



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ДОРОЖНОЕ АГЕНТСТВО  
(РОСАВТОДОР)

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 81273

от 17 февраля 2025.

14.01.2025

№ 1

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников  
федеральных государственных бюджетных учреждений,  
подведомственных Федеральному дорожному агентству,  
по виду экономической деятельности  
«Прочая вспомогательная деятельность»**

В соответствии с абзацем первым пункта 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность».

2. Признать утратившими силу приказы Федерального дорожного агентства:

от 3 октября 2016 г. № 1639 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 24 октября 2016 г., регистрационный № 44125);

от 25 декабря 2020 г. № 3733 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность», утвержденное приказом Федерального дорожного агентства

от 3 октября 2016 г. № 1639» (зарегистрирован Минюстом России 9 февраля 2021 г., регистрационный № 62441);

от 9 августа 2023 г. № 125 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность», утвержденное приказом Федерального дорожного агентства от 3 октября 2016 г. № 1639» (зарегистрирован Минюстом России 12 сентября 2023 г., регистрационный № 75173).

Руководитель



Р.В. Новиков

**Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность»**

**I. Общие положения**

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Федеральному дорожному агентству, по виду экономической деятельности «Прочая вспомогательная деятельность» (далее – Положение) включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, осуществляющего исполнение государственных функций, наделенного в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Федеральное дорожное агентство, а также обеспечивающего деятельность Федерального дорожного агентства, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы, Федерального дорожного агентства.

Определение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с требованиями, установленными пунктами 2(3) – 2(4) Положения об установлении систем оплаты

труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

5. Штатное расписание соответствующего федерального бюджетного учреждения, подведомственного Федеральному дорожному агентству (далее – учреждение), утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих**

7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (отделов, подразделов, лабораторий) устанавливаются на 5–10 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

8. Положением может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

9. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности:

«Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,13
4 квалификационный уровень	0,35
5 квалификационный уровень	0,50
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20
4 квалификационный уровень	0,30
5 квалификационный уровень	0,40
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,20

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 4,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

11. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам учреждения.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) составляет:

Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в г. Москве и г. Санкт-Петербурге	0,7
Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в Луганской Народной Республике, Донецкой Народной Республике, Херсонской и Запорожской областях	0,7
Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в остальных субъектах Российской Федерации	0,5

Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый должностной оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

12. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Положения.

13. В целях поощрения работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

14. Размеры должностных окладов рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

15. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения).

16. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу и повышающему коэффициенту к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) носят стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

17. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) составляет:

Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в г. Москве и г. Санкт-Петербурге	0,7
Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в Луганской Народной Республике, Донецкой Народной Республике, Херсонской и Запорожской областях	0,7
Федеральные бюджетные учреждения, расположенные в остальных субъектах Российской Федерации	0,5

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

19. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV Положения.

20. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V Положения.

#### **IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

21. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13145) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);



надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

22. Минимальный размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за вредные условия труда устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются начальником учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями включают в себя:

районные коэффициенты к заработной плате работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасия;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах.

Размеры указанных коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включают:

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, которая производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни (конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором);

оплату сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, или трудовым договором (по желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

25. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу (окладу))
«совершенно секретно»	30–50
«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15
«секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и работы с указанными сведениями.

Кроме того, работникам режимно-секретных подразделений (специально назначенным работникам) учреждений дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет работы – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет работы – 15 процентов;
- от 10 лет работы и выше – 20 процентов.

Список работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

## **V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

26. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Минюстом России 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Минздравсоцразвития России от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Минюстом России 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Минюстом России 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
премиальные выплаты по итогам работы.

27. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления выплат стимулирующего характера, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

28. Решение о введении каждого конкретного вида стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения.

Основанием для выплаты стимулирующего характера работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

29. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения единовременно.

При выплате за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:  
выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

интенсивность и напряженность работы в связи с единовременным увеличением объема работ по основной должности или дополнительным объемом работ, не связанным с основными обязанностями работника;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

30. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, за счет всех источников финансирования.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

31. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения единовременно.

При выплате за качество выполняемых работ учитываются:

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии соответствующих решений.

32. Конкретные показатели оценки качества выполняемых работ работниками учреждения устанавливаются коллективным договором и (или) локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, за счет всех источников финансирования.

Размер выплаты за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

33. Устанавливаются следующие размеры ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу (окладу))
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включаются:

время работы в учреждении;

время работы в организациях дорожной отрасли на должностях руководителей и специалистов, работа которых связана с осуществлением деятельности в области дорожного хозяйства;

время обучения работников учреждения в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в организациях дорожной отрасли до поступления на учебу;

военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны,

чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации на должности рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

34. Стаж непрерывной работы, выслуга лет определяются комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения, на основании документов, имеющихся в учреждении, а также представленных работником.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслуги лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

35. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) с указанием их размера конкретным работникам учреждения.

При установлении премиальных выплат работникам учреждения учитываются:

результаты работы учреждения, личный вклад работника учреждения в общие результаты работы;

добросовестное исполнение работником учреждения возложенных на него должностных обязанностей;

инициатива и творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

36. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, за счет всех источников финансирования.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) на основании приказа руководителя учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы учреждения за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год не ограничены.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

37. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за определенный период (как правило, ежеквартально) осуществляются по решению Федерального дорожного агентства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждений и работы их руководителей.

Учреждения не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в Федеральное дорожное агентство материалы по результатам деятельности учреждения за отчетный период и ходатайство о премировании руководителя.

38. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рекомендуется устанавливать на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Заместители руководителя и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами IV и V Положения.

39. Не подлежат премированию руководители учреждений, на которых наложены дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий в отчетном периоде.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

40. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, а также руководителю учреждения может оказываться материальная помощь.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается в размере, установленном в трудовом договоре.

Порядок предоставления материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения.

41. По должностям служащих (профессиям рабочих), для которых размеры должностных окладов (окладов) не определены Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

42. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, а также отнесенные к профессиональным квалификационным группам других сфер деятельности, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом учреждения, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности, важности и объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и уровня профессиональной подготовки работника.