



## ГУБЕРНАТОР КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.04.2025

№ 233

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об установлении  
отраслевой системы оплаты труда работников  
государственного казенного учреждения Краснодарского  
края «Центр организации дорожного движения»,  
подведомственного министерству транспорта и дорожного  
хозяйства Краснодарского края, и о внесении изменений  
в постановление главы администрации (губернатора)  
Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742  
«Об оплате труда работников государственных  
учреждений Краснодарского края»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр, статьей 9 Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и в целях упорядочения оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного движения», подведомственного министерству транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Внести в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» следующие изменения:

1) в разделе 2 «Оплата труда» приложения 1:

в подпункте «г» подпункта 5 пункта 4 слова «и государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного движения»,» исключить;

в пункте 6:

в подпунктах «а», «и» подпункта 2 слова «государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного движения»,» исключить;

в подпункте 5 слова «и государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного движения» исключить;

2) пункт 217 приложения 3 исключить.

3. Министерству транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края (Переверзев А.Л.) обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного движения», подведомственного министерству транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края.

4. Департаменту информационной политики Краснодарского края (Навазова Г.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего постановления на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» [admkrai.krasnodar.ru](http://admkrai.krasnodar.ru) и направление на «Официальный интернет-портал правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Краснодарского края Пергуна Е.Н.

6. Постановление вступает в силу с 1 мая 2025 г., но не ранее дня его официального опубликования.



Губернатор  
Краснодарского края

В.И. Кондратьев

## Приложение

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Губернатора  
Краснодарского края  
от 24.04.2025 № 233

### **ПОЛОЖЕНИЕ** **об установлении отраслевой системы** **оплаты труда работников государственного казенного** **учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного** **движения», подведомственного министерству** **транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр организации дорожного движения» (далее соответственно – Положение, учреждение), подведомственного министерству транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» в целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждения, обеспечивающей повышение уровня оплаты труда, и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда и включает минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение уровня заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами.

1.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Краснодарского края.

1.5. На основе Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.6. Сумма выплат работнику по должностному окладу (ставке), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в ранее действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

При этом в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

1.8. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или Краснодарского края.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения по согласованию с министерством транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения.

2.1.1. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.1.1.1. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня по профессиональным квалификационным группам, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование должности	Квалификационный разряд	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3	4
Электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики	1 квалификационный разряд	1 квалификационный уровень	10 085
	2 квалификационный разряд		10 186
	3 квалификационный разряд		10 288
Стропальщик	2 квалификационный разряд	1 квалификационный уровень	8 978
	3 квалификационный разряд		9 068

2.1.1.2. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня по профессиональным квалификационным группам, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование должности	Квалификационный разряд	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3	4
Электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики	4 квалификационный разряд	1 квалификационный уровень	10 391
	5 квалификационный разряд		10 495
	6 квалификационный разряд	2 квалификационный уровень	10 600
Стропальщик	4 квалификационный разряд	1 квалификационный уровень	9 159
	5 квалификационный разряд		9 251
	6 квалификационный разряд	2 квалификационный уровень	9 344
Водитель автомобиля	4 квалификационный разряд	1 квалификационный уровень	9 278
	5 квалификационный разряд		9 371
	6 квалификационный разряд	2 квалификационный уровень	9 465
	7 квалификационный разряд		9 560

2.1.2. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование должности	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2
Водитель автогидроподъемника	11 159
Водитель автомобиля грузового с краном-манипулятором	11 159

2.1.3. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и

служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 4.

Таблица 4

Наименование должности	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2
Начальник центра	13 873
Заместитель начальника центра	13 477
Начальник отдела	12 964
Руководитель филиала	12 964
Заместитель начальника отдела	11 036
Заместитель руководителя филиала	11 036
Главный специалист	10 288
Ведущий специалист	9 159
Специалист 1 категории	7 275

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов, установленных положением об оплате труда учреждения с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов, установленных положением об оплате труда учреждения;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер окладов (должностных окладов) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (должностного оклада), ставки первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в целях установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением



обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются положением об оплате труда, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в положении об оплате труда учреждения.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая выплата

устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером выплата не ограничена.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, размер и условия их осуществления конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предусматриваются средства в размере 12 окладов.

#### 4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям в пределах бюджетных средств, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты. Стимулирующая выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ, размер и условия ее осуществления конкретизируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Максимальным размером выплата не ограничена.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для выплаты за качество выполняемой работы предусматриваются средства в размере 62 окладов.

#### 4.1.3. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях в сфере дорожного и транспортного хозяйства, в следующих размерах (в процентах от оклада):

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 %;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;
- при стаже работы от 10 до 20 лет – 20 %;
- при стаже работы более 20 лет – 25 %.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается пропорционально отработанному времени.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет предусматривается в размере 2 окладов.

#### 4.1.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, и условия ее выплаты конкретизируются в положении об оплате труда работников учреждения.

Условия премирования должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и показателей, имеющих количественное выражение.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения премиальные выплаты предусматриваются в размере 18 окладов.

При увольнении работника до истечения календарного года премия по итогам работы за год не выплачивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается работникам единовременно в размере до 2 окладов в пределах имеющихся средств.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Порядок и условия выплаты персонального повышающего коэффициента устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) учитываются степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач перед работником учреждения, условия труда, степень участия в реализации уставных задач учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 1,1.

4.1.6. Отдельным категориям работников учреждения предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены высшим исполнительным органом Краснодарского края.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей филиалов и структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, — по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях, — на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 14 619 рублей.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый министерством транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

5.6. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения составляет 14 205 рублей.

5.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края. Размеры выплат стимулирующего характера зависят от достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения.

5.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

5.11. В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в министерство транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

5.12. Обработка персональных данных руководителя и заместителей руководителя учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Дополнительно работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) выплачивается:

материальная помощь;

единовременная выплата к отпуску;

единовременная материальная помощь.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для выплаты материальной помощи и единовременной выплаты к отпуску предусматриваются средства в размере 4 окладов.

6.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи и единовременной выплаты к отпуску устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Решение о выплате единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании

письменного заявления работника в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает работодатель (учредитель).

6.5. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного на федеральном уровне.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), менее минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

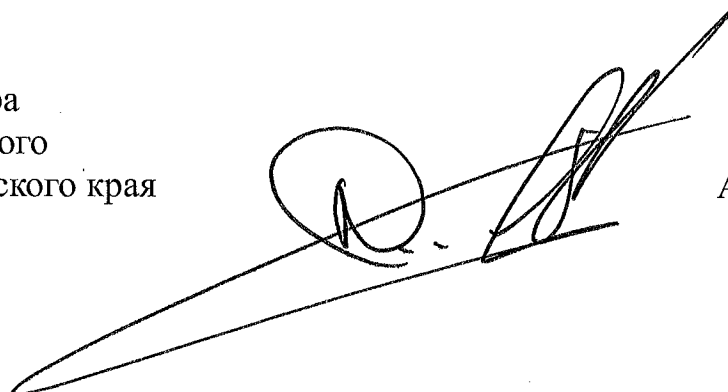
за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Заместитель министра  
транспорта и дорожного  
хозяйства Краснодарского края



А.В. Смаглюк