



ГУБЕРНАТОР КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.08.2026

№ 565

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об установлении
отраслевой системы оплаты труда работников
государственного казенного учреждения
Краснодарского края «Краснодаравтодор»,
подведомственного министерству транспорта
и дорожного хозяйства Краснодарского края,
и о внесении изменений в постановление
главы администрации (губернатора)
Краснодарского края от 02 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 2026 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 26 декабря 2025 г., протокол № 11пр, 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 06 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 «Краснодаравтодор», подведомственного министерству транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Установить предельную штатную численность государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краснодаравтодор» в количестве 155 штатных единиц.

3. Внести в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 02 сентября 2010 г. № 742 «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» следующие изменения:

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

в подпункте 5 пункта 4 абзацы

«работники государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краснодаравтодор» ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет которым выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом стажа работы в дорожном хозяйстве в следующих размерах:

при стаже работы	в процентах
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 20 лет	20
свыше 20 лет	25»

исключить;

в пункте 6:

в подпунктах «а», «и» подпункта 2 слова «государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краснодаравтодор»,» исключить;

в подпункте 5 слова «, за исключением работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краснодаравтодор» исключить;

2) пункт 83 приложения 3 исключить.

4. Временно исполняющему обязанности министра транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края Савенко Ю.Н. обеспечить контроль за соблюдением условий оплаты труда работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Краснодаравтодор», подведомственного министерству транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края.

5. Департаменту информационной политики Краснодарского края (Навазова Г.А.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего постановления на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» admkrasnodar.ru и направление на «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

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

7. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования, за исключением пункта 2, вступающего в силу с 01 января 2027 г.



Губернатор
Краснодарского края

В.И. Кондратьев

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Губернатора
Краснодарского края

от 31.08.2026 № 565

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении отраслевой системы оплаты труда работников
государственного казенного учреждения Краснодарского края
«Краснодаравтодор», 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 «Краснодаравтодор» (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 06 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 декабря 2025 г., протокол № 11пр, и отраслевым положением по дорожному хозяйству Российской Федерации на 2026–2028 годы, 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 (далее – локальный нормативный акт учреждения).

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 заработной платы работников, занимающих должности, включенные в общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.1.1. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих должности, включенные в общеотраслевые профессии рабочих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3
Водитель автомобиля	1 квалификационный уровень	9 965

2.2. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих должности, включенные в общеотраслевые профессии руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2.1. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3
Техник – лаборант	1 квалификационный уровень	9 837

2.2.2. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3
Эксперт дорожного хозяйства	1 квалификационный уровень	9 837
Инженер-лаборант	1 квалификационный уровень	11 050
Ведущий эксперт дорожного хозяйства	4 квалификационный уровень	11 050

2.2.3. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2	3
Главный эксперт дорожного хозяйства	2 квалификационный уровень	11 853

2.2.4. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

Наименование должности	Минимальный размер оклада (руб.)
1	2
Главный инженер	15 257
Начальник управления	14 475
Заместитель начальника управления	14 007
Начальник отдела	13 924
Руководитель дорожного филиала	13 924
Заместитель руководителя дорожного филиала	11 853
Заместитель начальника отдела	11 853
Главный специалист	11 050
Ведущий специалист	9 837

2.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов, установленных положением об оплате труда учреждения с учетом отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, должности которых не включены 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.

2.5. 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».

2.6. 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.

2.7. 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:

3.1.2. 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.

3.1.3. 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) работников.

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 26 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 коллективным договором, 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 12 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 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.

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 премияльные 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 3 окладов в пределах имеющихся

средств.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения об оплате труда работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом учреждения.

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 уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником учреждения задач, 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.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения для персонального повышающего коэффициента предусматривается 36 окладов.

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 и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений 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 15 701 рубля.

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 15 257 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.

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 министерство транспорта и дорожного хозяйства Краснодарского края.

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.

6.6. Работодатель имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными Положением.

Временно исполняющий
обязанности министра транспорта
и дорожного хозяйства
Краснодарского края



Ю.Н. Савенко