



# **ПРАВИТЕЛЬСТВО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 05.06.2019 № 202-п

г. Иваново

### **О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области**

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в целях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области, Правительство Ивановской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области (прилагается).

2. Финансовое обеспечение мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области на предоставление государственным учреждениям Ивановской области, подведомственным Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области, субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Губернатор  
Ивановской области



С.С. Воскресенский

Приложение к постановлению  
Правительства Ивановской области  
от 05.06.2019 № 202-п

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственных учреждений**  
**Ивановской области, подведомственных Департаменту дорожного**  
**хозяйства и транспорта Ивановской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области (далее соответственно – Типовое положение, учреждения или учреждение, Департамент), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области».

Типовое положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Типовое положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня основных видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области и в органах государственной власти Ивановской области;

перечня основных видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Ивановской области и в органах государственной власти Ивановской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), который определяется путем умножения минимального оклада (минимального должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Типовым положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) не учитываются.

1.5. Заработная плата работников учреждения не ограничивается максимальными размерами, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, а также настоящим Типовым положением.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, а также по совместительству, производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников учреждения основано на следующих принципах:

соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения на основе размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям).

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению.

В зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемым должностям (профессиям) к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению.

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) работников учреждения и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с

приложением 2 к настоящему Типовому положению.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, порядком, условиями и размерами их установления (приложение 3 к настоящему Типовому положению), выплаты стимулирующего характера - в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком, условиями и размерами их установления (приложение 4 к настоящему Типовому положению).

2.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

### **3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается нормативным правовым актом Департамента в пределах кратности, установленной абзацем вторым настоящего пункта.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера). Определение

среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя этого учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом в соответствии с приложениями 3 и 4 к настоящему Типовому положению в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Департаментом.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

По решению Департамента в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приложениями 3 и 4 к настоящему Типовому положению, в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

#### **4. Порядок и условия предоставления иных выплат**

4.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам учреждения могут быть предоставлены иные выплаты, виды, размеры и условия осуществления которых устанавливаются коллективным договором учреждения и с учетом разрабатываемых в учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.2. Материальная помощь и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются Департаментом, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения - руководителем учреждения.

Приложение 1  
к Типовому положению об оплате труда  
работников государственных учреждений  
Ивановской области, подведомственных  
Департаменту дорожного хозяйства  
и транспорта Ивановской области

**Минимальные оклады (минимальные должностные оклады)  
и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям  
(профессиям), включенным в профессиональные  
квалификационные группы**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), руб.	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности (профессии)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н		
1 квалификационный уровень		
Инспектор по кадрам	3300,00	1,0
Лаборант	3600,00	1,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н		
1 квалификационный уровень		
Инженер	3700,00	1,0



Инженер-лаборант	3700,00	1,1
Инженер-электроник	3600,00	1,0
Эксперт дорожного хозяйства	4100,00	1,0
Юрисконсульт	3800,00	1,0

Приложение 2  
к Типовому положению об оплате труда  
работников государственных учреждений  
Ивановской области, подведомственных  
Департаменту дорожного хозяйства  
и транспорта Ивановской области

**Минимальные оклады (минимальные должностные оклады)  
и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям  
(профессиям), не включенным в профессиональные  
квалификационные группы**

Наименование должности	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), руб.	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности (профессии)
1	2	3
Начальник отдела контроля дорожных работ	5300,00	1,1
Начальник дорожной лаборатории	5300,00	1,1
Оператор ситуационного центра	3300,00	1,0

Приложение 3  
к Типовому положению об оплате труда  
работников государственных учреждений  
Ивановской области, подведомственных  
Департаменту дорожного хозяйства  
и транспорта Ивановской области

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**видов выплат компенсационного характера, порядок, условия**  
**и размеры их установления**

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

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Рекомендуемый максимальный размер выплат - 12 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения Ивановской области, подведомственного Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области (далее – учреждение) с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

2.1. В соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более

высокой квалификации.

2.2. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации размер выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении 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.

2.3. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

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

2.4. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад), осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, трудовым договором.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения или трудовым договором.

При начислении выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 2 настоящего Перечня, в случае использования часовой (дневной) ставки заработной платы работников последняя

определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области.

Приложение 4  
к Типовому положению об оплате труда  
работников государственных учреждений  
Ивановской области, подведомственных  
Департаменту дорожного хозяйства  
и транспорта Ивановской области

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**видов выплат стимулирующего характера,**  
**порядок, условия и размеры их установления**

1. Руководителю государственного учреждения Ивановской области, подведомственного Департаменту дорожного хозяйства и транспорта Ивановской области (далее – учреждение, Департамент), его заместителям и главному бухгалтеру производится ежемесячное начисление выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в размере до 250% оклада (должностного оклада).

Работникам учреждения производится ежемесячное начисление выплаты за интенсивность, высокие результаты работы - до 200% оклада (должностного оклада).

При определении размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в исполнении поручений;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размеры и условия осуществления данной выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с настоящим Перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком, условиями и размерами их установления (далее – Перечень).

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются Департаментом.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам учреждения могут быть установлены выплаты за качество выполняемых работ в размере до 150% оклада (должностного оклада).

Размеры и условия осуществления данных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с настоящим Перечнем и с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливаются Департаментом.

Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

3. Работникам учреждения, функциональные обязанности которых связаны с выполнением государственного задания, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 1 оклада (должностного оклада).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

4. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам учреждения производятся премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц или квартал, или год).

Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Департамента.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением.

При осуществлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- выполнение конкретных поставленных перед работниками задач и должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты работы;
- отсутствие замечаний по срокам выполнения поставленных задач;
- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка учреждения, инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов учреждения.

Премии по итогам работы за отчетный период (месяц или квартал, или год) для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждения могут быть установлены как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном выражении.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере не более 2 окладов (должностных окладов).

Максимальный размер премий по итогам работы за квартал, год не ограничен.

5. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и работникам учреждения производится начисление выплаты за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет осуществляется в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (профессии) (далее - процентная надбавка).

В стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки, включается период работы в данном учреждении, а также периоды работы в организациях сферы дорожного хозяйства и транспорта (независимо от их организационно-правовой формы).

Процентная надбавка устанавливается на основании справки о стаже работы, подготовленной кадровой службой учреждения, в следующих размерах:

при стаже работы :

от 1 года до 3 лет – 10% оклада (должностного оклада);

от 3 до 5 лет – 15% оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет – 20% оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет – 25% оклада (должностного оклада);

более 15 лет – 30% оклада (должностного оклада).

Выплата за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается Департаментом, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения устанавливается руководителем учреждения.

6. Оценку эффективности работы работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 1-4 настоящего Перечня, осуществляет комиссия, создаваемая в учреждении, с участием представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).