



**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН  
ВИКТЕРЖЕ  
ПУНЧАЛ**

от 11 июля 2025 г. № 269

г. Йошкар-Ола

**О внесении изменения в постановление Правительства  
Республики Марий Эл от 24 февраля 2022 г. № 75**

Правительство Республики Марий Эл п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом», утвержденное постановлением Правительства Республики Марий Эл от 24 февраля 2022 г. № 75 (портал «Марий Эл официальная» ([portal.mari.ru/pravo](http://portal.mari.ru/pravo)), 25 февраля 2022 г., № 24022022040065; ([mari-el.gov.ru/other/pravo](http://mari-el.gov.ru/other/pravo)), 4 августа 2023 г., № 03082023040343), изменение, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2026 г.

И.о. Председателя Правительства  
Республики Марий Эл



Е.Курмаев

**«УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Республики Марий Эл  
от 24 февраля 2022 г. № 75  
(в редакции постановления  
Правительства Республики Марий Эл  
от 11 июля 2025 г. № 269 )

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

### **об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом»**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Управление транспортом» (далее - учреждение).

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения и определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;  
порядок и условия выплат компенсационного характера;  
порядок и условия выплат стимулирующего характера;  
другие вопросы оплаты труда работников учреждения.

3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

4. Заработная плата каждому работнику устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать доведенный до учреждения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и работников,

замещающих должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл, в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Республики Марий Эл и работников, замещающих должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл, в Министерстве транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

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

5. Заработная плата работников учреждения, за исключением работников, указанных в разделе V настоящего Положения, определяется как сумма должностного оклада (оклада) по соответствующей должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады работников определяются путем умножения базовых должностных окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в подпунктах «а» - «б» пункта 6, пунктах 7 и 8 настоящего Положения.

6. Размеры базовых должностных окладов (окладов) работников и повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в следующих размерах:

а) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
--	---	---

1 квалификационный  
уровень:

диспетчер	12 000,00	1,15
секретарь руководителя	12 000,00	1,15
техник	12 000,00	1,15;

б) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
--	---	---

1 квалификационный  
уровень:

специалист по кадрам	12 300,00	1,2
юрисконсульт	12 300,00	1,2
технолог	12 300,00	1,2
специалист по защите информации	12 300,00	1,2
инженер	12 300,00	1,2
бухгалтер	12 300,00	1,2;

в) профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Оклад, рублей
--	---------------

1 квалификационный уровень:

водитель автомобиля 9 370,00.

7. Базовые должностные оклады работников и повышающий коэффициент к базовым должностным окладам по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в следующих размерах:

Наименование профессии (должности)	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Контролер-ревизор	12 300,00	1,2
Начальник отдела контроля за работой пассажирского транспорта	13 200,00	1,2
Начальник отдела диспетчерской службы	13 200,00	1,2.

8. Размеры базовых должностных окладов работников и повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», в следующих размерах:

Наименование профессии (должности)	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
Специалист по закупкам	12 300,00	1,2.

9. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

В целях поощрения работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

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

10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам учреждения производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором с работником учреждения.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы -

не менее чем в двойном размере, исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

14. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 час. 00 мин. до 6 час. 00 мин.

Размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

15. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

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

16. В пределах утвержденного фонда оплаты труда в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка к должностному окладу за безаварийную работу водителю автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные премии.

17. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления выплаты стимулирующего характера, в связи с призывом на военную службу, поступлением на обучение в образовательные организации высшего образования, получением дополнительного профессионального образования, выходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением в связи с сокращением численности или штата работников, переводом на другую работу и другими уважительными причинами, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

18. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом учреждения по результатам оценки выполнения критериев и показателей деятельности работников учреждения.

При назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

напряженность (интенсивность) работы;

сложность;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

высокие результаты работы.

19. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и составляет:

для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 50 процентов должностного оклада;

для профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»



и профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности рабочих» - до 100 процентов должностного оклада (оклада);

для должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы, и должностей, отнесенных к профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», - до 165 процентов должностного оклада.

20. Решение об установлении выплаты принимается директором учреждения в форме приказа учреждения персонально в отношении каждого работника.

21. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

результативное и качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей;

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

профессионализм работника в принятии решений.

Надбавки за качество выполняемых работ производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда, предусмотренного в смете учреждения на текущий финансовый год.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется приказом учреждения и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

22. Надбавка за выслугу лет производится ежемесячно и устанавливается в зависимости от общего стажа работы в процентном соотношении к должностному окладу (окладу). Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры надбавки за выслугу лет:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет (в процентах к должностному окладу (окладу))
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	25
свыше 10 лет	30.

Порядок определения общего стажа работы работника, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, устанавливается

локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

23. Водителю автомобиля устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за безаварийную работу в размере 25 процентов.

При совершении дорожно-транспортного происшествия, произошедшего по вине водителя автомобиля, ежемесячная надбавка за безаварийную работу при расчете заработной платы за тот месяц, в котором произошло дорожно-транспортное происшествие, не начисляется.

24. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и производятся с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями для назначения премиальных выплат по итогам работы являются:

- своевременное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- отсутствие фактов привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

- отсутствие фактов нарушений законодательства;

- соблюдение работниками дисциплины труда.

Основанием для премиальных выплат по итогам работы за месяц является приказ учреждения с указанием конкретного размера премиальных выплат по итогам работы учреждения за месяц каждому работнику. Премия по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается ежемесячно в составе заработной платы.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц не может превышать 25 процентов должностного оклада (оклада) и может быть уменьшен на основании приказа учреждения в случае нарушения дисциплины труда или неисполнения (ненадлежащего исполнения) работником трудовых обязанностей и (или) в случае наложения на него дисциплинарного взыскания с соблюдением ограничений, предусмотренных статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

25. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные

премии по следующим основаниям:

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, Республики Марий Эл, почетными грамотами федеральных ведомств, Почетной грамотой Правительства Республики Марий Эл, Почетной грамотой Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл и других органов государственной власти Республики Марий Эл, объявлением благодарности Главы Республики Марий Эл и объявлением благодарности министра транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл;

к профессиональным праздникам, юбилейным датам (женщины - 50, 55, 60, мужчины - 50, 60, 65 лет со дня рождения), в связи с выходом на пенсию по старости (инвалидности).

26. Премияльные выплаты, установленные в пунктах 24 и 25 настоящего Положения, производятся в пределах экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренных в смете учреждения на текущий финансовый год.

Порядок назначения и предоставления премиальных выплат, установленных в пунктах 24 и 25 настоящего Положения, размеры и условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

#### **V. Условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера**

27. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

28. С учетом условий труда директору учреждения и главному

бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

29. С учетом условий труда директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и условия предоставления выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

Основанием для предоставления директору учреждения выплат стимулирующего характера является приказ Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

30. Премияльные выплаты по итогам работы предоставляются директору учреждения ежемесячно по результатам работы учреждения за месяц в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы учреждения для определения директору учреждения конкретного размера премиальных выплат определяются приказом Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

31. Размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом учреждения.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера) составляет в кратности от 1 до 8. Конкретное значение такого соотношения устанавливается приказом Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

33. Исчисление среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

34. Материальная помощь к отпуску в размере одного должностного оклада ежегодно выплачивается работнику из фонда оплаты труда при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого

отпуска.

Основанием для выплаты материальной помощи к отпуску работникам является приказ учреждения.

Директору учреждения материальная помощь выплачивается в соответствии с заключенным трудовым договором по решению Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

35. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, главному бухгалтеру учреждения приказом учреждения может оказываться дополнительная материальная помощь на основании мотивированного заявления в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда учреждения на текущий год.

Размер, порядок и случаи выплаты дополнительной материальной помощи работникам учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Директору учреждения дополнительная материальная помощь оказывается в случаях и порядке, установленных приказом Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

36. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

37. Фонд оплаты труда устанавливается в расчете на штатную численность работников учреждения на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов работников учреждения, предусматриваются средства:

для выплат компенсационного характера - в размере одного должностного оклада (оклада) в год;

для выплат стимулирующего характера - в размере 26 должностных окладов (окладов) в год;

для выплаты материальной помощи к отпуску - в размере одного должностного оклада (оклада) в год.

38. Фонд оплаты труда учреждения может корректироваться в течение текущего финансового года в следующих случаях:

изменение штатной численности работников учреждения;

увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения;

изменение условий оплаты труда работников учреждения.».

---