



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН  
ВИКТЕРЖЕ  
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 5 мая 2018 г. №193

**Об оплате труда работников государственного казенного  
учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор»**

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 5 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» Правительство Республики Марий Эл **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Марий Эл от 16 июня 2011 г. № 185 «Об оплате труда отдельных категорий работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор» (Собрание законодательства Республики Марий Эл, 2011, № 7, ст. 371), кроме пункта 3;

пункты 6 и 7 постановления Правительства Республики Марий Эл от 12 сентября 2012 г. № 347 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» ([portal.mari.ru/pravo](http://portal.mari.ru/pravo)), 14 сентября 2012 г., № 12092012040301);

пункт 30 изменений, которые вносятся в некоторые решения Правительства Республики Марий Эл, утвержденных постановлением Правительства Республики Марий Эл от 19 апреля 2013 г. № 125 «Об изменении и о признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» ([portal.mari.ru/pravo](http://portal.mari.ru/pravo)), 22 апреля 2013 г., № 19042013040130);

абзац пятый пункта 1 постановления Правительства Республики Марий Эл от 11 ноября 2013 г. № 342 «О повышении размера оплаты

труда работников отдельных государственных учреждений Республики Марий Эл и работников государственных органов Республики Марий Эл, органов государственной власти Республики Марий Эл, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих и служащих» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 11 ноября 2013 г., № 11112013040332);

пункт 6 раздела I постановления Правительства Республики Марий Эл от 11 ноября 2013 г. № 343 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 11 ноября 2013 г., № 11112013040333);

пункт 17 изменений, которые вносятся в некоторые решения Правительства Республики Марий Эл, утвержденных постановлением Правительства Республики Марий Эл от 10 мая 2017 г. № 217 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 10 мая 2017 г., № 10052017040135);

распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 19 мая 2005 г. № 187-р «Об условиях оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор»;

распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 30 ноября 2006 г. № 600-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 19 мая 2005 г. № 187-р» (Собрание законодательства Республики Марий Эл, 2006, № 12 (часть II), ст. 501);

распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 27 декабря 2007 г. № 760-р «О повышении размеров должностных окладов работников государственного учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор» (Собрание законодательства Республики Марий Эл, 2008, № 1 (часть II), ст. 95);

распоряжение Правительства Республики Марий Эл от 15 апреля 2011 г. № 222-р «О повышении размеров должностных окладов работников государственного учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор» (Собрание законодательства Республики Марий Эл, 2011, № 5 (часть II), ст. 298).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

4. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2018 г.

Председатель Правительства  
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Правительства  
Республики Марий Эл  
от 5 мая 2018 г. № 193

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

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

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Марийскавтодор» (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.

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

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

#### **II. Порядок и условия оплаты работников учреждения, занимающих должности служащих**

5. Заработная плата работников учреждения, занимающих должности служащих, за исключением работников, указанных в разделе VI настоящего Положения, включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады работников определяются путем умножения базовых должностных окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

6. 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 профессиональным квалификационным группам общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - ПКГ), в следующих размерах:

Наименование ПКГ	Базовый должностной оклад
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4 380 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4 570 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	7 420 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	10 470 рублей

Базовые должностные оклады заместителей начальников отделов устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже базовых должностных окладов соответствующих начальников отделов.

7. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам.

Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к соответствующему квалификационному уровню ПКГ в следующих размерах:

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

8. Работникам учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад

и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

10. В целях поощрения работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

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

11. Заработная плата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых 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:

Профессии рабочих	Размер оклада
1	2
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000 рублей
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4190 рублей

1	2
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4380 рублей
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4570 рублей
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5075 рублей
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5645 рублей
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6155 рублей
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6790 рублей

13. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят

стимулирующий характер и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

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

14. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

15. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

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

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

С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу 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).

17. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам проведения специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.



Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и определяются путем умножения должностного оклада (оклада) на соответствующий процент.

18. При выполнении работ различной квалификации труд работника оплачивается по работе более высокой квалификации.

19. 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.

20. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

21. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

22. 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.

23. Водителям автомобилей может вводиться ненормированный рабочий день с выплатой доплаты в размере 25 процентов оклада.

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

24. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. 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.

26. Решение о введении каждого конкретного вида стимулирующих выплат принимает директор учреждения.

Основанием для назначения выплаты стимулирующего характера работникам учреждения является приказ директора учреждения.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения единовременно.

При назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

выполнение индивидуальных и коллективных особо важных производственных заданий;

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

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

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

непосредственное участие в реализации государственных программ Российской Федерации, государственных программ Республики Марий Эл.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в смете учреждения на текущий год.

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

28. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения единовременно.

При назначении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

результативное и качественное выполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

своевременное выполнение работником непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии соответствующих решений.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в смете учреждения на текущий год.

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

29. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения ежемесячно.

Работникам учреждения устанавливаются следующие размеры выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Стаж работы	Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах к должностному окладу (окладу))
1	2
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15

1	2
от 5 до 10 лет	25
свыше 10 лет	30

Порядок определения общего стажа работы работника, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

30. 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 результаты работы учреждения за определенный период:

отсутствие роста дорожно-транспортных происшествий по дорожным условиям, сопутствующим их совершению, за отчетный период в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

обеспечение выполнения специальных программ дорожно-эксплуатационных работ, направленных на повышение безопасности движения (дорожная разметка, дорожные знаки, барьерное ограждение, автопавильоны, остановочные площадки);

строительство и реконструкция автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них;

капитальный ремонт, ремонт автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них;

обеспечение выполнения программы работ по строительству, реконструкции, капитальному ремонту, ремонту автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них (с учетом выполнения гарантийных обязательств);

обеспечение выполнения программы работ по содержанию автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них;

отсутствие нарушений технологии производства дорожных работ в соответствии с проектной документацией и нормативными документами в дорожном хозяйстве;

обеспечение выполнения разработки и реализации мер по обеспечению транспортной безопасности на объектах транспортной инфраструктуры, находящихся в оперативном управлении учреждения,

в установленные законодательством сроки и в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств;

уровень использования лимитов бюджетных обязательств и исполнение кассового плана в течение финансового года;

отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства Российской Федерации при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения органами государственного финансового контроля;

своевременное утверждение проектно-сметной документации на объекты, предусмотренные планом работ на отчетный период;

отсутствие фактов нарушений законодательства Российской Федерации;

отсутствие фактов представления недостоверной информации;

своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений и заданий Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл;

соблюдение работниками дисциплины труда.

Премияльные выплаты по итогам работы предоставляются работникам учреждения в течение следующего месяца после назначения данной выплаты по итогам отчетного периода.

31. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в смете учреждения на текущий год.

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

Порядок назначения и предоставления премиальных выплат по итогам работы, размеры и условия их назначения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

32. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии по следующим основаниям:

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации и государственными наградами Республики Марий Эл почетными грамотами Министерства транспорта Российской Федерации, благодарностями Министра транспорта Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностями Правительства Российской Федерации, почетными грамотами Правительства Республики Марий Эл, благодарностью Главы Республики Марий Эл, почетными грамотами Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл, почетной грамотой учреждения и других организаций;

за добросовестную работу и достигнутые успехи;  
в связи с праздничными датами, юбилейными датами (женщины - 50, 55, 60, мужчины - 50, 60, 65 лет со дня рождения), в связи с выходом на пенсию.

33. Выплата единовременных премий, установленных в пункте 32 настоящего Положения, производится в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в смете учреждения на текущий год.

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

34. Заработная плата директора учреждения, его заместителей 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 директору учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

35. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

36. В целях поощрения заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

37. 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.

38. Премияльные выплаты по итогам работы предоставляются директору учреждения ежеквартально по результатам работы учреждения за квартал в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения для определения директору учреждения конкретного размера премиальных выплат по итогам работы учреждения за квартал являются:

отсутствие роста дорожно-транспортных происшествий по дорожным условиям, сопутствующим их совершению за отчетный период, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

обеспечение выполнения задания по реализации специальных программ дорожно-эксплуатационных работ, направленных на повышение безопасности дорожного движения (дорожная разметка, дорожные знаки, барьерное ограждение, автопавильоны, остановочные площадки);

выполнение задания по вводу в эксплуатацию объектов по завершению строительства, реконструкции, капитального ремонта, ремонта автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них;

обеспечение выполнения программы работ по строительству, реконструкции, капитальному ремонту, ремонту автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них (с учетом выполнения гарантийных обязательств);

обеспечение выполнения программы работ по содержанию автомобильных дорог общего пользования республиканского значения Республики Марий Эл и дорожных сооружений на них;

отсутствие нарушений технологии производства дорожных работ в соответствии с проектной документацией и нормативными документами в дорожном хозяйстве;

отсутствие фактов осуществления закупок товаров, работ, услуг с нарушением законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

обеспечение выполнения разработки и реализации мер по обеспечению транспортной безопасности на объектах транспортной инфраструктуры, находящихся в оперативном управлении учреждения, в установленные законодательством сроки и в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств;

уровень использования лимитов бюджетных обязательств и исполнение кассового плана в течение финансового года;

своевременное утверждение проектно-сметной документации на объекты, предусмотренные планом работ на отчетный период;

отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства Российской Федерации при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения, органами государственного финансового контроля;

отсутствие фактов нарушений законодательства;

отсутствие фактов представления в Министерство транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл недостоверной информации;

своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений и заданий Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера) устанавливается Министерством транспорта и дорожного хозяйства Республики Марий Эл в кратности от 1 до 8.

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

40. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

41. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, а также директору учреждения может оказываться материальная помощь в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда учреждения на текущий год.

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

42. Материальная помощь к отпуску в размере до двух должностных окладов (окладов) ежегодно выплачивается работнику при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска.

Основанием для выплаты работнику материальной помощи к отпуску в размере двух должностных окладов (окладов) является приказ директора, для директора учреждения - приказ Министерства транспорта дорожного хозяйства Республики Марий Эл.

