



**Администрация Верховажского муниципального округа
Вологодской области**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

06.05.2026 365

от _____ № _____
с.Верховажье

Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Служба благоустройства»

В соответствии со статьёй 16 Федерального закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Верховажского муниципального округа от 29.07.2024 года № 726 «О создании муниципального бюджетного учреждения «Служба благоустройства», руководствуясь уставом Верховажского муниципального округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Служба благоустройства", согласно приложению к настоящему постановлению.

Установление в Учреждении системы оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели в бюджете Верховажского муниципального округа.

2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Официальный вестник Верховажского муниципального округа» и распространяется на правоотношения, возникшие с 06.08.2024 года.

3. Постановление разместить на официальном сайте Верховажского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава Верховажского
муниципального округа**

А.В. Дубов

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Верховажского муниципального округа
от 06.05.2026 года № 365

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"СЛУЖБА БЛАГОУСТРОЙСТВА"**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Служба благоустройства» (далее Положение, Учреждение)

1.2. Положение включает в себя:

- а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;
- б) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- в) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- г) порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя;
- д) порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными правовыми актами, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий при оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от объема выполненных работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» с последующими изменениями, отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", приказом Министерства промышленности и торговли РФ от 16.05.2025 N 423-ст «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов».

2.3. Размеры минимальных окладов работников общеотраслевых должностей определяются на основе отнесения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Минимальный оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливается согласно таблице1 Положения.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»; Должности и профессии первого уровня	2068,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»; Должности и профессии второго уровня	2405,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»; Должности и профессии третьего уровня	4253,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»; Должности четвертого уровня	5400,0
---	--------

2.4. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным группам	Размер отраслевого коэффициента
Общепромышленные должности служащих второго уровня	Механик, мастер участка, заведующий хозяйством	1,17-1,35
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	Экономист, бухгалтер	1,27-1,43
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	Главный инженер, директор филиала, структурного подразделения	1,38-1,65
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	Рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений	1,16
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	Водитель автомобиля, тракторист, слесарь по ремонту автомобилей, машинист дорожно-транспортных машин	1,21

2.5. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент квалификационного уровня
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, должности, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3,10
	3 квалификационный уровень	Заведующий, прораб, управляющий отделением, участком	3,15

	4 квалификационный уровень	Мастер участка, механик	3,20
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер управления производством	1,15
	4 квалификационный уровень	Должности, по которым устанавливается наименование "ведущий"	1,25
	5 квалификационный уровень	Главный специалист, заместитель главного бухгалтера	1,30
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник технического отдела	1,10
	2 квалификационный уровень	Главный инженер	1,20
	3 квалификационный уровень	Директор, заведующий филиала, структурного подразделения	1,36
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений	1,50
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, тракторист, слесарь по ремонту автомобилей	1,80
	2 квалификационный уровень	Машинист автогрейдера	2,00

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты устанавливаются работникам в размере и на срок, которые определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада за час работы.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.3. Доплата за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем размере: за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части должностного оклада за час работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

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

3.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.3. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Критериями определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- а) интенсивность и напряженность работы;
- б) соблюдение сроков оказания услуг;
- в) сложность выполняемых работ.

Выплата устанавливается на определенный период времени и выплачивается за фактически отработанное время. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу; максимальный размер выплаты не ограничен.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплата за стаж работы производится в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в % к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются:

- а) время работы в Учреждении (с учетом предыдущих реорганизаций и переименований);
- б) периоды работы на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности на должности, равноценной или аналогичной занимаемой;
- в) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж работы руководителя устанавливается учредителем Учреждения.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, исчисляется комиссией по установлению ежемесячных надбавок к должностным окладам за выслугу лет. Состав комиссии утверждается директором Учреждения.

Основным документом для исчисления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа, дающего право на указанную выплату.

Назначение выплаты производится на основании приказа директора Учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, надбавка за выслугу лет устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Выплаты за стаж работы производятся с момента возникновения права на получение надбавки за стаж работы.

4.3. Надбавка за категорийность водителям

За наличие категорий "В", "С", "D", "Е" - в размере 20 процентов от должностного оклада;

за наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "D" - в размере 10 процентов от должностного оклада. Решение об установлении выплаты принимается руководителем Учреждения.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

4.4.1. Премирование производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год; премии к профессиональным праздникам.

При премировании учитываются:

а) результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами количественных и качественных показателей;

б) добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

г) качественная подготовка документов, отчетности.

Конкретный размер премии может определяться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

Премии по итогам работы за соответствующий период выплачиваются с учетом фактически отработанного времени.

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе локальных нормативных актов организации.

Премияльные выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда по согласованию с Финансовым управлением администрации Верховажского муниципального округа.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ

4.5.1. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ

Критериями установления доплаты за качество выполняемых работ являются:

- а) выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- б) соблюдение требований административных регламентов, правил, стандартов и иных нормативных документов при предоставлении услуг;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- г) соблюдение установленных сроков оказания услуг.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который доплата назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Выплаты стимулирующего характера назначаются на основании решения руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются учредителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу персонала Учреждения и составляет до четырех размеров указанного среднего должностного оклада.

5.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются трудовым договором.

5.4. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплата за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет работы руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

5.5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно.

Критериями определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) соблюдение сроков оказания услуг;
- 3) сложность выполняемых работ.

Размер выплаты может устанавливаться в пределах фонда оплаты труда как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу; максимальный размер выплаты не ограничен.

5.5.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен, начисляется в пределах фонда оплаты труда.

5.5.4. Премии по итогам работы:

премия по итогам работы за период - месяц, квартал, полугодие, год.

Премирование по итогам работы за период производится с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты труда.

При премировании учитываются:

- а) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельности Учреждения;
- б) достижение и превышение плановых показателей работы Учреждения;
- в) результаты деятельности Учреждения, учитываемые на основе количественных и качественных показателей.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

5.5.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения на основании решения Учредителя.

5.6. Заместителю директора Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.7. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, к среднемесячной заработной плате работников (без учета заработной платы руководителя, заместителя, главного инженера, главного бухгалтера) в размере от 1 до 3.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств бюджета Верховажского муниципального округа исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства из бюджета Верховажского муниципального округа в пределах фонда оплаты труда.

Размер средств на оплату труда работников Учреждения из бюджета Верховажского муниципального округа определяется Финансовым управлением администрации Верховажского муниципального округа.

6.3. За счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения могут производиться дополнительные выплаты: материальная помощь при достижении юбилейной даты (50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет), в связи со смертью близких родственников, при рождении ребенка, в связи с регистрацией брака, в других случаях, определенных коллективным договором. Для определения экономии фонда оплаты труда Учреждение предоставляет в Финансовое управление расчет для согласования выплат.

Конкретный перечень выплат и их размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

7. Отпуска работников Учреждения

7.1. Отпуска работникам Учреждения предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.