



ПРАВИТЕЛЬСТВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.03.2026

№ 177

*Об оплате труда работников
государственного бюджетного
учреждения Владимирской области
«Областная служба благоустройства»*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Владимирской области от 12.12.2014 № 147-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» в целях определения порядка оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Областная служба благоустройства» Правительство Владимирской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Областная служба благоустройства» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Владимирской области, курирующего вопросы развития инфраструктуры, ЖКХ и энергетики.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 21.01.2026.

Губернатор Владимирской области



А.А.Авдеев

Приложение
к постановлению Правительства
Владимирской области
от 30.03.2026 № 177

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБЛАСТНАЯ СЛУЖБА БЛАГОУСТРОЙСТВА»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Областная служба благоустройства» (далее - Положение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления кадровыми ресурсами.

1.2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Областная служба благоустройства» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Владимирской области.

1.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе базовых окладов, базовых ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

1.7. Перечни должностей, относимых к основному и административно-управленческому персоналу учреждения, определены приложением к настоящему Положению.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

1.9. Заработная плата работников учреждения подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО} = \text{БО} \times \text{КД} \times \text{КМД}, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

КД - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии);

КМД - повышающий коэффициент масштаба деятельности.

2.3. Для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», устанавливается КМД в размере 1.77.

Для работников учреждения, не указанных в абзаце 1 настоящего пункта, устанавливается КМД в размере 1.00.

2.4. Размеры повышающего коэффициента к базовому окладу, базовой ставке заработной платы работников учреждения в зависимости от занимаемой должности (профессии) составляют:

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии)	Наименование должности
1 квалификационный уровень	1,00	эксперт
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии)	Наименование должности
1 квалификационный уровень	1,00	уборщик служебных помещений
1 квалификационный уровень	1,00	уборщик территорий

I квалификационный уровень	1,00	рабочий по благоустройству населенных пунктов
----------------------------	------	---

2.5. При определении должностного оклада, ставки заработной платы работника учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ 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.

3.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, 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.

3.6. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной

оклад), - 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 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.

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.

3.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы в процентах или в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам в соответствии с показателями и критериями оценки труда работников, установленными руководителем учреждения.

При этом учитываются интенсивность и напряженность работы, выполнение особо важных и срочных работ, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.5. Выплаты за выслугу лет устанавливаются в зависимости от стажа работы в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- от 1 до 3 лет - 10%;
- от 3 до 5 лет - 15%;
- от 5 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 15 лет - 25%;
- свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, засчитываются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях, периоды замещения должностей государственной гражданской и муниципальной службы, периоды замещения государственных и муниципальных должностей.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, оформленные в соответствии с трудовым законодательством.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам учреждения с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат работы в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников, установленными руководителем учреждения.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и определяются в процентах к должностному окладу работников учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств областного бюджета, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

5.2.1. Должностных окладов, ставок заработной платы - в размере 12 должностных окладов.

5.2.2. Выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», - в размере 4 должностных окладов;

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», - в размере 25 должностных окладов;

- для руководителя и главного бухгалтера учреждения - в размере 4 должностных окладов;

б) за качество выполняемых работ:

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», - в размере 3 должностных окладов;

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», - в размере 20 должностных окладов;

- для руководителя и главного бухгалтера учреждения - в размере 3 должностных окладов;

в) за выслугу лет:

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», - в размере 2 должностных окладов;

- для руководителя и главного бухгалтера учреждения - в размере 2 должностных окладов;

г) премиальных выплат:

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», - в размере 18,5 должностных окладов;

- для работников учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», - в размере 23 должностных окладов.

5.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктом 5.2.2 пункта 5.2 настоящего Положения.

6. Оплата труда руководителя учреждения, главного бухгалтера

6.1. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

6.2. 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».

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом достижения показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя учреждения.

6.5. Показатели эффективности деятельности учреждения, а также показатели эффективности деятельности руководителя учреждения утверждаются учредителем.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются руководителю учреждения, за счет экономии средств фонда оплаты труда по решению учредителя.

6.7. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. На главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются главному бухгалтеру за счет экономии средств фонда оплаты труда и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.9. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

7. Иные выплаты

7.1. Работникам учреждения в соответствии с коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения, утвержденным руководителем, за счет экономии средств фонда оплаты труда могут устанавливаться иные дополнительные выплаты на основании личного заявления работника:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год (в размере не более двух должностных окладов);
- материальная помощь к отпуску - в размере 1 должностного оклада.



**ПЕРЕЧНИ ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ И
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ
ПЕРСОНАЛУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**I. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу
учреждения**

1. Директор -1 единица.
2. Главный бухгалтер – 1 единица.

II. Должности, относимые к основному персоналу учреждения

1. Эксперт - 2 единицы
2. Рабочий по благоустройству населенных пунктов - 1 единица
3. Уборщик территорий- 1 единица
4. Уборщик служебных помещений- 0,5 единицы.

