



АДМИНИСТРАЦИЯ
БИКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
Хабаровского края

РАСПОРЯЖЕНИЕ

08.07.2025 № 604
г. Бикин

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт»

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Хабаровского края от 23.05.2024 № 495 «О преобразовании поселений, входящих в состав Бикинского муниципального района Хабаровского края, путем их объединения во вновь образованное муниципальное образование Хабаровского края и наделения его статусом муниципального округа», постановлением администрации Бикинского муниципального округа Хабаровского края от 27.01.2025 № 05 «О внесении изменений в Устав муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт», в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт» (далее соответственно – Положение, Учреждение).

2. Директору муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт» (Зинкина В.В.) привести локальные нормативные акты, определяющие условия оплаты труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, обеспечить заключение трудовых договоров с работниками в установленном трудовым законодательством порядке.

3. Сектору кадров администрации Бикинского муниципального округа Хабаровского края (Куликова С.В) уведомить директора Учреждения о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Сектору информационных технологий и защиты информации администрации Бикинского муниципального округа Хабаровского края (Бахматов А.А.) разместить настоящее распоряжение на официальном сайте администрации Бикинского муниципального округа Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

5. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на первого заместителя главы администрации Бикинского муниципального района Хабаровского края (Осадчук Д.Я.).

6. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания.

Глава муниципального округа



О.А. Положенцева

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением администрации
Бикинского муниципального округа
Хабаровского края

05.07.2025 № 604-р

ПОЛОЖЕНИЕ

По оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Благоустройство и комфорт»

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт» (далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия оплаты труда директора Учреждения;
- порядок и условия применения компенсационных выплат;
- порядок и условия стимулирования работников Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт» (далее – работники Учреждения) формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете Бикинского муниципального округа Хабаровского края на эти цели на очередной финансовый год.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, при отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее – гарантированный размер оплаты труда).

Для обеспечения выплаты гарантированного размера оплаты труда, вводится надбавка до гарантированного размера оплаты труда (далее – надбавка).

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между гарантированным размером оплаты труда и начисленной заработной платой работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы оплаты труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата подлежит повышению (индексации) в соответствии с трудовым законодательством (ст.134 ТК РФ) в размерах и на основании нормативно правовых актов Хабаровского края и Бикинского муниципального округа Хабаровского края (далее округ).

При увеличении (индексации) окладов работникам учреждений, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Повышение заработной платы работников Учреждения осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения по согласованию с Учредителем в лице главы Бикинского муниципального округа Хабаровского края, начальником отдела учета и отчетности администрации округа, начальником управления жизнеобеспечения администрации округа.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Директор приказом по Учреждению:

2.1.1. устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада);

2.1.2. принимает решение о выплате работнику:

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) работнику Учреждения устанавливается равным размеру оклада по соответствующей должности (профессии) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Работникам Учреждения предусмотрены следующие виды компенсационных выплат:

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

2.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент в размере 1,3 за работу в южных районах Дальнего Востока;

- процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, до 30 процентов.

2.3.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

2.4. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Порядок и условия труда директора Учреждения.

3.1. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается администрацией округа в лице главы округа (далее - Учредитель), в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.3. Компенсационные выплаты директору Учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в порядке и размерах, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат директору Учреждения устанавливается Учредителем.

3.4. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются Учредителем за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечень, основания, показатели эффективности работы директора Учреждения и критерии оценки показателей устанавливаются Учредителем в соответствии с Приложениями № 2,3 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Учредителем.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения определяются с учетом результатов деятельности Учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы.

Основными критериями оценки эффективности работы Учреждения для определения конкретного размера стимулирования труда директора Учреждения по результатам работы являются:

- отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок исполнения бюджетной сметы;
- соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, налоговой, бухгалтерской и бюджетной отчетности;

- отсутствие нарушений правил техники пожарной безопасности, повлекших за собой причинение вреда здоровью работников Учреждения.

4. Порядок и условия применения компенсационных выплат

4.1. Размер компенсационных выплат устанавливается директором Учреждения в процентах к окладу (должностному окладу) работника Учреждения с учетом условий его труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Положением.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентной надбавкой за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, устанавливаются в размерах, определяемых действующим законодательством Российской Федерации, Хабаровского края, нормативными актами Бикинского муниципального округа Хабаровского края.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

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

Размер доплаты не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер доплаты работнику Учреждения устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Рекомендуемый размер доплат работнику Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

4.1.2. Оплата сверхурочной работы составляет: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.1.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в двойном размере.

4.1.5. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников Учреждения за выполненную работу работникам Учреждения могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

Условия стимулирования работников Учреждения, в том числе показатели, позволяющие оценить качество трудовой деятельности, утверждаются правовыми актами руководителя Учреждения по согласованию с Учредителем.

Показатели стимулирования работников Учреждения, позволяющие оценить качество их трудовой деятельности, должны отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности деятельности Учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику Учреждения с учетом разработанных в учреждении показателей, позволяющих оценить качество трудовой деятельности.

4.1.6. Выплата за выслугу лет выплачивается работнику Учреждения в соответствии с порядком, приведённом в Приложении №2 к настоящему Положению.

4.1.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работнику Учреждения в порядке, приведенном в Приложении №3 к настоящему Положению.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Из фонда оплаты труда работнику Учреждения к ежегодному оплачиваемому отпуску или в другое время в течение календарного года по его письменному заявлению выплачивается материальная помощь в размере 30% от должностного оклада.

5.2. Материальная помощь увеличивается на соответствующий районный коэффициент равный 1,3 и величину процентной надбавки за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и южных районах Дальнего Востока.

5.3. Работнику Учреждения, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

Работнику, отработавшему в Учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается по заявлению работника Учреждения до конца текущего года.

5.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику Учреждения выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени в текущем году.

При увольнении за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику Учреждения не выплачивается.

5.5. Работникам Учреждения, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

5.6. Работникам Учреждения, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

5.7. Фонд оплаты материальной помощи формируется на календарный год, исходя из бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджете на эти цели на очередной финансовый год, за счет средств предусмотренных на данные цели.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Благоустройство и комфорт»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
по профессиям (должностям) работников
муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт»

N п/п	Наименование профессии (должности)	Размер должностного оклада, руб.
Административно-управленческий персонал		
1	Директор	35000
2	Бухгалтер	25000
Вспомогательный персонал		
1	Тракторист	29150
2	Водитель	29150
3	Рабочий зеленого хозяйства	17350
4	Уборщик территорий	17350
5	Рабочий по благоустройству населенных пунктов	17350

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Благоустройство и комфорт»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления и размерах надбавки за выслугу лет
работникам муниципального бюджетного учреждения
«Благоустройство и комфорт»

1. Положение определяет порядок установления и начисления ежемесячной стимулирующей выплаты за выслугу лет работникам муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт» (далее - надбавка за выслугу лет).

2. Выплата надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки за выслугу лет (процентов)
Административно - управленческий персонал	
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

3. Периоды работы, подлежащие включению в стаж работы, дающий право на назначение пенсии за выслугу лет, подсчитываются на основании сведений о трудовой деятельности, трудовом стаже, содержащихся в трудовой книжке.

4. Надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) работника и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени одновременно с заработной платой.

Если у работника право на назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

5. Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6. Работникам, занимающим в учреждении штатные должности на условиях совместительства, надбавка выплачивается в общем порядке.

7. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет включаются:

7.1. Время работы в органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях;

7.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

7.3. Время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в аппарате органов государственной власти;

7.4. Время нахождения на военной службе (в соответствии с законодательством Российской Федерации), службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы, а также периоды прохождения службы в органах налоговой полиции и органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах, органах фельдъегерской службы на должностях рядового, младшего и начальствующих должностях;

7.5. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, работа в которых дает право на получение надбавки за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением;

7.6. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (в том числе временная нетрудоспособность, оплачиваемые отпуска, отгулы и т.п.).

8. Назначение надбавки за выслугу лет производится приказом директора Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на назначение надбавки за выслугу лет (далее - комиссия), созданной в Учреждении.

Состав комиссии утверждается директором Учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом заседания комиссии, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

9. Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки.

10. При увольнении работника Учреждения надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

11. Надбавка за выслугу лет выплачивается с учетом районного коэффициента и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Благоустройство и комфорт»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премиальных выплат по итогам работы работникам
муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт»

1. Положение определяет порядок и условия премиальных выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство и комфорт» (далее - премия).

2. Премирование работников Учреждения осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Размер премии директору Учреждения устанавливается Учредителем и осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Размер премии работников Учреждения осуществляется по решению директора Учреждения и устанавливается приказом директора.

5. Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное время, исключая периоды временной нетрудоспособности, периоды нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

6. Премия может быть, как в абсолютном выражении, так и в процентном соотношении от оклада.

7. При установлении премии по результатам работы за месяц, квартал, год следует учитывать:

- целевое и эффективное использование средств;
- своевременное, качественное и профессиональное выполнение должностных обязанностей:
- оперативность при выполнении трудовых функций;
- добросовестное и качественное выполнение наиболее сложных и важных работ (заданий) с проявлением инициативы;
- своевременное и качественное исполнение приказов и указаний директора Учреждения;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом:
- качественное исполнение непредвиденных работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника Учреждения;
- применение в работе современных форм и методов организации

труда;

- проявление инициативы, творчества при выполнении должностных обязанностей;
 - выполнение особо важных и срочных заданий.
-