



ПРАВИТЕЛЬСТВО УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 ноября 2022 г.

№ 677-П

Экз. № _____

г. Ульяновск

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Сервис-ЗАГС»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О порядке определения размеров окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» Правительство Ульяновской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Сервис-ЗАГС».

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования

Председатель
Правительства области



В.Н.Разумков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ульяновской области

от 11 ноября 2022 г. № 677-П

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
областного государственного бюджетного учреждения «Сервис-ЗАГС»

1. Общие положения

Настоящее Положение в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ульяновской области от 10.10.2008 № 422-П «О порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» и постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 № 526-П «О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Сервис-ЗАГС» (далее – Учреждение), в том числе определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения и условия предоставления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок установления размеров окладов
(должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным (профессиональным) группам с учётом размера повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работниками Учреждения работы, и определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$, где:

ДО – размер оклада (должностного оклада);

БО – размер базового оклада (базового должностного оклада);

К – размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, и размеры повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Работники Учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику Учреждения для выполнения определённой трудовой функции, но обладающих достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, образованной в Учреждении, назначаются на соответствующие должности и им одновременно устанавливаются оклады (должностные оклады) в размерах, предусмотренных для таких должностей.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения работниками Учреждения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются в положении о порядке аттестации работников Учреждения, утверждаемом локальным нормативным актом Учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда работников Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, в повышенном размере.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в форме процентных доплат и надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения

либо твёрдых денежных сумм и производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Размер выплат компенсационного характера устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся со дня возникновения у работников Учреждения права на получение указанных выплат либо изменения их размера.

3.5. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и не может превышать размер оклада (должностного оклада) по совмещаемым профессиям (должностям) или должности временно отсутствующего работника.

3.7. Водителям автомобилей устанавливаются ежемесячные доплаты за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и выполнение других не свойственных водителям автомобилей видов работ, в размере, не превышающем 25 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Указанные доплаты устанавливаются в случае отсутствия в Учреждении штатной должности, предусматривающей исполнение указанных трудовых функций.

3.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Учреждения в размерах, определяемых в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам Учреждения в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.10. Работнику, проработавшему неполный календарный месяц, в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное в соответствующем учётом месяце время.

3.11. В случае отработки работником Учреждения месячной нормы рабочего времени не полностью, а равно в случае, если работник работает по совместительству, размер производимых таким работникам выплат компенсационного характера определяется пропорционально продолжительности отработанного ими времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду и поощрения их за результаты труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы за определённый период времени;
- 5) доплата за учёную степень;
- 6) надбавка за почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации или почётное звание Ульяновской области;
- 7) персональная надбавка.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме процентных доплат к окладам (должностным окладам) работников Учреждения либо твёрдых денежных сумм и осуществляются ежемесячно или единовременно на основании приказа руководителя Учреждения одновременно с выплатой заработной платы.

4.4. При установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера и их размера учитываются критерии, позволяющие оценить качество и результативность их работы, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются со дня возникновения права на получение этих выплат либо изменения её размера, при этом размер этих выплат определяется пропорционально продолжительности отработанного работником Учреждения времени.

4.6. В случае увольнения работника Учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются ему при окончательном расчёте.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учётом исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенной ответственностью за результаты выполняемой работы в размере, не превышающем 200 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам Учреждения с учётом исполнения ими должностных (трудовых) обязанностей на высоком профессиональном уровне, применением передовых приёмов и методов труда в размере, не превышающем 200 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж) устанавливаются работникам Учреждения при назначении на должность в зависимости от продолжительности стажа работы, дающего

право на получение этих выплат, и осуществляются ежемесячно в следующих размерах:

| Продолжительность стажа, в годах | Размер выплаты (в процентах к размеру оклада (должностного оклада)) |
|----------------------------------|--|
| 1 | 2 |
| от 3 до 8 | 10 |
| от 8 до 13 | 15 |
| от 13 до 18 | 20 |
| от 18 до 23 | 25 |
| 23 и более | 30 |

4.10. В стаж работы, дающий работнику Учреждения право на получение выплаты за стаж, включаются периоды:

- 1) работы в органах государственной власти (государственных органах);
- 2) работы в Учреждении;
- 3) обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам переподготовки, повышения квалификации;
- 4) частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- 5) трудовой деятельности в других организациях, в течение которой получены опыт и знания, необходимые для исполнения должностных (трудовых) обязанностей по должности, замещаемой в Учреждении.

Продолжительность непрерывного стажа работы, дающего право на получение соответствующей выплаты, определяется комиссией, порядок деятельности и состав которой утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

4.11. Премия по итогам работы за определённый период времени (месяц, квартал, год) (далее также – премия) выплачивается работникам Учреждения по итогам оценки результатов их труда в соответствующем периоде и при наличии экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Премия выплачивается тем работникам Учреждения, работа которых соответствовала требованиям, установленным должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными локальными правовыми актами Учреждения, в размере, не превышающем размера среднемесячной заработной платы указанных работников, рассчитанного за соответствующий период (без учёта премии).

Премия работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в следующем за ним месяце; по итогам работы за квартал – в месяце, следующем за соответствующим кварталом; по итогам работы за год – в феврале следующего года.

Работникам Учреждения, уволенным в период, учитываемый при определении размера премии, по основаниям, установленным пунктами 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия не выплачивается.

4.12. Персональная надбавка устанавливается работнику Учреждения в размере, не превышающем 50 процентов размера оклада (должностного оклада), с учётом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при решении поставленных задач.

Решение об установлении или лишении персональной надбавки, а также об изменении её размера принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника и оформляется правовым актом Учреждения.

4.13. Работникам Учреждения, имеющим учёную степень и работающим по соответствующему профилю, устанавливается доплата за учёную степень в следующих размерах:

за наличие учёной степени кандидата наук – в размере, не превышающем 10 процентов размера оклада (должностного оклада);

за наличие учёной степени доктора наук – в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.14. Работникам Учреждения, имеющим почётное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации или почётное звание Ульяновской области, устанавливается надбавка за наличие почётного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или почётного звания Ульяновской области в размере, не превышающем 20 процентов размера оклада (должностного оклада).

4.15. Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя

Учреждения, его заместителя и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения

5.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – учредитель), при заключении трудового договора.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения) устанавливается в следующих размерах:

для руководителя Учреждения – от 1 до 3;

для заместителя руководителя Учреждения и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения – от 1 до 2,5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения) определяется нормативным правовым актом учредителя с учётом положений абзацев второго и третьего настоящего пункта. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и экономиста по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения устанавливаются без учёта размеров указанного предельного уровня, определённых абзацами вторым и третьим настоящего пункта, в случае если Учреждение включено в перечень, утверждённый Правительством Ульяновской области.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения в зависимости от достижения им значений показателей, характеризующих эффективность его деятельности, установленных Учредителем, с учётом результатов деятельности Учреждения, объёма, сложности выполняемой руководителем Учреждения работы.

5.4. За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее – финансовое нарушение) размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю Учреждения, его заместителю, если к его должностным обязанностям относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и экономисту по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения, снижается за период, в котором выявлено финансовое нарушение, в следующих размерах:

если объём финансового нарушения не превысил 10000 рублей, – 10 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 50000 рублей, – 20 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 100000 рублей, – 30 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 500000 рублей, – 50 процентов;

если объём финансового нарушения не превысил 1000000 рублей, – 75 процентов;

если объём финансового нарушения превысил 1000000 рублей, – 100 процентов.

5.5. За период, в котором выявлено финансовое нарушение, руководителю Учреждения, его заместителям, к должностным обязанностям которых относится решение вопросов расходования бюджетных средств, и экономисту по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности Учреждения премии не выплачиваются.

6. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

6.1. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждения оказывается материальная помощь в случаях, указанных в части 7 статьи 2 Закона Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений». Оказание материальной помощи руководителю Учреждения осуществляется по решению учредителя, а работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.

Материальная помощь оказывается работникам Учреждения на основании их письменных заявлений и документов, подтверждающих наступление соответствующих обстоятельств.

6.2. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждения при предоставлении им ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год осуществляется единовременная денежная выплата в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада). Единовременная денежная выплата руководителю Учреждения осуществляется на основании правового акта учредителя, иным работникам Учреждения – на основании правового акта Учреждения.

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная денежная выплата выплачивается при предоставлении любой части указанного отпуска.

6.3. В пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, работникам Учреждения выплачивается единовременное поощрение в размере, не превышающем размера оклада (должностного оклада), в связи:

с праздничными днями – Днём защитника Отечества, Международным женским днём;

с профессиональным праздником работников Учреждения: Днём работников органов ЗАГС;

с юбилейными датами (для женщин – 55 лет со дня рождения, для мужчин – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет);

с награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также в связи с выходом на пенсию.

Единовременное поощрение руководителю Учреждения выплачивается на основании правового акта учредителя, иным работникам Учреждения – на основании правового акта Учреждения.

6.4. В целях доведения размера месячной заработной платы работников Учреждения до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам Учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной начисленной им заработной платы.

6.5. Руководитель Учреждения самостоятельно разрабатывает и по согласованию с учредителем утверждает структуру и штатное расписание Учреждения с учётом объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на предоставление Учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, а также объёма средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. За счёт средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Объём средств, предусмотренных в фонде стимулирования, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области, не должен превышать 75 процентов объёма средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, обеспечиваемом за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области.

7.4. В случае оптимизации структуры Учреждения и численности его работников объём субсидий на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания в части оплаты труда работников не уменьшается. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, используются в целях осуществления работникам Учреждения стимулирующих выплат, а также выплат, указанных в разделе 6 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областного государственного бюджетного учреждения «Сервис-ЗАГС», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих или должностям служащих, и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой работы

| Квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента (К) |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 4989 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) с учётом характеристик (примеров) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,0; 2 разряд ЕТКС - К = 0,07; 3 разряд ЕТКС - К = 0,14 |
| 2 квалификационный уровень | Размер повышающего коэффициента в соответствии с разрядами ЕТКС с учётом характеристик (примеров) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05; 2 разряд ЕТКС - К = 0,12; 3 разряд ЕТКС - К = 0,19 |
| Профессии рабочих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5899 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,2 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,4 |

| 1 | 2 |
|---|----------|
| Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5300 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,05 |
| Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 5516 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,5 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,55 |
| Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 6273 рубля | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,15 |
| 4 квалификационный уровень | К = 0,25 |
| 5 квалификационный уровень | К = 0,3 |
| Должности служащих, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня». Размер базового оклада работников, относящихся к данной профессиональной квалификационной группе, – 8568 рублей | |
| 1 квалификационный уровень | К = 0,0 |
| 2 квалификационный уровень | К = 0,3 |
| 3 квалификационный уровень | К = 0,45 |