



Государственная регистрация:

дата: 26.04.2024 № 369

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАПИСИ АКТОВ ГРАЖДАНСКОГО
СОСТОЯНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 апреля 2024 года № 6

Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного бюджетного учреждения
Рязанской области «Сервис-ЗАГС»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Рязанской области» главное управление **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Сервис-ЗАГС» согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя начальника главного управления ЗАГС Рязанской области О.Е. Васильеву

Начальник

Е.Б. Сорокина

Приложение

к постановлению главного
управления ЗАГС Рязанской
области
от 25 апреля 2024 г. № 6

Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Сервис-ЗАГС»

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Месячная заработная плата работника бюджетного учреждения Рязанской области «Сервис-ЗАГС» (далее – учреждения), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

6. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Примерным положением.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного

бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения, наделенного в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на главное управление ЗАГС Рязанской области, а также обеспечивающих деятельность главного управления ЗАГС Рязанской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, главного управления ЗАГС Рязанской области.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в абзаце 1 настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы главного управления ЗАГС Рязанской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, главного управления ЗАГС Рязанской области, на установленную по состоянию на 1 октября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, численность государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, главного управления ЗАГС Рязанской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, главного управления ЗАГС Рязанской области, в

срок до 1 ноября года, предшествующего наступлению очередного финансового года, доводится главным управлением ЗАГС Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения, указанного в абзаце 1 настоящего пункта.

В случае изменений в течение финансового года установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Рязанской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Рязанской области, главного управления ЗАГС Рязанской области и (или) установленной численности, влекущих изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда доводится главным управлением ЗАГС Рязанской области до руководителя подведомственного учреждения, указанного в абзаце 1 настоящего пункта, в течение трех рабочих дней со дня изменения.

9. При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, предусмотренные единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений составляет 40%.

11. Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала устанавливается приказом главного управления ЗАГС Рязанской области.

12. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за перерасход фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Основные условия оплаты труда

13. Примерное положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

14. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в зависимости от отнесения должностей указанных

работников к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов и повышающие коэффициенты по занимаемой должности работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих:

Профессиональные квалификационные группы и уровни	Рекомендуемый размер минимального оклада (должностного оклада)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	9500	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	15400	
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный уровень		0,30
3 квалификационный уровень		0,40
4 квалификационный уровень		0,50
5 квалификационный уровень		0,60
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	19300	
1 квалификационный уровень		

15. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

16. При установлении окладов работников в учреждении не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов).

17. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к уровню ПКГ в размерах, не ниже рекомендуемых

18. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на величину повышающего коэффициента.

19. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Выплата персонального повышающего коэффициента к окладу носит стимулирующий характер.

20. Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных непосредственно в учреждении.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за стаж работы к окладу (должностному окладу):

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,30.

Назначение повышающего коэффициента за стаж работы производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

21. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. С учетом условий труда работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

23. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Размер 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

26. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени,

выплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

27. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

29. Выплаты стимулирующего характера, включая размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, разработанными и утвержденными учреждением.

На выплаты стимулирующего характера учреждением направляется не более 30 % процентов фонда оплаты труда.

30. При установлении выплат стимулирующего характера руководитель учреждения обеспечивает:

- разработку и утверждение показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующих комиссий с участием представительного органа работников).

31. В системе оплаты труда работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременная премия за особо важные и срочные работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются по решению руководителя.

32. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

33. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам на определенный срок (месяц, квартал, полугодие и год):

- за участие и личный вклад работника в подготовке методических разработок и методических рекомендаций;
- за участие и личный вклад в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за разработку эффективных предложений по составу и содержанию программных мероприятий в сфере деятельности учреждения и др.

Рекомендуемый размер выплат – до 50 % .

34. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников учреждения.

Премия выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения (коллективный результат труда).

Премирование производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Условия премирования работников учреждения определяются учреждением в зависимости от показателей эффективности деятельности структурных подразделений и их руководителей.

Для каждой категории работников учреждения устанавливаются премии в зависимости от целевых показателей результатов труда и оценки эффективности (качества) деятельности работника, позволяющих определять конкретные размеры премий.

Премирование работников учреждения не осуществляется в случаях применения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

35. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ производится по итогам работы с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда при наличии экономии фонда оплаты труда и устанавливается в размере, определяемом руководителем учреждения (максимальный размер не ограничивается).

В приказе руководителя учреждения, в котором указываются вид и объем работы, сроки исполнения, группа, состоящая из исполнителей (работников) особо важного и сложного задания и руководителя данной группы, указываются объем средств, направляемых на премирование, и примерное распределение размера премий между работниками.

Конкретный размер премии работникам устанавливается по итогам выполнения особо важной и срочной работы с учетом фактического трудового вклада.

5. Другие вопросы оплаты труда

36. Работникам учреждения могут производиться единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь:

- единовременные выплаты в связи с государственными праздничными датами;

- единовременные выплаты в связи с профессиональными праздниками;
- единовременное денежное поощрение в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 и 70 лет);

- материальная помощь в связи с материальными затруднениями, вызванными необходимостью лечения, другими личными обстоятельствами, перечень которых установлен в положении об оплате труда работников учреждения.

Единовременные денежные поощрения (выплаты), а также материальная помощь производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

Порядок и размер денежного поощрения (выплаты), материальной помощи определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.