



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ - КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 27 » марта 2020 г. № 186
г. Кемерово

Об увеличении окладов (должностных окладов) и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.08.2013 № 353 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кемеровской области»

В соответствии с постановлением Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 13.12.2019 № 715 «Об увеличении фондов оплаты труда некоторых категорий работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса» Правительство Кемеровской области - Кузбасса **п о с т а н о в л я е т**:

1. Увеличить с 01.01.2020 на 3,8 процента оклады (должностные оклады) работников государственного автономного учреждения Кемеровской области «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кемеровской области».

2. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.08.2013 № 353 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2017 № 136, от 19.02.2019 № 119, от 08.05.2019 № 290) следующие изменения:

2.1. В заголовке, пункте 1 слово «казенного» заменить словом «автономного».

2.2. В Примерном положении об оплате труда работников государственного казенного учреждения Кемеровской области

«Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кемеровской области», утвержденном постановлением (далее - Положение):

2.2.1. В заголовке, пункте 1.2 слово «казенного» заменить словом «автономного».

2.2.2. Пункт 1.1 изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Кемеровской области «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кемеровской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.»

2.2.3. Пункт 1.4 изложить в следующей редакции:

«1.4. Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области – Кузбассе.»

2.2.4. В абзаце втором пункта 2.6 слова «в приложении № 1» заменить словами «в приложении».

2.2.5. Подраздел 3.2 изложить в следующей редакции:

«3.2. Выплаты стимулирующего характера

В учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

3.2.1. Выплаты за выслугу лет

Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, за исключением работников, работающих на условиях совместительства и работников, замещающих должности: секретарь, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, водитель, курьер.

Назначение и начисление выплаты за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты за выслугу лет, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу)
От 3 лет до 8 лет	10
Свыше 8 лет до 13 лет	15
Свыше 13 лет до 18 лет	20
Свыше 18 лет до 23 лет	25
Свыше 23 лет	30

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата соответствующего повышения оклада производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа и по согласованию с профсоюзной организацией.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается общий стаж:

- работы в органах государственной власти;
- работы в органах местного самоуправления;
- работы в государственных, муниципальных учреждениях;
- службы в органах внутренних дел и других правоохранительных органах.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных

выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

В целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников работникам учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Основными критериями являются:

привлечение работника к выполнению непредвиденных и особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу;

эффективное взаимодействие с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по заключению соглашений;

внедрение эффективных методов обучения, методической и консультативной помощи специалистам;

подготовка предложений по совершенствованию системы предоставления услуг по принципу «одного окна»;

оперативное размещение информации о деятельности учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

оперативное устранение проблем, связанных с функционированием автоматизированных информационных систем;

внедрение эффективных методов осуществления мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается не более 150 процентов к окладу (должностному окладу) на основании приказа руководителя учреждения.

Работникам, замещающим должности начальника отдела, заместителя начальника отдела, специалиста, главного специалиста в отделах «Мои документы», выплата за интенсивность выплачивается в следующем размере:

Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением до 25 000 жителей	Начальник отдела	до 125 %
	Главный специалист	до 35 %
	Специалист	до 35 %

Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 25 000 до 50 000 жителей	Начальник отдела	до 150%
	Главный специалист	до 35 %
	Специалист	до 35%
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 50 000 до 100 000 жителей	Начальник отдела	до 150 %
	Главный Специалист	до 85%
	Специалист	до 75 %
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 100 000 до 200 000 жителей	Начальник отдела/ заместитель начальника	до 150%
	Главный специалист	до 105 %
	Специалист	до 75 %
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 200 000 и более жителей	Начальник отдела/ заместитель начальника	до 150%
	Главный специалист	до 125 %
	Специалист	до 110%

По решению руководителя учреждения и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии вышеуказанным критериям или нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины.

Применение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается руководителям, специалистам и служащим в размере до 50 процентов к должностному окладу.

Работникам, замещающим должности начальника отдела, заместителя начальника отдела, главного специалиста и специалиста в отделах «Мои документы», выплата за качество выполняемых работ выплачивается в следующем размере:

Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением до 25 000 жителей	Начальник отдела	до 25 %
	Главный специалист/ специалист	до 25 %
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 25 000 до 50 000 жителей	Начальник отдела	до 35%
	Главный специалист/ специалист	до 25%
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 50 000 до 100 000 жителей	Начальник отдела	до 50 %
	Главный специалист/ специалист	до 25 %
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 100 000 до 200 000 жителей	Начальник отдела/ заместитель начальника	до 50%
	Главный специалист/ специалист	до 25%
Отделы «Мои документы», расположенные на территории муниципального образования с населением от 200 000 и более жителей	Начальник отдела/ заместитель начальника	до 50%
	Главный специалист/ специалист	до 25%

Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ является приказ руководителя учреждения.

Отмена ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ производится по письменному решению руководителя учреждения и по согласованию с профсоюзной организацией работнику, допустившему

упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Отмена выплаты за качество выполняемых работ с обязательным указанием причин производится только за тот расчетный период (месяц), в котором был совершен проступок.

В случае увольнения работника выплата за качество выполняемых работ за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Выплата за качество выполняемых работ обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда. Критериями для премирования и определения размеров премии за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) являются:

добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;

личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2.5. Иные поощрительные и разовые выплаты

В учреждении применяются иные поощрительные и разовые выплаты:

единовременные поощрения;

материальная помощь.

3.2.5.1. Единовременные поощрения выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

В качестве единовременного поощрения работникам учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ, за высокие результаты труда, за выполнение ответственных поручений, за оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в связи с представлением работников к наградам, за высокие творческие и профессиональные достижения, в том числе по итогам конкурсов.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Работникам учреждения по основному месту работы предусмотрены единовременные поощрения в виде премий:

к юбилейным датам (лицам, достигшим 50, 55, 60, 65-летнего возраста);

в связи с выходом на пенсию;

к государственным и профессиональным праздникам.

3.2.5.2. Оказание материальной помощи работникам может быть рассмотрено в индивидуальном порядке в случаях смерти близких родственников, медицинской операции, длительной болезни, кражи

имущества, утраты имущества в результате пожара и других непредвиденных случаях. Решение о выплате такой материальной помощи и ее размере принимается руководителем учреждения на основании заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения».

2.2.6. Раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением. Указанные выплаты устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Указанные выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения его за выполненную надлежащим образом работу. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом результата деятельности учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

4.2. Учредитель учреждения – главный распорядитель средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.2.7. Приложение № 1 к Положению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию на сайте «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области - Кузбасса».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области – Кузбасса (по экономическому развитию) Венгера К.Г.

5. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.

И.о. Губернатора
Кемеровской области - Кузбасса



В.Н. Телегин

Приложение
к постановлению Правительства
Кемеровской области – Кузбасса
от 27 марта 2020 г. № 186

«Приложение
к Примерному положению об оплате труда
работников государственного автономного
учреждения Кемеровской области
«Уполномоченный многофункциональный
центр предоставления государственных и
муниципальных услуг на территории
Кемеровской области»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Секретарь		3,633	7 993
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
Первый квалификационный уровень	Специалист		3,805	9893
	Бухгалтер		3,805	9893
	Юрисконсульт		3,805	9893
	Инженер по охране труда		3,805	9893

1	2	3	4	5
Пятый квалификационный уровень	Главный специалист		4,138	10 759
	Заместитель главного бухгалтера		4,4634	11 605
	Заместитель начальника отдела		4,4634	11 605
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		3,8823	11647

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов)
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад по ПКГ, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000		
Первый квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию зданий		2,284	4568
	Уборщик служебных помещений		2,284	4568
	Курьер		2,284	4568
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
Первый квалификационный уровень	Водитель		3,8409	8450