



ПРАВИТЕЛЬСТВО
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ – КУЗБАССА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 сентября 2026 г. № 545
г. Кемерово

**О внесении изменений в постановление
Коллегии Администрации Кемеровской области
от 28.08.2013 № 353 «Об утверждении Примерного
положения об оплате труда работников
государственного автономного учреждения
«Уполномоченный многофункциональный центр
предоставления государственных
и муниципальных услуг на территории Кузбасса»**

Правительство Кемеровской области – Кузбасса постановляет:

1. Внести в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 28.08.2013 № 353 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кузбасса» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2017 № 136, от 19.02.2019 № 119, от 08.05.2019 № 290, постановлений Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 27.03.2020 № 186, от 14.07.2021 № 425, от 11.01.2022 № 3, от 17.08.2022 № 540, от 24.01.2023 № 33, от 21.09.2023 № 608, от 15.12.2023 № 825, от 01.04.2024 № 142) следующие изменения:

1.1. Пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области – Кузбасса (по промышленности, транспорту и цифровизации) Старосвета Л.В.».

1.2. В Примерном положении об оплате труда работников государственного автономного учреждения «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Кузбасса», утвержденном постановлением:

1.2.1. Дополнить пунктами 1.5, 1.6 следующего содержания:

«1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных субсидий, предоставленных на

выполнение государственного задания и за счет иной приносящей доход деятельности. Оплата труда работников учреждения производится за счет и в пределах средств установленного на календарный год фонда оплаты труда.

1.6. В учреждении применяются повременная и сдельная системы оплаты труда. Сдельная система оплаты труда финансируется за счет иной приносящей доход деятельности. Выбор конкретной системы для отдельных категорий работников закрепляется в локальных нормативных актах учреждения, а также отражается в трудовых договорах, заключаемых с работниками.».

1.2.2. Пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

«2.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по профессионально-квалификационной группе (ПКГ);

оклад (должностной оклад);

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + (Ор \times K2) + (Ор \times K3) + KB + СВ,$$

где:

ЗП – заработная плата работника, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), руб.;

Ор = (О * К1), где:

О – оклад по ПКГ, руб.;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы структурного подразделения, уровень квалификации;

К3 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

KB – компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.».

1.2.3. Дополнить пунктом 2.3-1 следующего содержания:

«2.3-1. При сдельной оплате труда заработная плата выплачивается за фактически выполненный объем работ по индивидуальным расценкам, утвержденным локальными актами руководителя учреждения.

Заработная плата работников учреждения, работающих по сдельной оплате труда, включает в себя:

$$ЗП = К \times Р,$$

где:

ЗП – заработная плата работника, руб.;

К – объем произведенных работ;

Р – сдельная расценка за одну единицу произведенных работ, руб.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день для работников, труд которых оплачивается по сдельным расценкам, оплачивается не менее чем по двойным сдельным расценкам».

1.2.4. Пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«2.4. Размер оклада (должностного оклада) определяется путем умножения оклада по профессионально-квалификационной группе на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

К окладам (должностным окладам) работников учреждения могут применяться повышающие коэффициенты за специфику работы структурного подразделения, уровень квалификации в размере до 0,5. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения на основании служебной записки заместителя руководителя учреждения, ответственного за курируемое направление.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, за специфику работы структурного подразделения, уровень квалификации образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.».

1.2.5. Абзац шестой пункта 2.5 изложить в следующей редакции:

«Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании служебной записки заместителя руководителя учреждения, ответственного за курируемое направление.».

1.2.6. Подпункты 3.1.2.2, 3.1.2.3 изложить в следующей редакции:

«3.1.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. 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. Указанный день отдыха по желанию работника должен быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между полагающейся за эту работу оплатой не менее чем в двойном размере и фактически произведенной оплатой в одинарном размере. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

3.1.2.3. Оплата труда за сверхурочную работу в пределах 120 часов в год производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере фактического размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, установленного системой оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день, в который осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере фактического размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.».

1.2.7. Подпункты 3.2.2, 3.2.3 изложить в следующей редакции:

«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 исполнительными органами, органами местного самоуправления по заключению соглашений;

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 на основании служебной записки заместителя руководителя учреждения, ответственного за курируемое направление. Размер выплаты не может превышать 150 процентов к окладу (должностному окладу).

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

Наименование должности	Размер выплаты
Начальник отдела/заместитель начальника	до 150%
Главный специалист	до 125%
Специалист	до 110%

По решению руководителя учреждения выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику может быть повышена (в пределах установленного максимального размера выплат), снижена или отменена при несоответствии указанным 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).

3.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается работникам учреждения в размере до 50 процентов к окладу (должностному окладу).

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

Наименование должности	Размер выплаты
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 работнику, допустившему упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка на основании служебной записки заместителя руководителя учреждения, ответственного за курируемое направление.

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.».

1.2.8. Абзац второй пункта 4.2 изложить в следующей редакции:

«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 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».».

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию в сетевом издании «Электронный бюллетень Правительства Кемеровской области – Кузбасса».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Кемеровской области – Кузбасса (по промышленности, транспорту и цифровизации) Старосвета Л.В.

4. Настоящее постановление, за исключением абзаца четвертого подпункта 1.2.6 настоящего постановления, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.08.2026.

Абзац четвертый подпункта 1.2.6 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2026.

Первый заместитель Губернатора
Кемеровской области – Кузбасса –
председатель Правительства
Кемеровской области – Кузбасса



А.А. Панов