



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19 мая 2025 года № 398-П

г. Саратов

Об оплате труда работников областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области»

В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» Правительство Саратовской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области».

2. Размер заработной платы, установленной работникам учреждения, указанного в пункте 1 настоящего постановления, в соответствии с настоящим постановлением не может быть меньше размера заработной платы, установленной на день вступления в силу настоящего постановления, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Министерству информации и массовых коммуникаций области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

Губернатор
Саратовской области



Р.В. Бусаргин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Саратовской области
от 19 мая 2025 года № 398-П

Положение
об оплате труда работников областного государственного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр по гражданской обороне,
чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда на основе должностных окладов (далее – оклад) работников Учреждения, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Источниками средств, направляемых на выплату заработной платы, являются средства областного бюджета.

1.5. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного оклада, с учетом повышений оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2. Порядок формирования окладов

2.1. Оклады руководителей, специалистов и других работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Оклады по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Изменение размеров окладов работников Учреждения производится в порядке, установленном действующим законодательством.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается выплата в размере 12 процентов оклада.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. За работу в ночное время производится доплата в размере 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу и ее размер устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.5. Конкретный размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом Учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год или иной период):

надбавка за особые условия труда (сложность, напряженность и иные особые условия труда) – до 30 процентов оклада.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук, устанавливается надбавка в соответствии с действующим законодательством;

водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

водителям первого класса – до 25 процентов установленного оклада;
водителям второго класса – до 10 процентов установленного оклада.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ, устанавливаемая на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год или иной период):
надбавка за высокое качество выполнения работ – до 30 процентов оклада.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в виде процентной надбавки за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) и выплачивается к окладам работников в следующих размерах при выслуге лет:

- свыше 1 года – 5 процентов;
- свыше 3 лет – 10 процентов;
- свыше 5 лет – 15 процентов;
- свыше 10 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Исчисление стажа работы для определения размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы работников Учреждения, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являющимся приложением № 3 к настоящему Положению, на основании приказа руководителя Учреждения о назначении надбавки за выслугу лет, по представлению созданной в Учреждении комиссии по установлению стажа работы.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

Порядок и условия премирования устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

4.5.1. При премировании по итогам работы учитывается:

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных и особо важных и ответственных работ.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда работников Учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.5.2. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Учреждения выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) в размере, не превышающем двух окладов, за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее – годовая премия).

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за работу.

Право на получение годовой премии имеют все работники Учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Годовая премия выплачивается работнику по занимаемой должности на 25 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся с учетом показателей и критериев результативности и качества работы, определяемых руководителем Учреждения, с учетом рекомендаций исполнительного органа области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и мнения представительного органа работников Учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру производятся с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности их деятельности, определяемых исполнительным органом области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.8. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в следующих случаях:

при увольнении в связи с выходом на пенсию;

в связи с рождением ребенка;

в связи с юбилеем;

членам семьи умершего работника или работнику в связи со смертью близкого родственника;

утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении подтверждающих документов;

в связи с тяжелым материальным положением;

к ежегодному отпуску;
наличия иных уважительных причин.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливается руководителем Учреждения соответствующим приказом.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в расчете на штатную численность в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

5.2. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

окладов, в том числе оклада руководителя Учреждения, в размере 12 (двенадцати) окладов;

выплат компенсационного характера от окладного фонда оплаты труда в размере 6 процентов;

выплат стимулирующего характера в размере 12 (двенадцати) окладов.

5.3. Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными пунктом 5.2 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

увеличения (индексации) окладов;

изменения штата;

существенных изменений условий оплаты труда.

5.5. Устанавливается ограничение доли фондов оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в размере, не превышающем 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

Основной персонал Учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К основному персоналу Учреждения относятся:

№ п/п	Наименование должностей
1.	Заместитель начальника по подготовке

2.	Начальник учебного отдела
3.	Методист
4.	Преподаватель
5.	Ведущий специалист
6.	Специалист
7.	Программист
8.	Старший инспектор по основной деятельности
9.	Библиотекарь

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
областного государственного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр по гражданской
обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной
безопасности Саратовской области»

**Размеры окладов
работников областного государственного учреждения дополнительного
профессионального образования «Учебно-методический центр
по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной
безопасности Саратовской области»**

Категории и должности работников	Оклад (рублей)
Руководители	
Начальник	33 252
Заместитель начальника по подготовке	29 927
Главный бухгалтер	29 927
Начальник учебного отдела	29 682
Начальник административно-хозяйственного отдела	24 735
Специалисты	
Помощник начальника по правовой работе	22 262
Ведущий специалист по кадрам и делопроизводству	17 352
Методист	22 862
Преподаватель	22 862
Ведущий специалист	17 352
Специалист	14 376
Программист	15 798
Старший инспектор по основной деятельности	15 798
Библиотекарь	14 376
Бухгалтер	12 956

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
областного государственного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр по гражданской
обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной
безопасности Саратовской области»

Размеры окладов

**работников, работающих по профессиям рабочих в соответствии
с Единым тарифно-квалификационным справочником работ
и профессий рабочих областного государственного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным
ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области»**

	(рублей)
1 разряд работ	10 229
2 разряд работ	12 956
4 разряд работ	14 376

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области»

Положение

о порядке исчисления стажа работы работников областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области», дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1. Право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) имеют работники областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области» (далее – Учреждение), содержащиеся за счет средств областного бюджета, в том числе принятые на работу по совместительству.

2. В стаж работы, за который выплачивается надбавка за выслугу лет, включается все время работы (службы) в воинских частях, учреждениях, организациях Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (ГКЧС России), в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах Министерства внутренних дел Российской Федерации), в органах внутренних дел, в подразделениях пожарной охраны других министерств и иных федеральных органов исполнительной власти, а также периоды работы в исполнительных органах субъектов Российской Федерации, специально уполномоченных на решение задач в области защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и областных государственных учреждениях Саратовской области, осуществляющих свою деятельность по защите населения и территории области от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности, обеспечения эксплуатации и развития системы вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112».

3. В стаж работы, дающий работникам право на получение надбавки за выслугу лет, включается также время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных государственных органах, государственных органах субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления, а также время работы:

в Комиссии по чрезвычайным ситуациям при Совете Министров СССР;
в Российском корпусе спасателей;

в поисково-спасательных, аварийно-спасательных службах и подразделениях независимо от ведомственной подчиненности, в том числе туристских, альпинистских и других спасательных службах, пунктах, центрах и подразделениях, а также подразделениях (должностях) гражданской обороны учреждений, предприятий и организаций других министерств и ведомств;

в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации (в том числе, когда эти войска именовались по-другому) и в органах внутренних дел.

4. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящего Положения, включаются все периоды независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо.

5. В стаж работы, исчисленный в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящего Положения, включаются периоды иной деятельности, а именно:

военная служба по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках и воинских формированиях;

военная служба в вооруженных силах государств – бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 года) и до 31 декабря 1999 года – в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

военная служба военнослужащих-женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам, и время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

военная служба по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы.

6. В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

7. В случаях, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Положения, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части, подразделения органа внутренних дел, а днем поступления на работу в организацию – день, указанный в приказе о приеме работника на работу в эту организацию.

Действительная военная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная

военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, призывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта – к военной службе по призыву.

8. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, устанавливается комиссией по установлению стажа работы, создаваемой в Учреждении согласно приказу руководителя.

9. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для уволенных с военной службы в запас или отставку – военный билет или другой документ, подтверждающий стаж работы (службы).

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, военном билете, он может быть подтвержден другими документами, в частности расчетными книжками, а также справками, надлежаще оформленными и скрепленными печатью. Указанные справки выдаются на основании документов по учету личного состава и других документов, подтверждающих стаж. Подтверждение стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, свидетельскими показаниями не допускается.

10. В стаж работы, дающий право работнику на получение надбавки за выслугу лет, по решению руководителя Учреждения могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.
