



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 августа 2025 года № 606-П

г. Саратов

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения культуры «Научно-производственный центр по историко-культурному наследию Саратовской области»

На основании Устава (Основного Закона) 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 государственного казенного учреждения культуры «Научно-производственный центр по историко-культурному наследию Саратовской области».

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

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор
Саратовской области**



Р.В. Бусаргин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Саратовской области

от 5 августа 2025 года № 606-П

Положение

об оплате труда работников государственного казенного учреждения культуры «Научно-производственный центр по историко-культурному наследию 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».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственного казенного учреждения культуры «Научно-производственный центр по историко-культурному наследию Саратовской области» (далее – Учреждение).

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

1.4. Оплата труда работников по совместительству 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.

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

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения.

Из средств областного бюджета сверх сумм, направляемых на выплату должностных окладов (окладов) работникам Учреждения, предусматриваются средства (в расчете на календарный год):

на выплаты компенсационного характера – в размере 2 должностных окладов (окладов);

на выплаты стимулирующего характера – в размере 6 должностных окладов (окладов).

Возможно направление экономии средств фонда оплаты труда на увеличение выплат стимулирующего характера.

2.2. В структуре фонда оплаты труда на долю административно-управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40 процентов общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. За счет средств областного бюджета предусматривается дополнительный фонд оплаты труда для доведения уровня средней заработной платы сотрудников Учреждения в целом по учреждению за год до уровня целевого значения средней заработной платы работников учреждений культуры на соответствующий финансовый год, установленного постановлением Правительства Саратовской области (далее – дополнительный фонд оплаты труда, ФОТ_{дов}).

Расчет дополнительного фонда оплаты труда осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{дов}} = (\text{СРЗП}_{\text{цел}} - \text{СРЗП}_{\text{пл}}) \times \text{Ч}_{\text{пл}} \times 12_{\text{мес.}} \times 1,302, \text{ где:}$$

$\text{СРЗП}_{\text{цел}}$ – целевое значение средней заработной платы работников учреждений культуры на соответствующий финансовый год, установленное постановлением Правительства Саратовской области;

$\text{СРЗП}_{\text{пл}}$ – прогнозная средняя заработная плата работников Учреждения на соответствующий финансовый год, определяемая по формуле:

$$\text{СРЗП}_{\text{план}} = \text{ФОТ}_{\text{пл}} / \text{Ч}_{\text{пл}} / 12_{\text{мес.}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{пл}}$ – фонд оплаты труда, рассчитанный в соответствии с пунктом 2.1 настоящего Положения;

$\text{Ч}_{\text{пл}}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей), рассчитывается по формуле:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = ((\text{Ч}_{\text{факт } 1} + \text{Ч}_{\text{факт } 2} + \text{Ч}_{\text{факт } \dots}) + (\text{Ч}_{\text{факт } n} \times \text{К}_{\text{мес.}})) / 12_{\text{мес.}}, \text{ где:}$$

n – порядковый номер месяца (1 – январь, 2 – февраль, ... 12 – декабрь);

$\text{Ч}_{\text{факт } \dots}$ – фактическая среднесписочная численность работников списочного состава (без внешних совместителей) Учреждения за каждый месяц на основании данных формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» в текущем году;

$\text{Ч}_{\text{факт } n}$ – фактическая среднесписочная численность работников списочного состава (без внешних совместителей) Учреждения на основании данных формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения

о численности и заработной плате работников» за месяц, предшествующий дате расчета дополнительного фонда;

$K_{\text{мес.}}$ – количество месяцев до конца года, рассчитывается как $12 - n$.

В случае, если $(\text{СРЗП}_{\text{цел}} - \text{СРЗП}_{\text{пл}}) > 0$, то $\text{ФОТ}_{\text{дов}}$ рассчитывается по формуле расчета дополнительного фонда оплаты труда, установленной частью второй настоящего пункта.

В случае, если $(\text{СРЗП}_{\text{цел}} - \text{СРЗП}_{\text{пл}}) \leq 0$, то $\text{ФОТ}_{\text{дов}} = 0$.

Дополнительный фонд оплаты труда подлежит перерасчету в IV квартале текущего финансового года в случае изменения среднесписочной численности по Учреждению с начала года и ее расчета на основании данных формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» и (или) принятия нормативного правового акта Правительства Саратовской области о повышении в текущем финансовом году показателя средней заработной платы отдельным категориям работников бюджетной сферы.

3. Порядок формирования должностных окладов (окладов)

3.1. Должностные оклады (оклады) определяются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.2. Изменение размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждения производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) работников Учреждения осуществляется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Сроки и размеры индексации (увеличения) должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются Правительством области.

4. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера не формируют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

4.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы и выплаты за выслугу лет.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Установление выплаты за выслугу лет в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет руководителю Учреждения производится комитетом культурного наследия Саратовской области в зависимости от стажа работы согласно пункту 6.4 настоящего Положения.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются одновременно по итогам выполнения указанных работ;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

единовременные премии к юбилейным датам (50 лет и далее каждые пять лет), профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности комитета культурного наследия Саратовской области, Учреждения.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы, указанные в абзаце четвертом пункта 4.6 настоящего Положения, не являются гарантированной выплатой и устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности их деятельности, определяемых комитетом культурного наследия Саратовской области.

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера определяются приказом комитета культурного наследия Саратовской области.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

5. Выплаты компенсационного характера

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включают в себя доплату к должностному окладу (окладу), устанавливаемую в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- доплату за выполнение работ различной квалификации;
- 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;
- иные доплаты и надбавки, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.1. Доплата при выполнении работ различной квалификации осуществляется в порядке, определенном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.4. 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.3.6. 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.

5.3.7. Доплата за сверхурочную работу и ее размер устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

5.5. Перечень должностей и профессий работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и надбавки, а также их размер определяется коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

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

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата за выслугу лет.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности работников и с учетом мнения представительного органа работников.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера создается комиссия, в состав которой входят члены представительного органа работников (по согласованию).

6.2. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения указанных работ;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год;

единовременные премии к юбилейным датам (50 лет и далее каждые пять лет), профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности комитета культурного наследия Саратовской области, Учреждения.

Порядок премирования устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом Учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.3. Премиальные выплаты по итогам работы, указанные в абзаце четвертом пункта 6.2 настоящего Положения не являются гарантированной выплатой и устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.4. Работникам Учреждения устанавливается выплата за выслугу лет в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы в федеральных органах государственной власти (государственных органах), органах государственной власти (государственных органах) Саратовской области и иных субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, федеральных государственных учреждениях, государственных (муниципальных) учреждениях Саратовской области и иных субъектов Российской Федерации, военной службы, правоохранительной службы, а также в зависимости от стажа работы по специальности в следующих размерах:

10 процентов должностного оклада (оклада) – при стаже работы от 1 до 4 лет включительно;

15 процентов должностного оклада (оклада) – при стаже работы от 5 до 9 лет включительно;

20 процентов должностного оклада (оклада) – при стаже работы от 10 до 14 лет включительно;

30 процентов должностного оклада (оклада) – при стаже работы 15 лет и более.

6.5. Решение об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет и ее размере в зависимости от стажа и периодов работы, включаемых в стаж работы, принимается в Учреждении комиссией по установлению трудового стажа на основании порядка, утверждаемого руководителем Учреждения. Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет конкретному работнику Учреждения производится приказом руководителя Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав и положение о деятельности которой утверждаются руководителем Учреждения.

Порядок установления ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
культуры «Научно-производственный
центр по историко-культурному
наследию Саратовской области»

Таблица № 1

**Должностные оклады
руководителей, специалистов и служащих государственного казенного
учреждения культуры «Научно-производственный центр по историко-
культурному наследию Саратовской области»**

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Директор	53000,00
Заместитель директора	47700,00
Главный бухгалтер	47700,00
Главный инженер	47700,00
Ведущий специалист по кадрам	25000,00
Начальник отдела	40000,00
Юрисконсульт	34000,00
Специалист по закупкам	34000,00
Архитектор	30000,00
Ведущий специалист отдела	26600,00
Специалист отдела	25000,00
Бухгалтер	30000,00
Археолог	30000,00
Техник-землеустроитель	30000,00
Кадастровый инженер	30000,00
Инженер-программист	30000,00
Экономист	30000,00
Документовед	23000,00
Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	23000,00

Таблица № 2

**Размеры окладов
по профессиям рабочих государственного казенного учреждения
культуры «Научно-производственный центр по историко-культурному
наследию Саратовской области»**

Наименование должности	Оклад (рублей)
Водитель автомобиля	18500,00
Вахтер	17500,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
культуры «Научно-производственный
центр по историко-культурному наследию
Саратовской области»

Перечень

**должностей, относящихся к административно-управленческому,
основному и вспомогательному персоналу государственного казенного
учреждения культуры «Научно-производственный центр
по историко-культурному наследию Саратовской области»**

Административно-управленческий персонал	
Директор	
Заместитель директора	
Главный бухгалтер	
Ведущий специалист по кадрам	
Основной персонал	
Руководители	Начальник отдела
	Главный инженер
	Бухгалтер
	Юрисконсульт
	Экономист
	Ведущий специалист отдела
	Специалист отдела
	Архитектор
	Кадастровый инженер
	Археолог
	Техник-землеустроитель
	Инженер-программист
	Документовед
	Специалист по закупкам
Вспомогательный персонал	
Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	
Вахтер	
Водитель автомобиля	