



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ПРАВИТЕЛЬСТВА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

27 марта 2026 года

г. Липецк

№ 155

Об условиях оплаты труда работников
государственных учреждений сохранения
культурного наследия Липецкой области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 7 Закона Липецкой области от 26 мая 2022 года № 97-ОЗ «О Правительстве Липецкой области», Законом Липецкой области от 2 марта 2026 года № 771-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Липецкой области» и в целях повышения эффективности труда Правительство Липецкой области постановляет:

1. Утвердить должностные оклады, тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки работников государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области согласно приложению 1.

2. Утвердить перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера, перечень, размеры, порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области и их заместителей согласно приложению 2.

3. Утвердить перечень и размеры выплат компенсационного характера, перечень, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (за исключением руководителей и их заместителей) согласно приложению 3.

4. Работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области могут выплачиваться премии:

при наличии средств, получаемых от приносящей доход деятельности;
при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 апреля 2026 года.

Губернатор
Липецкой области



И.Г. Артамонов

Приложение 1
к постановлению
Правительства
Липецкой области
«Об условиях оплаты труда
работников государственных
учреждений сохранения культурного
наследия Липецкой области»

Должностные оклады, тарифные разряды, межразрядные тарифные
коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки работников
государственных учреждений сохранения культурного наследия
Липецкой области

1. Должностные оклады работников государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (далее - учреждения) устанавливаются согласно таблицам 1-3 настоящего приложения.

Должностные оклады работников государственных учреждений
сохранения культурного наследия Липецкой области

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)		
1.	Должности специалистов и служащих			
2.	Археолог	15 882		
3.	Должности руководителей учреждений			
4.	Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)		
5.		I	II	III
6.	Директор учреждения сохранения культурного наследия	30 925	24 479	22 736

Должностные оклады работников архивов государственных учреждений
сохранения культурного наследия Липецкой области

Таблица 2

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
----------	------------------------	-----------------------------

1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации третьего уровня	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	Архивист	7 169
4.	2 квалификационный уровень	
5.	Архивист II категории	7 733
6.	3 квалификационный уровень	
7.	Архивист I категории	9 395
8.	4 квалификационный уровень	
9.	Ведущий архивист	10 858
10.	5 квалификационный уровень	
11.	Главный архивист	11 684

Должностные оклады работников общепрофессиональных должностей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
2.	1 квалификационный уровень	
3.	Делопроизводитель	6 887
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5.	1 квалификационный уровень	
6.	Архитектор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт; инженер-конструктор (конструктор); специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью	7 295
7.	2 квалификационный уровень	
8.	Архитектор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт; инженер-конструктор (конструктор); специалист по связям с общественностью, которым присвоена вторая внутридолжностная квалификационная категория	7 733
9.	3 квалификационный уровень	
10.	Архитектор; документовед; инженер; инженер-	9 395

	программист (программист); экономист; юрисконсульт; инженер-конструктор (конструктор); специалист по связям с общественностью, которым присвоена первая внутридолжностная квалификационная категория			
11.	4 квалификационный уровень			
12.	Ведущий: архитектор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт; инженер-конструктор (конструктор); специалист по связям с общественностью			10 858
13.	5 квалификационный уровень			
14.	Главные специалисты: в отделах, отделениях			11 172
15.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
16.	Наименование должности	Должностной оклад, установленный в зависимости от группы по оплате труда руководителей (руб.)		
17.		I	II	III
18.	1 квалификационный уровень			
19.	Начальник отдела	12 102	11 684	11 454
20.	Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих			
21.	Должности специалистов и служащих			
22.	Заместитель начальника отдела <*>			11 172

<*> Примечание: должность заместителя начальника отдела может вводиться, если в отделе не предусмотрена должность главного специалиста.

2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице 4 настоящего приложения.

Показатели отнесения государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области к группам по оплате труда руководителей

Таблица 4

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1.	Количество объектов культурного наследия Липецкой области, включенных в единый государственный реестр объектов	свыше 700	от 500 до 700	до 500

	культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации			
2.	Количество выявленных объектов культурного наследия Липецкой области	свыше 1000	от 500 до 1000	до 500

3. В учреждениях устанавливаются следующие тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих:

Разряд оплаты труда											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Тарифный коэффициент											
1,0	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,14	1,25	1,37	1,52	1,63
Тарифные ставки											
6 574	6 688	6 835	6 950	7 096	7 211	7 347	7 493	8 193	8 987	9 959	10 691

Приложение 2
к постановлению
Правительства
Липецкой области
«Об условиях оплаты труда
работников государственных
учреждений сохранения культурного
наследия Липецкой области»

Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера, перечень, размеры, порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области и их заместителей

Раздел I. Перечень, размеры и порядок установления выплат компенсационного характера для руководителей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области и их заместителей

1. Руководителям государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (далее — учреждения), их заместителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда с учетом присвоенного класса (подкласса) вредности условий труда на рабочем месте в размерах, установленных для работников областных государственных учреждений сохранения культурного наследия в приложении 3 настоящего постановления.

3. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

Руководителям учреждений размер выплаты устанавливается приказом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Заместителям руководителя учреждения размер выплаты устанавливается руководителем учреждения.

Раздел II. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области и их заместителей

4. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

руководителям от 100 до 120% должностного оклада;
заместителям руководителя от 90 до 110% должностного оклада.

5. Выплата за наличие государственной награды устанавливается в процентах к должностному окладу:

Государственная награда	Размер выплаты
Почетное звание «Заслуженный», кандидат наук	25
Почетное звание «Народный», доктор наук	40

Выплата за наличие ученой степени устанавливается руководителям и их заместителям, работающим в учреждениях по соответствующему профилю.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

6. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу:

При стаже работы	Размер выплаты
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению

подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

7. Доплата к заработной плате за работу в сельской местности устанавливается в размере 25%.

8. Премии по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел III. Порядок и критерии установления выплат стимулирующего характера для руководителей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области и их заместителей

9. Стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 4-6 настоящего приложения, устанавливаются к должностному окладу руководителей учреждений и их заместителей и выплачиваются ежемесячно. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются приказом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждений. Заместителям руководителя учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения.

10. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается один раз в год с учетом достигнутых показателей за предыдущий год.

11. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях;

в максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

Конкретный размер выплаты внутри диапазона, установленного пунктом 4 настоящего приложения, устанавливается руководителю учреждения по показателям эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденным нормативным правовым актом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, учитывающим результаты выполнения

государственного задания, финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также деятельность учреждения, направленную на работу с кадрами.

Заместителям руководителя учреждения выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается по показателям эффективности деятельности, установленным локальным нормативным актом учреждения.

Раздел IV. Порядок премирования руководителей государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области и их заместителей

12. Премирование руководителей учреждений по итогам работы осуществляется по результатам выполнения показателей эффективности деятельности руководителей учреждений, учитывающих выполнение государственного задания, финансово-хозяйственную деятельность учреждения, а также деятельность учреждения, направленную на работу с кадрами, на основании отчета, представляемого руководителем учреждения в сроки и по форме, установленные исполнительным органом Липецкой области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения. Указанные показатели эффективности деятельности руководителя учреждения утверждаются нормативным правовым актом исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

13. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии руководителю учреждения являются:

прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

нанесение руководителем учреждения своими действиями и (или) бездействием материального ущерба учреждению, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения;

нарушение требований противопожарной безопасности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

14. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

15. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

невыполнение государственного задания;

несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30%.

16. Премии по итогам работы выплачиваются руководителям учреждений за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

Премирование заместителей руководителей учреждений по итогам работы осуществляется по результатам выполнения ими установленных показателей эффективности деятельности.

17. На премирование руководителей, заместителей руководителей областных бюджетных и автономных учреждений в год направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Размер премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в расчете на год составляет:

для руководителей - двенадцатикратную среднемесячную заработную плату, сложившуюся в учреждении за предыдущий год;

для заместителей руководителей - 80% двенадцатикратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

Руководителям и заместителям руководителей областных казенных учреждений, осуществляющих приносящую доход деятельность, премия, предусмотренная настоящим пунктом, выплачивается за счет бюджетных ассигнований, поступивших в соответствии с частью 22 статьи 30 Федерального закона от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных

(муниципальных) учреждений». Размер премии и общий объем средств, направляемых на премирование, не может превышать размеры, установленные в абзацах первом - четвертом настоящего пункта.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за месяц. При недостаточности средств на выплату премии в размерах, установленных настоящим пунктом, размер данной премии пропорционально уменьшается.

18. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

19. Основанием для премирования руководителей учреждений является приказ исполнительного органа Липецкой области, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Премирование заместителей руководителей учреждений осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 3
к постановлению
Правительства
Липецкой области
«Об условиях оплаты труда работников
государственных учреждений
сохранения культурного наследия
Липецкой области»

Перечень и размеры выплат компенсационного характера, перечень, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (за исключением руководителей и их заместителей)

Раздел I. Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (за исключением руководителей и их заместителей)

1. Работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (далее — учреждения) (за исключением руководителей и их заместителей) устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
при сверхурочной работе;
при работе в ночное время;
при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда производятся в следующих размерах:

- при подклассе условий труда 3.1 - 8% должностного оклада (тарифной ставки);
- при подклассе условий труда 3.2 - 10% должностного оклада (тарифной ставки);

3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах, не менее чем установлены трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда за каждый час работы в ночное время.

Раздел II. Перечень выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (за исключением руководителей и их заместителей)

6. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы.
7. Выплата за выслугу лет.
8. Выплата за наличие государственной награды, ученой степени.
9. Выплата водителям за классность.
10. Выплата водителям за безаварийную работу.
11. Премии по итогам работы.
12. Доплата за работу в сельской местности.

Раздел III. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений сохранения культурного наследия Липецкой области (за исключением руководителей и их заместителей)

13. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы работникам, указанным в таблицах 1, 3, пункте 3 приложения 1 настоящего постановления, устанавливается:

руководителям (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) от 30 до 200% должностного оклада;

специалистам и другим служащим от 10 до 200% должностного оклада; рабочим от 10 до 200% тарифной ставки.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы работникам, указанным в таблице 2 приложения 1 настоящего постановления, устанавливается от 40 до 120% должностного оклада.

Конкретные размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных учреждением.

14. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) согласно таблице.

Выплата за выслугу лет работникам государственных учреждений
сохранения культурного наследия Липецкой области
(за исключением руководителей и их заместителей)

Таблица

№ п/п	Стаж работы	Размер выплаты
1.	Для работников, указанных в таблицах 1, 3, пункте 3 приложения 1 настоящего постановления	
2.	от 1 до 5 лет	20
3.	от 5 до 10 лет	25
4.	от 10 до 15 лет	30
5.	от 15 до 20 лет	35
6.	Свыше 20 лет	40
7.	Для работников, указанных в таблице 2 приложения 1 настоящего постановления	
8.	от 1 до 5 лет	10
9.	от 5 до 10 лет	20
10.	от 10 до 15 лет	25
11.	свыше 15 лет	30

При установлении выплаты за выслугу лет работникам, указанным в таблицах 1, 3, пункте 3 приложения 1 настоящего постановления, учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанным специальности, направлению подготовки.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для

выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

При установлении выплаты за выслугу лет работникам, указанным таблице 2 приложения 1 настоящего постановления, учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации.

В стаж работы для установления выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы на иных должностях при условии, что полученные в указанные периоды опыт и знания необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, на основании приказа руководителя учреждения.

15. Выплата за наличие государственной награды, ученой степени устанавливается в процентах к должностному окладу:

Для работников, указанных в таблицах 1, 3 приложения 1 к настоящему постановлению	
Государственная награда	Размер выплаты
Почетное звание «Заслуженный»	25
Почетное звание «Народный»	40
Для работников, указанных в таблице 2 приложения 1 к настоящему постановлению	
Государственная награда	Размер выплаты
Почетное звание «Заслуженный»	25
Для работников, указанных в таблицах 1-2 приложения 1 к настоящему постановлению	
Ученая степень	Размер выплаты
Кандидат наук	25
Для работников, указанных в таблице 2 приложения 1 к настоящему постановлению	
Ученая степень	Размер выплаты
Доктор наук	40

Выплата за наличие ученой степени осуществляется при условии работы по соответствующему профилю.

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований.

16. Выплата водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

I класс - 25% тарифной ставки

II класс - 10% тарифной ставки.

17. Выплата водителям за безаварийную работу устанавливается в размере 25% тарифной ставки.

18. Премии по итогам работы выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более 6 должностных окладов (тарифных ставок) в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия выплаты премий по итогам работы определяются локальным нормативным актом учреждения.

19. Доплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений в размере 25 % к заработной плате.

20. Порядок и условия выплаты премий за счет экономии средств по фонду оплаты труда определяются локальным нормативным актом учреждения.