



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.10.2025 № 692

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр по охране и использованию памятников истории и культуры»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 31 мая 2018 года № 28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», постановлением Правительства Тульской области от 08.10.2025 № 622 «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», на основании статьи 46 Устава (Основного Закона) Тульской области Правительство Тульской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр по охране и использованию памятников истории и культуры» (приложение).

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Тульской области от 28.12.2024 № 739 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр по охране и использованию памятников истории и культуры»;

постановление Правительства Тульской области от 31.07.2025 № 449 «О внесении изменений и дополнения в постановление Правительства Тульской области от 28.12.2024 № 739».

3. Постановление вступает в силу с 1 января 2026 года.

**Заместитель Губернатора
Тульской области**



Я.Ю. Раков

Приложение
к постановлению Правительства
Тульской области

от 31.10.2025 № 692

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников государственного учреждения
Тульской области «Центр по охране и использованию памятников
истории и культуры»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях определения системы оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Центр по охране и использованию памятников истории и культуры» (далее – Учреждение) и устанавливает условия и порядок оплаты труда, осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работников Учреждения.

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

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного работником объема работ.

По отдельным должностям работников в штатном расписании допускается двойное наименование должностей. Первой указывается более высокая должность, по которой устанавливается оплата труда.

3. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Тульской области.

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Тульской области, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных установленных законодательством доходов.

5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, устанавливается локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее – Учредитель).

6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Тульской области, работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы Тульской области, Учредителя (далее – сотрудники Учредителя).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда сотрудников Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда сотрудников Учредителя на установленную численность сотрудников Учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Учредителем до руководителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда (далее – специальные требования к уровню оплаты труда)) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда сотрудников Учредителя.

2. Условия и порядок оплаты труда работников Учреждения

7. Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) по квалификационным уровням.

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения, должности которых отнесены к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	15 575
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	18 499
4 квалификационный уровень	20 510
5 квалификационный уровень	21 228
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	22 740

9. Размеры должностных окладов работников учреждения, должности которых не отнесены к ПКГ:

Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Специалист по закупкам	18 499
Начальник отдела	21 971
Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия	18 499
Архитектор-реставратор	18 499

Ведущий архитектор-реставратор	20 510
Начальник отдела - главный архитектор-реставратор	21 971

10. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ), квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	11 257
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	12 060

11. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

12. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия и порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

13. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

14. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

15. Размер компенсационных выплат руководителю Учреждения, имеющему право на получение соответствующих выплат, устанавливается Учредителем и указывается в трудовом договоре.

16. Руководителю Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются Учредителем.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается с учетом эффективности и результативности деятельности Учреждения в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777.

Размеры, порядок и критерии установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем.

17. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

18. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, имеющим право на получение соответствующих выплат, устанавливаются руководителем Учреждения и указываются в трудовом договоре.

19. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, за исключением выплаты за выслугу лет.

20. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, 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) не может превышать восьмикратного размера.

4. Условия и порядок установления компенсационных выплат

21. В соответствии с Перечнем компенсационных выплат работникам в государственных учреждениях Тульской области, установленным приложением № 1 к Системам оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, утвержденным постановлением Правительства Тульской области от 08.10.2025 № 622 «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» (далее – постановление Правительства Тульской области от 08.10.2025 № 622), работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

22. Условия, размер и порядок осуществления компенсационных выплат устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя Учреждения. В приказе указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

23. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

5. Условия и порядок установления стимулирующих выплат

24. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат в государственных учреждениях Тульской области, установленным приложением № 2 к Системам оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, утвержденным постановлением Правительства Тульской области

от 08.10.2025 № 622, в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за наставничество;

иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников Учреждения с учетом:

участия в выполнении особо важных мероприятий и срочных работ;

обеспечения безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех отделов Учреждения;

организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

применения поощрений за труд (награждение государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявление Благодарности Губернатора Тульской области, вручение Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, грамот и благодарностей Учреждения);

участия в реализации национальных проектов и программ.

Условия, размер и порядок осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

26. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на Учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Условия, размер и порядок осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

27. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в процентах от должностного оклада (оклада), в зависимости от стажа работы при выслуге:

- свыше 1 года до 5 лет включительно – 10 %;
- свыше 5 лет до 10 лет включительно – 15 %;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

Условия и порядок осуществления выплаты за выслугу лет, исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

28. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности Учреждения и работника за установленный период.

Показатели эффективности деятельности работника Учреждения, условия, размер и порядок осуществления премияльных выплат по итогам работы устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

29. Выплата за наставничество устанавливается наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество, которая выплачивается единовременно по завершении процедуры наставничества из расчета 20% от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, за каждый месяц наставничества.

Порядок осуществления выплаты за наставничество устанавливается локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем.

30. Условия и порядок предоставления иных выплат (доплат), установленных на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Тульской области.

31. Стимулирующие выплаты производятся работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

32. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

33. Руководитель Учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и работники Учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяются в отношении:

работников Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководителем Учреждения в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласованным с Учредителем;

руководителя Учреждения – Учредителем в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю учреждения, утвержденным распорядительным актом Учредителя.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени с даты поступления в Учреждение до конца календарного года.

Работникам, работающим менее чем на одну ставку, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в Учреждении в текущем финансовом году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не производится работникам, получившим ее в текущем финансовом году, уволенным и вновь принятым в Учреждение в том же календарном году.
