



КОМИТЕТ ПО ОХРАНЕ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

16.07.2025

№ 0038/01-07

Об утверждении положения о системе оплаты труда работников Комитета по охране объектов культурного наследия Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области

В соответствии с частями 4, 5 статьи 1 Закона Томской области от 29.12.2005 № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а также работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников Комитета по охране объектов культурного наследия Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагается на председателя Комитета по охране объектов культурного наследия Томской области.

Председатель комитета



Е.В. Перетягина

Е.Е. Ярославцева

Государственная регистрация
Дата: 16.07.2025
Номер: 792-48/2025

Приложение
к приказу Комитета по охране
объектов культурного наследия
Томской области
от 16.07.2025 № 0038/01-07

Положение о системе оплаты труда работников Комитета по охране объектов
культурного наследия Томской области, не являющихся государственными
гражданскими служащими Томской области

1. Положение о системе оплаты труда работников Комитета по охране объектов культурного наследия Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, (далее соответственно - Положение, работники) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Томской области от 29.12.2005 № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими, а также работникам Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области», в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 29.03.2012 № 114а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Департамента финансово-ресурсного обеспечения Администрации Томской области как юридического лица, а также отдельных работников исполнительных органов государственной власти Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, Правил исчисления компенсационной доплаты, а также о внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений, по отраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям и должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», иными нормативными правовыми актами.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников, устанавливая им:

- размеры должностных окладов (окладов);
- наименование, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;
- наименование, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат;
- порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

II. Должностные оклады

3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основании постановления Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об

утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений, по отраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям и должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе» (в части размера должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») в следующих размерах:

Должности	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	9 003

III. Компенсационные выплаты

4. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

доплата за совмещение профессий (должностей);

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

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Размер компенсационной выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон распоряжением Комитета.

Размер компенсационной выплаты может быть установлен как в процентах от должностного оклада работника, так и в твердой денежной сумме.

6. Компенсационные выплаты и оклад не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

IV. Стимулирующие выплаты

7. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера;

ежемесячная надбавка за стаж работы;

премия.

8. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Комитете, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда работников.

Размер ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера, назначаемой работнику, не может превышать 10000 (десять тысяч) рублей в месяц.

В период испытательного срока размер ежемесячной персональной надбавки

стимулирующего характера, назначаемой работнику, не может превышать 6000 (шесть тысяч) рублей в месяц.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера работнику, указанному в абзаце первом настоящего пункта, устанавливается ежеквартально.

9. Решение об установлении ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера и ее размера принимается председателем Комитета.

10. Размер установленной ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера может изменяться в течение календарного года с учетом соблюдения условий, предусмотренных абзацами первым и третьим пункта 8 настоящего Положения.

Решение об изменении размера установленной ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера принимается председателем Комитета.

11. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы в зависимости от занимаемой должности и общего количества лет, проработанных в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, в следующих размерах:

Должности	Размер надбавки за стаж работы (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
от 2 до 5 лет	100
от 5 до 10 лет	150
свыше 10 лет	300

Основным документом для определения стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы - военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях.

Ежемесячная надбавка за стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается со дня возникновения права на назначение ежемесячной надбавки за стаж работы.

12. Решение об установлении ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера, ее размерах, об изменении размера установленной ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера, об установлении ежемесячной надбавки за стаж работы оформляется распоряжением Комитета, проект которого разрабатывается должностным лицом Комитета, ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

13. Работникам устанавливаются премии:

за качество выполняемых работ;

за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год.

14. Одновременно могут осуществляться разные виды премирования и (или) премирование за выполненную работу по итогам работы за разные периоды.

15. Премия за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника и выплачивается из фонда оплаты труда работника с учетом фактически

отработанного времени за месяц.

Размер премии за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 50 % от оклада работника.

16. Показатели премирования за качество выполняемых работ:

- 1) качество выполняемых работ;
- 2) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Комитета;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

17. Размер премии за качество выполняемых работ за месяц уменьшается в случае:

- неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником трудовых (должностных) обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией;
- несоблюдения установленных сроков исполнения трудовых (должностных) обязанностей, возложенных на работника должностной инструкцией;
- несоблюдения трудовой дисциплины.

При применении к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, повлекшего недостижение результатов деятельности работника, учитываемых при премировании, размер премии за качество выполняемых работ уменьшается или премия за качество выполняемых работ не выплачивается полностью. При этом размер месячной заработной платы с учетом снижения размера премии за качество выполняемых работ не может быть снижен более чем на 20 процентов и не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Томской области.

18. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу работника, так и в твердой денежной сумме, и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда работника.

19. Показатели премирования за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год:

- успешное, добросовестное и своевременное исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за месяц, квартал, год;
- уровень сложности трудовых (должностных) обязанностей работника;
- соблюдение трудовой дисциплины.

При принятии решения о премировании за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются результаты деятельности за фактически отработанное время работником.

Результаты деятельности работника оцениваются исходя из необходимости обеспечения реализации целей, задач и функций, возложенных на Комитет.

20. Решение о выплате премии и ее размерах принимается председателем Комитета.

Премия выплачивается одновременно с заработной платой за вторую половину месяца, квартала, года, по результатам работы за которые выплачивается премия.

21. Премирование работников не осуществляется за период, когда работник не выполняет свои трудовые (должностные) обязанности, но за ним сохраняется его место работы (должность).

22. Решение о выплате премии и ее размерах оформляется распоряжением Комитета, проект которого разрабатывается должностным лицом Комитета,

ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

V. Порядок и условия оказания материальной помощи

23. Работникам за счет средств фонда оплаты труда выплачивается:
материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
материальная помощь социального характера.

24. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада (оклада) по замещаемой работником должности.

25. Выплата материальной помощи осуществляется при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) одновременно с оплатой отпуска.

26. При уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением материальная помощь выплачивается пропорционально времени пребывания работника в штате Комитета в текущем календарном году.

В указанном в настоящем пункте случае размер материальной помощи исчисляется путем деления суммы одного должностного оклада (оклада) по замещаемой работником должности на количество календарных дней в текущем календарном году и умножения на количество календарных дней пребывания работника в штате Комитета в текущем календарном году по дату увольнения включительно.

27. Материальная помощь не выплачивается работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Полностью выплаченная работнику за календарный год материальная помощь при его увольнении ранее истечения указанного календарного года удержанию не подлежит.

29. Материальная помощь социального характера выплачивается по письменному заявлению работника при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях и в размере:

при достижении юбилейного возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет – в размере 2000 (две тысячи) рублей;

к празднованию 8 марта, 23 февраля – в размере 1000 (одна тысяча) рублей.

На материальную помощь социального характера районный коэффициент не начисляется.

30. Решение об оказании материальной помощи принимается председателем Комитета на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи оформляется распоряжением Комитета, проект которого разрабатывается должностным лицом Комитета, ответственным за ведение кадрового делопроизводства.