

# Система оплаты труда в Центральном музее Великой Отечественной войны



**Разработчик:**

**Денисова Юлия Александровна**, начальник  
отдела кадров и общего делопроизводства.

# Система оплаты труда в Центральном музее Великой Отечественной войны основана на реализации «положения об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Центральный музей Великой Отечественной войны 1941 – 1945 гг.», утвержденного приказом от 28 октября 2016 г. № 255

С учетом действующих:

1. Постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с дополнениями и изменениями);
2. Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», с изменениями, внесёнными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н
3. Приказом Минкультуры России от 26.08.2016 г. № 1947 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»

Заработная плата каждого работника зависит от:

- квалификации;
- сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда.

Заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## Состав базовой заработной платы работников:

**ДО 01.01.2017 г.**

**1. Оклад:**

- 1 ПКГ\* - 9000 руб.
- 2 ПКГ – 10500 руб.
- 3 ПКГ - 12000 руб.
- 4 ПКГ – 14000 руб.

**2. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ, включающая в себя:**

- повышающий коэффициент к окладу по виду должности
- повышающий коэффициент к окладу за категорию по должности
- повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени, почетного звания и за знание и использование иностранного языка в работе
- сумма за увеличения объема работ
- сумма с целью мотивации работника

**С 01.01.2017 г.**

**1. Оклад основной персонал/вспомогательный**

- 1 ПКГ – 26000/24000 руб.
- 2 ПКГ – 35000/31000 руб.
- 3 ПКГ - 40000/36000 руб.
- 4 ПКГ – 46000/41000 руб.

**или часовая ставка основной персонал /вспом.**

- 1 ПКГ – 159/146 руб.
- 2 ПКГ – 213/189 руб.
- 3 ПКГ - 244/220 руб.
- 4 ПКГ – 280/250 руб.

**2. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ, включающая в себя поднадбавки:**

- за учёную степень кандидата наук
- за знание и использование в работе одного и более иностранных языков
- за учёную степень доктора наук
- индивидуальная стимулирующая надбавка

\* ПКГ – Профессиональная квалификационная группа

## Размер оклада и часовой ставки зависят:

1. **От вида персонала**
2. **Профессиональной квалификационной группы, присвоенной должности согласно приказам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом Музея, и выполнения государственного задания, с учётом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.**

## Размер оклада и часовой ставки:

Должности отнесенные к категории основного персонала

Должности отнесенные к категории вспомогательного и административно-управленческого персонала

ПКГ	оклад	Часовая ставка	оклад	Часовая ставка
1	26 000	159	24 000	146
2	35 000	213	31 000	189
3	40 000	244	36 000	220
4	46 000	280	41 000	250

Оклады и размеры часовой ставки заместителей руководителей соответствующих структурных подразделений Музея устанавливаются на 10% ниже окладов и размеров часовой ставки руководителей соответствующих структурных подразделений Музея (п.1. раздела II Положения об оплате труда)

## **Выплаты компенсационного характера**

- 1. за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;**
- 2. за совмещение профессий (должностей);**
- 3. за расширение зон обслуживания;**
- 4. за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;**
- 5. за работу в ночное время;**
- 6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;**
- 7. за сверхурочную работу;**
- 8. за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.**



## **Выплаты компенсационного характера**

### **1. за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда:**

производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится

### **2. - за совмещение профессий (должностей)**

**- за расширение зон обслуживания**

**- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором:**

Размер и срок определяются по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации)

## Выплаты компенсационного характера

### 3. за работу в ночное время:

Ночным считается время с 10 часов вечера до 06 часов утра.

**Минимальный размер доплаты – 20 %** части оклада или размера часовой ставки при суммированном учёте рабочего времени за час работы работника в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Расчёт части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, либо равен размеру часовой ставки при суммированном учёте рабочего времени.

## Выплаты компенсационного характера

### **4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;**

Размер доплаты:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени

- не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени

- не менее одинарной части оклада сверх оклада или размера часовой ставки за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени

- не менее двойной части оклада сверх оклада или размера часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**! За работу в выходные и нерабочие праздничные дни при предоставлении другого выходного дня – оплата в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит.**

## **Выплаты компенсационного характера**

### **5. за сверхурочную работу:**

Размер выплаты:

- за первые два часа работы не менее полуторного размера
- за последующие часы – двойного размера

(согласно ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.)

**Расчетным периодом является календарный год**

## ПРЕМИИ

### Виды премий:

- 1. по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);**
- 2. за выполнение особо важных и срочных работ;**
- 3. по итогам работы за интенсивность и высокие результаты.**

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда согласно Перечню видов выплат стимулирующего характера, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, а также с учётом письма Минкультуры России от 14 июля 2010 г. № 45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

## ПРЕМИИ

### 1. Премия по итогам работы за период

**ДО 01.01.2017 г.**

**Выплачивались ежемесячно**

**С 01.01.2017 г.**

**Выплачиваются ежеквартально**

#### **Условия получения:**

- фактическое участие работника в выполнении государственного задания и плана работы;
- отсутствие претензий со стороны руководителя;
- полнота использования рабочего времени и соблюдение правил внутреннего распорядка;
- соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности;
- отсутствие наложенных взысканий;
- отсутствие основания для увольнения работника до истечения отчётного периода.

## ПРЕМИИ

### 1. Премия по итогам работы за период

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

##### Показатель «А» (от 0 до 50 баллов):

- степень исполнения работником текущей работы в выполнении государственного задания и плана работы в рамках должностных обязанностей;
- наличие выполненной дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности Музея;
- степень подготовки и своевременная сдача отчётности;
- отсутствие отрицательных отзывов о выполненной работе;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Музея

## ПРЕМИИ

### 1. Премия по итогам работы за период

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

##### **Показатель «Б» (от 0 до 30 баллов):**

- проявление в работе высокой степени инициативы и творчества при выполнении государственного задания и плана работы;
- наличие положительных отзывов;
- участие в подготовке и проведении мероприятий, организации выставок, экспозиций, работе по реставрации, сохранению, обеспечению безопасности, комплектованию фондов;
- инициативная деятельность в планировании и проведении работ, направленных на улучшение имиджа Музея и перевыполнение плана по показателям эффективности деятельности учреждения в целом;
- участие в течение периода в выполнении важных и особо важных работ.

##### **Показатель «В» (от 0 до 20 баллов):**

- наличие особых отличий в работе при выполнении государственного задания и плана работы.



# ПРЕМИИ

## 2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

### Условия получения:

Участие в течение периода в выполнении важных и особо важных работ.

## 3. Премия за интенсивность и высокие результаты

### Условия получения:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Музея среди населения.

## **Переход на новую редакцию положения об оплате труда**

При переходе на новый размер окладов у большинства работников новый оклад перекрыл часть (у некоторых до 100%) средней премии по итогам работы, выплачиваемой в предыдущих периодах.

**Ввиду того, что общий фонд оплаты труда Музея не увеличивался в связи с переходом на новую систему оплаты труда – при распределении премий степень перекрытия новым окладом объема средней премии, выплачиваемой в периодах до 01.01.2017 г. будет сопоставляться с общим средним объемом дохода работника за аналогичный период 2016 года с целью исключения превышения более 5% вышеуказанного среднего заработка.**

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 1

Должность, отнесенная к 1 категории основного персонала – контролер билетов

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 9000 руб.  
Надбавка 6000 руб.  
Итого 15000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 910 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 16000 руб.

**ИТОГО МЕС. 31 910 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Часовая ставка 159 руб.  
(сопоставимый оклад 26000 руб.)

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 2165 руб.

#### Средний размер квартальной премии (при получении максимального количества баллов):

Премия  $(31910 - 26000 - 2165) * 3 = 11235$   
(расчетно за месяц 3475 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 31 910 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка):*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	560	3370	5620	8990	11235

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 2

Должность, отнесенная к 1 категории вспомогательного персонала – музейный смотритель, комендант, техник

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 9000 руб.  
Надбавка 6000 руб.  
Итого 15000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 870 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 14000 руб.

**ИТОГО МЕС. 29 870 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Часовая ставка 146 руб.  
(сопоставимый оклад 24000 руб.)

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 2070 руб.

#### Средний размер квартальной премии (при получении

**максимального количества баллов):**

Премия  $(29870 - 24000 - 2070) * 3 = 11400$   
(расчетно за месяц 3800 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 29 870 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка):*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	570	3420	5700	9120	11400

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 3

Должность, отнесенная ко 2 категории основного персонала  
– администратор, билетный кассир

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 10500 руб.  
Надбавка 9500 руб.  
Итого 20000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 580 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 19300 руб.

**ИТОГО МЕС. 39 880 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Часовая ставка 213 руб.  
(сопоставимый оклад 35000 руб.)

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 1380 руб.

#### Средний размер квартальной премии (при получении

**максимального количества баллов):**

Премия  $(39880 - 35000 - 1380) * 3 = 10500$   
(расчетно за месяц 3500 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 39 880 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка)*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	525	3150	5250	8400	10500

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 4

Должность, отнесенная ко 2 категории вспомогательного персонала  
– водитель, начальник участка

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 10500 руб.  
Надбавка 11000 руб.  
Итого 21500 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 630 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 16300 руб.

**ИТОГО МЕС. 38 430 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 31000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 1499 руб.

#### Средний размер квартальной премии (при получении

**максимального количества баллов):**

Премия  $(38430 - 31000 - 1499) * 3 = 17793$   
(расчетно за месяц 5931 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 38 430 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка)*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	890	5340	8900	14240	17793

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 5

Должность, отнесенная к 3 категории основного персонала – хранители, специалисты по экспозиционно-выставочной деятельности, экскурсоводы, инженеры по безопасности музейных предметов и т.д.

до 01.01.2017

**Базовая заработная плата:**

Оклад 12000 руб.  
 Надбавка 9000 руб.  
 Итого 21000 руб.

**Средний объем компенсационных выплат**

В месяц 1160 руб.

**Среднемесячный размер премии в 2016 году:**

Премия 25500 руб.

**ИТОГО МЕС. 47 660 руб.**

с 01.01.2017

**Базовая заработная плата:**

Оклад 40000 руб.

**Средний объем компенсационных выплат**

В месяц 2760 руб.

**Средний размер квартальной премии (при получении**

**максимального количества баллов):**

Премия  $(47660 - 40000 - 2760) * 3 = 15000$   
 (расчетно за месяц 5000 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 47 660 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка)*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	750	4500	7500	12000	15000

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 6

Должность, отнесенная к 3 категории вспом. персонала – инженер

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 12000 руб.  
 Надбавка 8000 руб.  
 Итого 20000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 1070 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 18900 руб.

**ИТОГО МЕС. 39 970 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 36000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 2546 руб.

#### Средний размер квартальной премии (при получении

**максимального количества баллов):**

Премия  $(39970 - 36000 - 2546) * 3 = 4272$   
 (расчетно за месяц 1424 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 39 970 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка)*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	210	1280	2140	3420	4272



## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 7

Должность, отнесенная к 4 категории основного персонала – заведующий отделом

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 14000 руб.  
 Надбавка 33000 руб.  
 Итого 47 000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 1740 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 34500 руб.

**ИТОГО МЕС. 83 240 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 46000 руб.  
 Надбавка 1000 руб.  
 Итого 47 000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 4141 руб.

Средний размер кв. премии (**при получении максимального количества баллов**):

Премия  $(83240 - 47000 - 4141) * 3 = 96297$   
 (расчетно за месяц 32099 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 83 240 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка)*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	4810	28890	48150	77040	96297

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### ПРИМЕР № 8

Должность, отнесенная к 4 категории вспомогательного персонала – нач. отдела

до 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 14000 руб.  
 Надбавка 30000 руб.  
 Итого 44 000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 1520 руб.

#### Среднемесячный размер премии в 2016 году:

Премия 29500 руб.

**ИТОГО МЕС. 75 020 руб.**

с 01.01.2017

#### Базовая заработная плата:

Оклад 41000 руб.  
 Надбавка 3000 руб.  
 Итого 44 000 руб.

#### Средний объем компенсационных выплат

В месяц 3617 руб.

Средний размер кв. премии (**при получении максимального количества баллов**):

Премия  $(75020 - 44000 - 3617) * 3 = 82209$   
 (расчетно за месяц 27403 руб.)

**ИТОГО СР.МЕС. 75 020 руб.**

*Зависимость премии от баллов (справка)*

Балл	5	30	50	80	100
Сумма	4110	24660	41100	65770	82209

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

Указанные «средние» размеры премий предназначены для выравнивания фонда оплаты труда с целью выполнения установленных показателей, в рамках выделяемых субсидий на выполнение государственного задания и планируемых к выплате сумм из источников от приносящей доход деятельности.

**При расчете окончательной суммы, главную роль играет сумма баллов из оценочного листа эффективности деятельности.**

## Переход на новую редакцию положения об оплате труда

### **«Стоимость» одного балла из оценочного листа в рублях:**

1. Не имеет фиксированной величины.
2. Индивидуальна для каждого работника в каждый из оцениваемых периодов.
3. Зависит от степени выполнения государственного задания как в целом музеем так и индивидуально работником, от объемов выделенных на премирование средств, в том числе из источников от приносящей доход деятельности.



**Разработчик:**

**Денисова Юлия Александровна**, начальник  
отдела кадров и общего делопроизводства.