

- Система оплаты труда
в Музее Победы

Оплата труда в Музее Победы
основана на реализации положений действующего
«Положения об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного учреждения
культуры «Центральный музей Великой Отечественной войны
1941 – 1945 гг.» (Музей Победы)»
утвержденного приказом от 28 октября 2016 г. № 255, с учетом изменений и дополнений

Основные положения:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 трудового кодекса Российской Федерации).

Условия оплаты труда, включая размер оклада работника или размер часовой ставки при суммированном учёте рабочего времени, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, 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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации

Штатное расписание Музея утверждается директором Музея в порядке, предусмотренном уставом Музея, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих Музея.

Состав заработной платы:



Все виды выплат и критерии их получения указаны в договоре с каждым работником Музея Победы.

Оклад

Оклад (или часовая ставка)

Устанавливаются с учётом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям

Устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ (регион – Москва, МО)				
	1 ПКГ	2 ПКГ	3 ПКГ	4 ПКГ
Оклад, руб.	29 050,00	39 105,00	44 691,00	51 395,00
Час. ставка, руб.	179,00	239,00	273,00	315,00
АДМ.-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (регион – Москва, МО)				
	1 ПКГ	2 ПКГ	3 ПКГ	4 ПКГ
Оклад, руб.	26 816,00	34 636,00	40 222,00	45 809,00
Час. ставка, руб.	164,00	213,00	247,00	281,00

ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ (регион – Калужская и Тверская обл.)				
	1 ПКГ	2 ПКГ	3 ПКГ	4 ПКГ
Оклад, руб.	13 390,00	18 025,00	20 600,00	23 690,00
Час. ставка, руб.	83,00	111,00	126,00	146,00
АДМ.-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ (регион – Калужская и Тверская обл.)				
	1 ПКГ	2 ПКГ	3 ПКГ	4 ПКГ
Оклад, руб.	12 360,00	15 965,00	18 540,00	21 115,00
Час. ставка, руб.	77,00	88,00	114,00	129,00

Оклад

Оклад

(или часовая
ставка)

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)

Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты

За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (п.2. разд. V положения об оплате труда)

За совмещение профессий (должностей) (п.4. разд. V положения об оплате труда)
На основании заключенного дополнительного соглашения

За расширение зон обслуживания (п.5. разд. V положения об оплате труда)
На основании заключенного дополнительного соглашения


За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (п.6. разд. V положения об оплате труда)
На основании заключенного дополнительного соглашения

За работу в ночное время (п.7. разд. V положения об оплате труда)
в размере 20 % части оклада или размера часовой ставки при суммированном учете рабочего времени за час работы работника

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (п.8. разд. V положения об оплате труда)
с согласия работника на привлечение, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации

За сверхурочную работу (п.9. разд. V положения об оплате труда)
с согласия работника на привлечение, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации

Стимулирующие выплаты



Стимулирующие
выплаты

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ

- премии

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ

за профессионально-деловые качества работника, характеризующие личную результативность, потенциал, уровень мотивации, результативность, интенсивности труда фактические и планируемые

устанавливается индивидуально. Решение об установлении, размере и сроке установления принимается директором Музея с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Может корректироваться в сторону уменьшения или увеличения по решению директора Музея, а также при изменении объёмов средств финансирования.

- В случае применения размер стимулирующей надбавки состоит суммарно из фиксированной и индивидуальной суммы.

Фиксированная часть стимулирующей надбавки:

- до 5% от оклада или часовой ставки за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный» по профилю деятельности;
- до 10% от оклада или часовой ставки за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- до 15% от оклада или часовой ставки за учёную степень доктора наук по профилю деятельности

Установление носит заявительный характер и устанавливается по большему из значений

Индивидуальная стимулирующая надбавка:

Устанавливается решением директора Музея, на основании заключаемого дополнительного соглашения.

- Стимулирующая надбавка устанавливается на определенный период времени и может корректироваться

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

премии по итогам работы за период
(за месяц, квартал, полугодие, год)

премии за выполнение особо
важных и срочных работ

премия по итогам работы за
интенсивность и высокие
результаты

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)

Основанием для выплаты премии по итогам работы за период является выполнение актуальных на дату оценки утвержденных показателей эффективности деятельности работника для конкретной должности, с учетом следующих условий

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Фактическое участие работника в выполнении государственного задания и плана работы в течение оцениваемого периода; отсутствие наложенных взысканий; отсутствие основания для увольнения работника до истечения отчетного периода.	Согласно утвержденным показателям эффективности деятельности работника для конкретной должности	По представлению оценочных листов руководителями, на основании приказа: По итогам месяца и/или по итогам квартала и/или по итогам года.	От 0 до 100 баллов.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)

ОБРАЗЕЦ УТВЕРЖДЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ЭКСПОЗИЦИОННО-ВЫСТАВОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Показатели эффективности деятельности работников			
Отдел:		Экспозиционно-выставочный отдел	
Должность:		Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности	19091
№ пп.	Критерий оценки	Оценка выполнения	Максимальный размер балла
1	2	3	4
1	Отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя, выполнение плановых показателей	Нет нарушений или нарушения незначительны - 1-20 баллов; Имеются существенные нарушения - 0 баллов.	20
2	Экспозиционно-выставочная работа: участие в разработке концепций выставок и экспозиций; участие в монтаже; подбор предметов и материалов	Выполнение плана на 60-100% - 1-20 баллов; 0 - 60% - 0 баллов.	20
3	Руководство студенческой практикой в музее и профессиональной подготовкой молодых специалистов, профессиональная подготовка молодых специалистов музея	Да - 1-15 баллов; Нет - 0 баллов.	15
4	Наличие выполненной дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	Да - 1-25 баллов; Нет - 0 баллов.	25
5	Отсутствие фактов нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, должностной инструкции	Нет нарушений или нарушения незначительны - 1-20 баллов; Имеются существенные нарушения - 0 баллов.	20
Максимальная сумма баллов по показателям			100

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

• премии

премии по итогам работы за период
(за месяц, квартал, полугодие, год)
**ОБРАЗЕЦ ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА СПЕЦИАЛИСТА ПО УЧЕТУ МУЗЕЙНЫХ
ПРЕДМЕТОВ**

Максимальная сумма баллов для каждого работника – 100, учитывается в расчёте суммы премии, исходя из общей суммы на премирование, установленной планом на оцениваемый период в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Музей Победы

Индивидуальный оценочный лист эффективности деятельности работника

ФИО / Специалист по учету музейных предметов / Отдел учета /

Оцениваемый период: 01 - 31 января 2021 г.

№ л. 19172

Количество календарных дней в периоде: 31

№	Критерий оценки	Оценка выполнения	Значение по умолчанию (макс.)	Корректировка (при необходимости)
1	2	3	4	5
1	Соблюдение требований "Инструкции по учету и хранению музейных ценностей" и нормативных актов Министерства культуры Российской Федерации.	Показатель выполняется полностью - 25 баллов; несущественные отступления - 1-24 баллов; Имеются существенные нарушения - 0 баллов.	25	
2	Выполнение планов работы.	Выполнение плана на 60-100% - 1-25 баллов; 0 - 60% - 0 баллов.	25	
3	Своевременное формирование, оформление, ведение, хранение и страховое копирование учетной документации.	Показатель выполняется полностью – 15 баллов; несущественные отступления - 1-14 баллов; Имеются существенные нарушения - 0 баллов.	15	
4	Оформление включения музейных предметов в состав Музейного фонда Российской Федерации.	Выполнение плана на 100% - 20 баллов; 0 - 99% - 0 баллов.	20	
5	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности работника со стороны руководства.	Нет нарушений или нарушения несущественны - 1-15 баллов; Имеются существенные нарушения - 0 баллов.	15	
6				
7				
Сумма баллов			100	

Визы и согласования		
Оценку провел	Подпись	ФИО
Согласовано	Подпись	ФИО

ИНСТРУКЦИЯ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ:

1. Если все оценки совпадают со значением по умолчанию, столбец «5» заполнять не обязательно!
2. Оценка эффективности предоставляется за период присутствия работника БЕЗ учета отпусков, больничных и пр.
В случае нахождения работника в оцениваемом периоде на больничном листе и/или отпуске без сохранения заработной платы сумма баллов может быть скорректирована в меньшую сторону

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

премии за выполнение особо важных и срочных работ

Основанием для выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является выполнение следующих критериев:

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Ходатайство руководителя на имя директора, согласование с первым заместителем директора, о степени инициативности работника в выполнении важных и особо важных работ при выполнении государственного задания и плана.	Участие в течение периода в выполнении важных и особо важных работ.	По индивидуальному представлению, на основании приказа: По итогам месяца и/или по итогам квартала и/или по итогам года	Устанавливается индивидуально. Максимальный размер не ограничен.

Выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

премия по итогам работы за интенсивность и высокие результаты

Основанием для выплаты премии по итогам работы за интенсивность и высокие результаты является выполнение следующих критериев:

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Ходатайство руководителя на имя директора, согласование с первым заместителем директора, о степени инициативности работника, интенсивности и высоких результатах работы.	Интенсивность и напряженность работы; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Музея среди населения.	По индивидуальному представлению, на основании приказа: По итогам месяца и/или по итогам квартала и/или по итогам года	Устанавливается индивидуально. Максимальный размер не ограничен.

Выплачивается работникам одновременно

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

- Премирование осуществляется по решению директора Музея в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Музеем на оплату труда работников

- При увольнении работника по собственному желанию до истечения оцениваемого периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за период.

- Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Стимулирующие выплаты

Стимулирующие
выплаты

- премии

- «Стоимость» одного балла из оценочного листа в рублях

- имеет фиксированную величину индивидуально для каждого работника

- 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.



- Презентация разработана отделом кадров Музея Победы и актуальна на дату 15 марта 2021 года