

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

11.1. Экономическая природа заработной платы.

11.1.1. Основные понятия и определения.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) — фиксированный размер оплаты работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

11.1.2. Функции заработной платы:

Гарантирующая — должна обеспечивать прожиточный минимум трудоспособного человека;

Стимулирующая — должна стимулировать улучшение как количественных, так и

качественных показателей деятельности работника.

11.1.3. Двойственный характер заработной платы в культуре.

С одной стороны, она зависит от количества и качества затрачиваемого здесь труда. С другой стороны, ее уровень определяется результатами труда в материальном производстве (в связи с существующими перераспределительными отношениями).

11.2. Основные принципы организации оплаты труда.

Проведение единой государственной политики в области заработной платы, базирующейся на действующих законодательных и иных нормативных правовых актах. Государственные гарантии по оплате труда.

Сочетание общегосударственной политики с инициативой региональных и местных органов власти, самостоятельностью организаций культуры. Региональные и местные органы власти за счет собственных ресурсов могут предоставлять работникам культуры дополнительные льготы, не предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. Организации культуры имеют право самостоятельно устанавливать размеры должностных окладов работников, виды и размеры выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Периодический пересмотр уровня заработной платы — приведение его в соответствие с изменившимися условиями труда.

Дифференциация уровней заработной платы по отраслям, регионам, категориям работников и др.

11.3. Тарифная система оплаты труда.

11.3.1. Основные элементы тарифной системы Тарифная система оплаты труда включает в себя тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся на основе тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры, а также тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым профессиям рабочих и общеотраслевым должностям служащих. Указанные тарифно-квалификационные характеристики (требования) утверждаются Минтруда России в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

11.3.2. Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры.

Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры содержат перечень должностей, которые являются характерными для организаций культуры, устанавливают для каждой должности соответствующие обязанности, определяют требования, которым должен отвечать специалист, претендующий на эту должность.

По каждой должности в справочнике имеется *3 раздела*:

Должностные обязанности — описание функций, которые возлагаются на работника с учетом сложности работ.

Раздел «Должен знать» — перечисление законодательных актов, положений, инструкций, которые должен знать специалист, а также практических навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Требования к квалификации — определение минимального уровня общей и специальной подготовки. В отдельных случаях устанавливаются требования по стажу работы, которые дают право занимать определенную должность.

11.3.3.

Этапы развития тарифной системы оплаты труда.

До начала 90-х годов XX века в Российской Федерации — централизованное утверждение так называемых *схем должностных окладов*, представляющих собой совокупность должностных окладов с учетом межотраслевого и внутриотраслевого регулирования заработной платы. Предусматривались определенные соотношения в заработной плате различных групп и категорий руководителей, специалистов и служащих, рабочих.

Построение схемы должностных окладов зависело от типа учреждений, предприятий, организаций, объема деятельности, а в ряде случаев от набора структурных подразделений и услуг, оказываемых посетителю.

ЕТС — представляет собой разряды оплаты труда (18) и соответствующие им тарифные коэффициенты. Определение величины тарифной ставки работника путем умножения ставки 1 разряда на тарифный коэффициент, соответствующий присвоенному разряду.

Периодическое повышение величины 1 разряда ЕТС посредством принятия специального Федерального Закона. Пересмотр тарифных коэффициентов через Постановления Правительства Российской Федерации.

Концепция реформирования системы оплаты труда работников бюджетной сферы (ориентировочно — с 2005 г.). Усиление дифференцированного подхода к оплате труда. Отмена ЕТС и переход к *отраслевой* системе оплаты труда, учитывающей особенности

конкретной отрасли. Введение базовых схем должностных окладов отдельно для федеральных, региональных и муниципальных учреждений культуры. Изменение структуры заработной платы в пользу ее тарифной части и уменьшение доли надтарифных выплат. Установление выплат за стаж работы в отрасли, за государственные звания и др. Расширение прав органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в принятии решений о размерах тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов.

11.4. Формы и системы оплаты труда.

Существует две основные формы оплаты труда:

- **повременная** — за фактически отработанное время;
- **сдельная** — за объем выполненной работы.

количественно либо делать это нецелесообразно. При использовании повременной формы необходимо соблюдать следующие требования:

- учет фактически отработанного времени работников;
- правильное присвоение квалификационных разрядов.

Сдельная форма оплаты применяется в организациях культуры,

где возможно нормирование работ, учет индивидуального или коллективного трудового вклада в конечный результат.

Сдельная форма предусматривает соблюдение таких обязательных условий как выполнение нормированного задания и правильная тарификация работ в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями.

Порядок оплаты труда работников, установленный в организации в соответствии с выбранной формой оплаты труда, принято называть **системой оплаты**.

Варианты систем оплаты труда могут быть выделены по трем признакам:

- по способу определения сдельной расценки (прямые, косвенные, аккордные)³³;
- по методу расчетов с работниками (индивидуальные и коллективные);

— по способу материального поощрения (простые и премиальные).

Основные системы, наиболее распространенные в практике организаций **культуры: повременно-премиальная и коллективная.**

Повременно-премиальная система основана на сочетании тарифных ставок (окладов) и выплат стимулирующего характера; применяется для творческих работников.

Коллективная система предполагает распределение средств фонда оплаты труда на основе коэффициентов трудового участия; применяется в комплексных бригадах творческих коллективов.

Организация культуры самостоятельно выбирает форму и систему оплаты труда, соответствующую специфике ее деятельности