

*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)<sup>33</sup>;
- 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