Тема 9. Организация труда и заработной платы в социально-культурной сфере

План

1 Труд в сфере культуры. Характер труда работников СКС.

2 Заработная плата как экономическая оценка труда работников сферы культуры и искусств

3 Трудовые отношения

1 Труд в сфере культуры. Характер труда работников СКС.

Труд, как считает современная экономическая теория, является важнейшей частью экономики – он одновременно товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже. Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках, установленных государством законов в стоимость продукции. В сфере культуры, в отличие от других отраслей экономики, труд реализуется, преимущественно в процессе использования интеллектуальной энергии человека. В сфере культуры занято существенно меньше трудящихся, чем в других отраслях непроизводственной сферы, и структура работающих в отраслях культуры также является весьма специфической.

Труд работника культуры — квалифицированный, творческий, требует специальной подготовки, более высокого уровня образования.

Суть процесса производства — "обработка людей людьми" (К. Маркс), то есть воздействие непосредственно на человека. **Предметом**

труда выступает сам человек. **Средства труда**: особую роль играют т.н. "интеллектуальные средства труда", то есть творческий потенциал создателей культурных ценностей и благ.

2 Заработная плата как экономическая оценка труда работников сферы культуры и искусств

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. **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. **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 РФ.

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. **Должностные обязанности** — описание функций, которые возлагаются на работника с учетом сложности работ. **Требования к квалификации** — определение минимального уровня общей и специальной подготовки. В отдельных случаях устанавливаются требования по стажу работы, которые дают право занимать определенную должность.

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. **Существует две основные формы оплаты труда:**

— *повременная* — за фактически отработанное время;

— *сдельная* — за объем выполненной работы. 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 требо-

ваниями. Порядок оплаты труда работников, установленный в организации в соответствии с выбранной формой оплаты труда, принято называть **системой оплаты.** Наиболее распространенные в практике организаций культуры: **повременно-премиальная и коллективная системы оплаты труда.**

Выплаты стимулирующего характера производятся работодателем на основе соответствующих записей в коллективном договоре и специального Положения, разрабатываемого и утверждаемого учреждением культуры самостоятельно.

Надбавки носят индивидуальный характер, выплачиваются за творческие достижения, интенсивность труда и т. п. Они устанавливаются заранее, на определенный срок (до 1 года). **Премии** — выплачиваются за высокие результаты работы за прошедший период.

Размеры стимулирующих выплат работникам в пределах средств, направляемых на оплату труда, максимальными размерами не ограничиваются. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры устанавливается учредителем. **Коллективный договор** как воплощение идеи социального партнерства. Содержание и структура коллективного договора определяются договаривающимися сторонами.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнить определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор устанавливает конкретные условия оплаты, права и обязанности работника.

Виды трудового договора: на неопределенный и определенный — не более пяти лет — срок.

Специфика оплаты труда в независимых (частных) организациях культуры, в том числе в коммерчески: более высокий уровень и более гибкая система оплаты труда. Экономическая мотивация совмещения профессий. Условия оплаты труда могут определяться коллективным договором и индивидуальным трудовым договором с учетом тарифно-квалификационных требований и государственных гарантий по оплате труда.К **специальным выплатам** относятся авторские вознаграждения, стипендии и т.п. Авторское вознаграждение выплачивается автору за создание или использование произведения.

Размер авторского вознаграждения, порядок и сроки его оплаты определяются в авторском договоре (договоре о создании или условиях использования, охраняемых авторским правом произведений). Государственные стипендии направлены на поддержку деятелей культуры и искусства. Присуждаются на срок до трех лет.

3 Трудовые отношения

Между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Основным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Далее представлены выдержки из ТК РФ по некоторым вопросам оформления и содержания трудовых отношений.

Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством,

коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора. **Содержанием трудовых отношений являются взаимные права и обязанности работника и работодателя.**

Основные права и обязанности работника независимо от профессии, квалификации) .

Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

5) отдых обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом способами;

8) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

9) обязательное социальное страхование.

Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

4) привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством;

5) принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

1) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2) обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3) обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4) обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;

5) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

6) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством.

Трудовые отношения прекращаются расторжением трудового договора.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнить определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В трудовом договоре обязательно должны быть оговорены следующие условия:

1) место работы (с указанием структурного подразделения);

2) дата начала работы;

3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

4) права и обязанности работника;

5) права и обязанности работодателя;

6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, и (или) опасных условиях труда;

7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

8) условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться и другие условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В частности, срочный трудовой договор может быть заключен:

1) для выполнения работ, связанных непосредственно со стажировкой и профессиональным обучением работника;

2) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения и др.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Гарантии при заключении трудового договора. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию

лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ от заключения трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном

году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Литература:

Кобец Е.А. Факторы, влияющие на рынок труда. Инновационная наука. 2016. № 8-1. С. 69-71.

Снигирева И.О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. 2018. № 4. С. 10-15.

Андриановская И.И. Трудовой договор [Текст]: (заключение, изменение, прекращение): учебное пособие / И. И. Андриановская. Москва: Юрлитинформ, 2017. 180 с.