

Лапшин А.А.

*Научный руководитель – к.э.н., доцент каф. менеджмента Галкина Ю. Е.  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: arseni2410@yandex.ru*

### **Современные методы организации оплаты труда в бюджетном учреждении на примере государственного бюджетного учреждения культуры Владимирской области «Муромский историко-художественный музей»**

Порядок образования фонда оплаты труда на предприятии устанавливается «Положением о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры» и «Положением о базовых окладах профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Система позволяет регулировать уровень фонда оплаты труда и устанавливает материальную ответственность руководителей, специалистов, служащих и рабочих подразделений музея за выполнение хозяйственной деятельности.

На основе постановления Правительства РФ 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки», в учреждении используется единая тарифная система. Поэтому определяющими факторами при начислении зарплаты здесь является квалификация работника, уровень специальных знаний, стаж работы в данной должности и наличие организационно-методических навыков. В связи с данной системой музей имеет право дополнительно выплачивать своим работникам различные надбавки, доплаты и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Форма оплаты труда – повременно-премиальная.

Рассчитывается заработная плата по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд \times Коб \times Ксп \times Ккв$$

где БО - базовый оклад;

Кд - коэффициент в зависимости от занимаемой должности;

Коб - коэффициент уровня образования;

Ксп - коэффициент специфики учреждения;

Ккв - коэффициент квалификации.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации специалистов и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

В состав заработной платы входят:

-должностной оклад;

-выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

-прочие социальные выплаты.

Должностной оклад работников музея (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников музея производится:

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории

-со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения не может составлять более 40 процентов.

За работниками учреждения сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором, в случаях, если Указами Президента РФ, Губернатора Владимирской области или иными нормативно-правовыми актами принято решение:

-об установлении нерабочих дней с сохранением заработной платы за работниками;

-о приостановлении (ограничении) деятельности учреждения с сохранением заработной платы за работниками учреждения.

При простое не по вине работника и работодателя заработная плата работникам выплачивается в размере 100% от установленной в трудовом договоре.

Оплата труда руководителя музея:

-на руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

-должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя музея включают в себя:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-выплаты за наличие почетного звания, государственные ордена и медали за заслуги в области культуры.

Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения:

-на заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах средств фонда оплаты труда.

-должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада устанавливается в штатном расписании.

-выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальными актами учреждения.

-размер заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не может превышать 85% заработной платы руководителя учреждения.

К достоинствам системы оплаты труда музея можно отнести:

- стабильность (в данном случае для работников характерно ощущение стабильности и спокойствия, ведь в первую очередь основным источником дохода является проведенное на работе время, а не необходимость произвести как можно больше базовых действий, как это предусмотрено сдельными системами оплаты);

- у сотрудников есть определенная дополнительная прямая денежная мотивация делать свою работу лучше;

- при расчете заработной платы руководителю не нужно самому устанавливать ее размер, все ставки и оклады определены законодательно. Поэтому можно воспользоваться данными цифрами при расчете размера зарплаты для всех сотрудников.

- эта система гарантирует определенную справедливость в пределах одного предприятия. Любую работу, выполняемую в компании, оплачивают по единому стандарту, таким образом, сотрудник получает гарантию того, что оплата его труда, как и любого другого сотрудника организации, на какой бы должности он не работал, сопоставима с оплатой других ее работников. То есть в такой системе за работу, сопряженную с большей ответственностью, и платят больше.

К недостаткам системы оплаты труда музея можно отнести:

- при оплате труда мало учитывается качество выполненной работы, во внимание принимаются только количественные показатели (выработка, часы, рабочие дни) и характеристики сотрудника (квалификация, должность);

- отсутствие связи финансовых результатов деятельности организации с оплатой труда;

- данная система усложняет процессы внедрения изменений, особенно кардинальных. Приходится по несколько раз переписывать штатное расписание, что не только требует больших временных затрат;

- нельзя не при каких обстоятельствах допускать несовпадение значений с тарифно – квалификационным справочником .

Таким образом, можно сказать , что в данном бюджетном учреждении преобладает единая тарифная система, которая имеет своим преимущества и недостатки, и если их взвесить между собой , то весомее на сегодняшний день всё же недостатки, поскольку тарифная система устарела и не отвечает современным реалиям. Направленность системы стимулирования должна соответствовать тактике и стратегии управления предприятием, его подразделениями и персоналом. Расстановка приоритетов между различными заданиями должна производиться не административными методами, а иметь объективный экономический характер.

### **Литература**

1. Постановление губернатора владимирской области от 4 сентября 2008 года № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры»

2. Борисова С.Г., Бобрышова Е.В. - Методологические подходы к оценке эффективности бюджетных учреждений (издательская деятельность) // Известия высших учебных заведений. Проблемы полиграфии и издательского дела. – 2011, № 6, с. 113-129.

3. Интернет-ресурс: - <https://museum-murom.ru>