

Билалова З.Х.

магистрант направления «Экономика»

Профиля «Учет, анализ и аудит»

Дагестанский государственный университет

Российская Федерация, Республика Дагестан,

г. Махачкала

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** Данная статья посвящена проблемам оплаты труда в учреждениях государственного сектора. В ней освещены проблемы организации стимулирующих выплат государственных служащих, а также рассмотрены трудовые отношения в бюджетной сфере.*

***Ключевые слова:** труд, заработная плата, бюджетная сфера, стимулирующие выплаты, оплата труда в бюджетной сфере.*

PROBLEMS OF ORGANIZING WAGES IN PUBLIC SECTOR INSTITUTIONS

***Abstract:** This article is devoted to the problems of organizing remuneration in public sector institutions. It highlights the problems of organizing incentive payments for civil servants. Labor relations in the public sector are also considered.*

***Key words:** labor, wages, public sector, incentive payments, remuneration in the public sector.*

Заработная плата является основной частью системы оплаты и стимулирования труда, одним из механизмов влияния на эффективность деятельности работника, персонала.

Во многих организациях заработная плата состоит не только из оклада, но и дополнительных выплат. Также работникам производятся стимулирующие и

поощрительные выплаты. Под стимулирующими выплатами чаще всего понимают премии.

Проблемы организации эффективной и справедливой системы оплаты труда работников бюджетной сферы остаются актуальными для нашей страны и сегодня. Одной из ключевых проблем в системе оплаты труда в бюджетной сфере является отток квалифицированных кадров из многих направлений в связи с низкой оплатой их труда. Такая тенденция оценивается весьма негативно, так как работники бюджетных сфер вносят значительный вклад в развитие всей страны – в здравоохранении, образовании и других направлениях. [1] Поэтому, в приоритетном порядке необходимо решить задачу достойной оплаты труда работников бюджетной сферы.

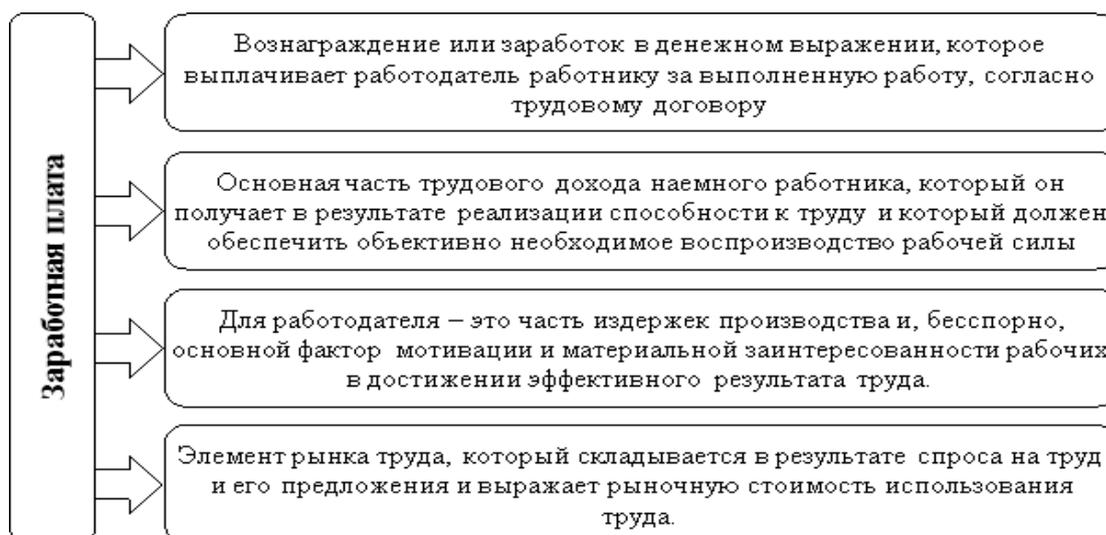


Рис.1 Понятие «заработная плата»

В настоящее время в социально- экономическом развитии страны происходят значительные изменения. Постоянным изменениям подвергается и политика в области оплаты труда и поддержки работников государственного сектора. Существенным недостатком является то, что решение вопросов материального стимулирования работников государство возложило на руководителей бюджетных учреждений. [3]

Заработная плата в бюджетных учреждениях всех уровней состоит из 3-х частей:

- базовая часть;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Отечественное законодательство устанавливает предел ниже, которого не может быть установлен базовый уровень оплаты работнику. Однако механизм формирования заработной платы сложен и включает множество составляющих, таких как квалификационные уровни работников, сложность выполняемой работы, количество и качество труда и др.

Также для создания дополнительной мотивации работников используются стимулирующие и компенсационные выплаты, но большая свобода в этих вопросах отводится руководителю бюджетной организации. Другой значимой, на наш взгляд, проблемой является экономическая несправедливость, возникающая вследствие того, что чаще учитывается должность работника бюджетного учреждения, но не учитывается количество затраченного труда. На практике, это зачастую приводит к тому, что работник делает выбор в пользу той организации, где заплатят больше с учетом отработанного времени. [6]

Еще одним недостатком существующей системы оплаты труда работников бюджетной сферы, является осуществление выплат из средств бюджета различных уровней. Мы считаем, что данный механизм неэффективен, так как в таком случае говорить о привязке заработной платы и конечного результата работы, не приходится. Выплату работник получает из средств бюджета, заработная плата определяется усреднено по региону по ряду показателей никоим образом не имеющих отношение к выполненной работе. Также среди проблем требующих скорейшего решения в области оплаты труда необходимо отметить разрыв в размере

оплаты труда работников бюджетной сферы по регионам. Так в регионах, где преобладает добывающая отрасль промышленности, средняя заработная плата работников бюджетной сферы будет выше, так как в субъекте будет высокий показатель среднего дохода от трудовой деятельности, а в регионах, где преобладающая отрасль сельское хозяйство, заработная плата будет существенно ниже. [4] Достойная оплата труда является сегодня необходимым условием обеспечения национальной безопасности, устойчивого развития экономики и благополучия населения. Только при наличии справедливой, прозрачной системы оплаты труда, конкурентного компенсационного пакета можно рассчитывать на лояльность работников и высокую результативность их труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Суханова М.А. «Проблемы организации оплаты труда и материального стимулирования государственных и муниципальных служащих»// Экономика и Социум. - №1 (68) -2020.
2. Федотов, М. С. Понятие и функции оплаты труда / М. С. Федотов. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 20 (310). — С. 456-460. — URL: <https://moluch.ru/archive/310/70234/>
3. Рудковская, А. С. Сущность и функции заработной платы. Оплата труда работников сфер образования и здравоохранения / А. С. Рудковская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 33 (271). — С. 16-18. — URL: <https://moluch.ru/archive/271/62011/>
4. Сунаева Г.Г, Калашникова С.Д., Хисаева А.И. «Пути совершенствования системы мотивации персонала муниципального унитарного предприятия»// Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. №4 (38). — 2021.
5. Валдеева Е.М., Парфенова М.И., Дербенева И.И. «Формирование системы нематериального стимулирования труда» // «Human progress» Т.5. №4.-2019. — С.65.

6. Богданов А.А., «Проблемы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях»// Экономика и Социум №2 (105). – 2023.- С.494-502.
7. Сафонов А.Л., Долженова Ю.В. «Оплата труда в бюджетной сфере: состояние и тенденции развития»// Социально - трудовые исследования. – 2022. – С.64-70.

BIBLIOGRAPHY:

1. Sukhanova M.A. “Problems of organizing remuneration and material incentives for state and municipal employees” // Economy and Society. - No. 1 (68) -2020.
2. Fedotov, M. S. Concept and functions of remuneration / M. S. Fedotov. — Text: immediate // Young scientist. — 2020. — No. 20 (310). - pp. 456-460. — URL: <https://moluch.ru/archive/310/70234/>
3. Rudkovskaya, A. S. The essence and functions of wages. Remuneration for workers in the spheres of education and health care / A. S. Rudkovskaya. — Text: immediate // Young scientist. - 2019. - No. 33 (271). — P. 16-18. — URL: <https://moluch.ru/archive/271/62011/>
4. Sunaeva G.G., Kalashnikova S.D., Khisaeva A.I. “Ways to improve the motivation system for personnel of a municipal unitary enterprise” // Bulletin of USPTU. Science, education, economics. Economics series. No. 4 (38). – 2021.
5. Valdeeva E.M., Parfenova M.I., Derbeneva I.I. “Formation of a system of non-material incentives for labor” // “Human progress” T.5. No. 4.-2019. – P.65.
6. Bogdanov A.A., “Problems of organizing wages in budgetary institutions” // Economy and Society No. 2 (105). – 2023.- P.494-502.
7. Safonov A.L., Dolzhenova Yu.V. “Payment in the public sector: state and development trends” // Social and labor research. – 2022. – P.64-70.