

Богданов А.А., Студент
ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Научный руководитель: Шнайдер Виктор Викторович, к.э.н.

Тема: **ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Аннотация: В статье приведено исследование актуальных проблем оплаты труда в бюджетных учреждениях. В ходе написания работы, было выявлено ряд проблем.

Ключевые слова: оплата труда, бюджетные учреждения, заработная плата, доход, должностной оклад.

Bogdanov A.A., Student

Togliatti State University

Scientific supervisor: Schneider V.V., Ph.D.

Topic: **ORGANIZATION REMUNERATION OF LABOR IN
BUDGETARY INSTITUTIONS**

The article presents a study of the actual problems of remuneration in budgetary institutions. In the course of writing the work, a number of problems were identified.

Keywords: wages, budgetary institutions, wages, income, official salary.

Заработная плата - часть фонда личного потребления материальных благ и услуг, поступающая сотрудникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также его результативностью (вкладу в итоги труда коллектива). Заработная плата есть сумму денежных выплат и стоимость натуральной оплаты за работу, которая выполнена по трудовому договору (контракту). Выделяют номинальную и реальную оплату труда. [1. с. 78].

На практике заработная плата, или доход определенного работника в бюджетном учреждении, может принимать форму разных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, комиссионных вознаграждений, гонораров, возмещений и т.д. В условиях рыночного механизма экономики вместе с главной заработной платой работников в

зависимости от результатов труда действуют также поступления от собственности. В нашем государстве до текущего момента эта форма дохода фактически не применялась.

В разработку вопросов оплаты и стимулирования труда в бюджетных учреждениях внесли значительный вклад труды данных зарубежных и российских ученых как Л. Аллен, А.Н. Беляев, И.Ф. Беляева, и другие.

Необходимо отметить, что, невзирая на огромный интерес ученых к задачам построения организации оплаты и стимулирования труда в бюджетных учреждениях, не все их основы в достаточной степени проработаны.

Это сопряжено не только с трудоемкостью и отраслевой спецификой исследований, но и с недостаточной проработкой ряда методологических вопросов, таких как: разработка методики создания постоянного сегмента оплаты труда на базе принципа «за содержание труда» в пределах тарифной организации оплаты труда, разработка методики создания переменной сегменты оплаты труда на базе показателей результативности трудовой деятельности, а также разработка методики внедрения организации оплаты и стимулирования труда в бюджетных учреждениях.

Структура доходов в бюджетных учреждениях Российской Федерации определяется соотношением трех главных составляющих оплаты труда: должностных окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий.

Должностные оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы, и которые соответствуют издержкам работников, а также в соответствии с занимаемой должностью (ведущая должность, начальствующая). Доплаты и возмещения устанавливаются на возмещение добавочных затрат работников при которых существуют аномалии условий труда. [2. с. 198].

Прибавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, увеличения качества работы, производительности труда и результативности производства. Как видно, тарифные ставки выражают цену работников при нормальных условиях её

использования. Доплаты и возмещения учитывают увеличение издержки труда, а прибавки и премии предназначаются для стимулирования персональных достижений работников. [2, с. 199].

Существует ряд проблем, при расчете оплаты труда. Первая состоит в том, что управленец бюджетного предприятия при рассматриваемых условиях наделен широкими полномочиями касаясь оценки размера оклада сотрудников, а из данных полномочий вытекает проблема: сотрудники с одной и той же должностью, с одними и теми же обязанностями имеют разную оплату труда.

Второй - если управленцы станут независимо назначать оплату труда, пускай и которые установлены пределах, возникнет риск того, что они не станут ее увеличивать даже тем, кто добросовестно выполнял обязанности и заслужил увеличение оплаты труда. [3, с. 231].

Руководителям подъем зарплаты сотрудников невыгоден, потому что увеличение оплаты труда ведет к росту и отчислений на страхование, и затрат предприятия. Вероятно, в сочетании с расширением полномочий начальника относительно оплаты труда нужно формирование организации контроля руководителей, дабы не допустить превышения ими собственных полномочий.

Улучшение организации оплаты труда работников бюджетной сферы, адресовано на формирование отраслевых систем оплаты труда, наиболее адаптированных к новым условиям хозяйствования.

Список литературы:

1. Нургатина А. А. Проблемы совершенствования заработной платы // Международный студенческий научный вестник. - 2020. - № 4-1. - С. 78-80.
2. Сорокина В. В. Проблемы организации оплаты труда специалистов бюджетной сферы. // ЭГО. Экономика. Государство. Общество. - №1 (8) март. - 2021. - С. 195-205.
3. Фомина В.П., Алексеева С.Г., Об оценке эффективности государственного управления. «Микроэкономика», всероссийский научно-практический журнал ОАО «Институт микроэкономики». - № 3. - 2019. - С. 229-235.