

Виноградова Н.А.
Научный руководитель: к.э.н., доцент В.В. Федина
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: na.vinogradova@yandex.ru

Исследование состояния, проблем и развития системы оплаты труда на примере ФГКУ «11 ОФПС» по Владимирской области

В рыночной экономике заработная плата выражает непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства, и имеет экономическое и социальное назначение. Экономическое назначение заработной платы заключается в том, чтобы стимулировать сотрудника и повышать его эффективность. Социальное назначение заключается в том, чтобы обеспечить благосостояния людей в тесной связи с ростом профессиональных знаний и навыков.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты.[1]

Заработная плата является основным источником доходов работников, поэтому необходимо постоянно совершенствовать систему оплаты труда, чтобы она в полной мере обеспечивала воспроизводство рабочей силы, учитывая условия и результаты труда, стимулировала повышение квалификации.

В целом денежные доходы населения в 2018 году по сравнению с 2017 годом увеличились на 1349 млрд. руб. (на 2,49%). Но к 2018 году уменьшились доходы от собственности на 465 млрд. руб. (на 13,16%). Наибольший удельный вес в доходах населения занимает оплата труда (около 65%), а наименьший удельный вес - другие доходы (примерно 2%).

Среднемесячная заработная плата работников организаций в РФ увеличилась в 2018 году по сравнению с 2017 годом на 4301 руб. (на 11%) и составила в 2018 году 43445 рублей. Наибольший рост среднемесячной номинальной заработной платы работников произошел во Владимирской области на 15,9% (31265 руб.), а наименьшее увеличение - в Тульской области на 8,09% (34197 руб.). По данным на 2018 год самая высокая заработная плата наблюдается в г. Москва (83678 руб.), а самая низкая - в Ивановской области (25670 руб.).[5]

Государственная противопожарная служба включена в систему МЧС и считается одним из важнейших государственных служб России, приравненная по статусу к силовым ведомствам.

Так, среднемесячная заработная плата работников ФГКУ «11 ОФПС» по Владимирской области на 2018 год составляет 36163 руб., что на 2829 руб. больше, чем в 2017 году (33334 руб.).

Средняя заработная плата в организации больше средней заработной платы работника по области: в 2017 году больше на 6359 рублей, а в 2018 году на 4898 рублей. Если сравнивать заработную плату в организации с минимальным размером оплаты труда, то можно увидеть, что в 2017 году и в 2018 году она также больше на 25534 рублей и на 25000 рублей соответственно. А если сравнивать с прожиточным минимумом, то можно увидеть, что заработная плата в 2017 году и в 2018 году выше на 22761 рублей и на 25003 рублей соответственно.[2]

Несомненно, самым значимым фактором мотивации является заработная плата, но не стоит забывать, что помимо фиксированной оплаты труда существует система премий.

Также существенными мотивирующими факторами являются профессиональный рост, дополнительные гарантии и компенсации, социальные льготы и качественные условия труда. Повышение квалификации сотрудников и дальнейшее их продвижение по карьерной лестнице вверх будет способствовать повышению мотивационной деятельности организации.

Необходимо, чтобы система мотивации и стимулирования служащих осуществлялась по отношению к каждому сотруднику индивидуально, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности коллектива.

В связи с этим можно предложить следующие рекомендации для совершенствования системы оплаты труда сотрудников ФГКУ «11 ОФПС» по Владимирской области:

- увеличение окладной части денежного содержания;
- размер дополнительных выплат должен устанавливаться персонально в зависимости от эффективности и результативности служебной деятельности каждого сотрудника.

Необходимо обратить внимание на распределение премий, которые в разных организациях выдаются ежегодно, ежеквартально или ежемесячно, их нужно привязать к достижению конкретных целей.

Кроме материального стимулирования возможно применение таких методов нематериального стимулирования как:

- профессиональное обучение сотрудников;
- публичная похвала и признание заслуг, вручение грамот;
- необходимо сделать Доску почета, на нее выставлять фотографии лучших работников.

Каждая компания сталкивается с проблемой организации оплаты труда, поэтому необходимо уделять особое внимание мотивации персонала, так как от этого зависит вся деятельность организации.

Литература

1. Трудовой Кодекс РФ.
2. Федеральный закон № 82-ФЗ от 19.06.2000 “О минимальном размере оплаты труда”.
3. Федеральный закон № 134-ФЗ от 24.10.1997 (ред. от 29.07.2018) "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".
4. Керимов В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник — М. : Дашков и К, 2016. — 686 с.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/].