

УДК 331.08

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ ПРИ РАСЧЕТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Черныш В.Н.,

старший преподаватель

*Приднестровский Государственный Университет им. Т.Г.Шевченко,
г.Тирасполь, ПМР*

Резниченко Л.А.,

студентка

*Приднестровский Государственный Университет им. Т.Г.Шевченко,
г.Тирасполь, ПМР*

Аннотация: Рассмотрена специфика формирования кадровой политики в государственных образовательных учреждениях в части регулирования вопросов оплаты труда коллектива. Помимо рассмотрения вопросов оплаты труда в части раскрытия кадровой политики должен быть представлен в локальных актах государственных образовательных учреждениях детальный обзор всех особенностей начисления и выплаты заработной платы, формирования фонда оплаты труда, представления доплат, материальных гарантий, компенсаций. Рекомендовано разработать применительно к эффективной реализации кадровой политики такие нормативные документы как: Коллективный договор, Положения «Об оплате труда», «О премировании и материальном стимулировании». Также в данной статье обоснована актуальность практического и методического рассмотрения особенностей

разработки и применения в системе управления вопросов назначения и выплаты заработной платы, а также стимулирующих доплат.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, государственные образовательные учреждения, стимулирующие выплаты, заработная плата, компенсирование затрат труда, должностной оклад.

***PECULIARITIES OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF
PERSONNEL POLICIES IN THE PAYROLL OF THE STATE EDUCATIONAL
INSTITUTIONS***

Chernysh V.N.

senior lecturer

Pridnestrovian state University. T. G. Shevchenko,

Tiraspol, PMR

Reznichenko L.A.

student

Pridnestrovian state University. T. G. Shevchenko,

Tiraspol, PMR

Abstract: the article Deals with the specifics of the formation of personnel policy in public educational institutions in terms of regulation of remuneration of the staff. In addition to the consideration of issues of remuneration in terms of disclosure of personnel policy should be presented in the local acts of public educational institutions a detailed review of all the features of the calculation and payment of wages, the formation of the wage Fund, the submission of surcharges, material guarantees, compensation. Encouraged to develop in relation to the effective implementation of human resource policies such regulatory documents as the Collective agreement, the Provisions "On remuneration of labour", "On bonus

payments and material incentives". Also in this article the urgency of practical and methodical consideration of features of development and application in management system of questions of appointment and payment of a salary, and also stimulating surcharges is proved.

Key words: personnel policy, personnel, state educational institutions, stimulating payments, wages, compensation of labor costs, official salary.

Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда являются ключевыми направлениями формирования кадровой политики организации или учреждения. Кадровая политика не всегда представлена конкретным локальным документом, но в форме реализации направлений работы с персоналом, подбора и расстановки кадров, назначения и выплаты заработной платы и других выплат компенсирующего и стимулирующего характера представлена в каждом экономическом субъекте.

Содержание кадровой политики для государственных организаций имеет свои особенности, обусловленные жесткой системой государственного регулирования назначения и выплаты заработной платы, контролем соотношения заработной платы между отдельными категориями персонала [2].

Государственные предприятия представляют собой хозяйствующие субъекты, наделенные особыми правовыми и организационно-экономическими механизмами взаимодействия внутри учреждения и с внешней регулирующей и контролирующей средой. Правовая суть хозяйственных операций унитарных предприятий является предметом пристального внимания со стороны собственников и органов государственного управления. Финансово-хозяйственная деятельность таких предприятий генерирует прибыль, так же как и деятельность предпринимательских структур [5]. Поэтому расходы и доходы образовательных учреждений, порядок их формирования и распределения по элементам представляют собой объект учета, анализа и контроля на предмет их

соответствия нормам действующего законодательства, оптимального и эффективного перераспределения и потребления, выстраивания политики материального стимулирования работников на экономию ресурсов и достижение максимального экономического эффекта [3]. С позиций регионального развития государственные образовательные учреждения являются субъектом управления государственным имуществом, чья деятельность должна быть направлена на получение максимальной прибыли с целью пополнения доходной части бюджета. Они решают государственные задачи социально-экономического управления регионом и муниципалитетом на коммерческой основе.

Вопросы подбора эффективных механизмов кадрового управления, поиска оптимальных рычагов воздействия на персонал, в том числе посредством стимулирования и компенсации затрат труда, создания благоприятного социального стимула в коллективе всегда находились в ракурсе формирования стратегии менеджмента образовательного учреждения и коллективного предметного обсуждения при изменении правовых условий [2].

Усилия государственных органов всегда были направлены на сохранение и обеспечение устойчивых и рентабельных позиций деятельности государственных образовательных учреждений, так как они во все времена выполняли значимые социальные задачи, распоряжались государственной собственностью для реализации важных государственных программ развития, обеспечивали работой трудоспособное население [6].

Создание и прекращение деятельности государственных образовательных учреждений отслеживается государственными контролирующими органами наравне с другими экономическими субъектами, что подтверждено данными статистики налоговой службы ПМР.

Специфика формирования кадровой политики в государственных образовательных учреждениях в части регулирования вопросов оплаты труда

коллектива и обоснованность актуальности практического и методического рассмотрения особенностей разработки и применения в системе управления вопросов назначения и выплаты заработной платы и стимулирующих доплат заключается в следующем:

1. Кадровая политика государственного образовательного учреждения напрямую зависит от органов исполнительной власти в регионе, так как собственниками имущества и обладателями прав на государственные образовательные учреждения является государство.

2. Содержательная часть кадровой политики государственных образовательных учреждений требует разделения порядка формирования и выплаты заработной платы руководителя этого предприятия и других работников и отслеживания оптимальности соотношения между размерами заработной платы.

3. Оплата труда работников государственных органов является приоритетным национальным направлением создания достойного кадрового резерва служащих, повышения имиджа и статуса управленческих кадров в системе органов государственной власти, аргументированного обоснования мотивационной заинтересованности сотрудников в результатах своего труда с ориентацией на достижение максимальной производственной отдачи от использования государственной собственности [3].

4. Порядок назначения на должность руководителя в государственных образовательных учреждениях, оплаты труда и соблюдения кадровой дисциплины претерпевает за последние годы постоянные изменения и нововведения по причине принятия новых нормативных документов и внесения изменений в действующие нормативные документы в части начисления и выплаты заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты руководителей и работников учреждения.

Законодательством жестко регулируются правовые нормы и условия назначения заработка руководителю государственных образовательных учреждениях, его заместителям и главному бухгалтеру. В отношении сотрудников хозяйствующего субъекта предприятия самостоятельно устанавливаются системы оплаты труда, а также определяют, на основании каких показателей рассчитывать зарплату [1]. Главное, чтобы соблюдалось соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и прочего персонала. В соответствии со ст.145 ТК ПМР размеры оплаты труда руководителей определяются по соглашению сторон трудового договора.

Помимо рассмотрения вопросов оплаты труда в части раскрытия кадровой политики детальный обзор всех особенностей начисления и выплаты заработной платы, формирования фонда оплаты труда, представления доплат, материальных гарантий, компенсаций должен быть представлен в локальных актах государственных образовательных учреждениях [3].

Рекомендуется разработать применительно к эффективной реализации кадровой политики следующие нормативные документы: Коллективный договор, Положения «Об оплате труда», «О премировании и материальном стимулировании».

Нововведения касаются необходимости проработки следующих положений внутренних локальных документов государственного учреждения:

1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников должен определяться государственным органом, органом местного самоуправления или организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений и не должен противоречить тем размерам заработка, которые установлены в нормативных правовых актах органа соответствующего уровня регулирования. При несоблюдении установленного предельного уровня соотношения

среднемесячной заработной платы в соответствии со ст. 145 ТК ПМР трудовой договор с руководителем учреждения будет расторгнут. Такое дополнительное основание для расторжения трудового договора теперь предусмотрено ч. 2 ст. 278 ТК ПМР.

2. Порядок определения оптимального соотношения заработной платы, оговоренный во внутренних положениях, должен предусматривать, что расчет среднемесячной заработной платы руководства унитарного предприятия осуществляется по итогам календарного года, в списочном составе сотрудников заработная плата руководства не учитывается; заработная плата руководства предприятия учитывается в целом как по основной работе, так и при совмещении профессий; в расчет среднемесячной заработной платы работников государственных образовательных учреждений включаются начисленная заработная плата за отработанное время, выплаты, предусмотренные районным регулированием оплаты труда, а также другие выплаты, рассчитанные исходя из среднего заработка при исполнении работником трудовых обязанностей, для оплаты отпусков, а также для других случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

3. Состав и структура заработной платы работников образовательных учреждений должна включать в себя: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы [3]; компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера); стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Алгоритм расчета предельного уровня соотношения заработной платы руководства государственного учреждения и сотрудников, который

обязательно должен соблюдаться при реализации кадровой политики государственных образовательных учреждений, включает определение следующих показателей: фактически начисленная заработная плата работников списочного состава и руководства, списочный состав, среднемесячная заработная плата сотрудников и руководства, соотношение между среднемесячной заработной платой руководства и работников. Оплата труда руководителей данных организаций включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада доводится до сведения руководства государственным органом исполнительной власти или организацией, осуществляющей функции и полномочия учредителя при заключении и расторжении трудового договора с руководителем государственного образовательного учреждения, при этом в расчет принимается сложность труда, масштаб управления и особенности финансово-хозяйственной деятельности организации.

Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики и устанавливаются применительно к исчислению заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера[1].

Выплаты стимулирующего характера прямо увязаны с результатами финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, и выплачиваются в случаях достижения предприятием показателей экономической эффективности деятельности, утвержденных учредителем, за соответствующий период. При этом учитывается личный вклад руководителя предприятия в осуществление основных задач и функций управления и государственного регулирования, определенных уставом предприятия [4].

Таким образом, заработная плата работников государственных органов напрямую увязывается с результатами их деятельности и эффективностью

развития организации, которая зависит от выполнения производственных, финансовых и управленческих показателей и предусматривает повышение ответственности руководящих работников за реализацию государственной политики и повышение личной заинтересованности персонала в достижении результатов труда и выполнении стратегических задач.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс ПМР от 19.07.2002 г., № 161-3-III (САЗ 02-29) последняя редакция от 30.12.2018 г
2. Алавердов А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие// А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова – М.: МФПУ Синергия, 2013. – С. 192.
3. Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы. – М.: Издательство: Питер, 2015. – С. 416.
4. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда: Учебное пособие. – М.: КноРус, 2009. – С. 328.
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие/ Г.В. Савицкая. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – С. 284.
6. Соломко И.М., Лемешко Е.Ю., Тишутина О.И., Ткачук Л.И., Соломко М.Н. Организация бюджетного процесса. – М.: КноРус, 2015. – С. 178.

Оригинальность 92%