

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»
Российский государственный аграрный университет
– МСХА имени К. А. Тимирязева

*Посвящается 45-летию
кафедры бухгалтерского учета ТвГУ*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УЧЕТА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ЭКОНОМИКИ

*Материалы I Всероссийской научно-практической студенческой
конференции 25 апреля 2016 года*

ТВЕРЬ 2016

УДК 336.2(082)+657.1(082)

ББК У052.2я43

П78

Редакционная коллегия:

кандидат экономических наук, доцент Н.В. Новикова (отв. редактор);

кандидат экономических наук, профессор Е.С. Грушко;

П78 Актуальные проблемы учета и функционирования организаций бюджетной сферы экономики: материалы Всероссийской научно-практической студенческой конференции, 25 апреля 2016 года. г. Тверь. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – 67 с.

ISBN 978-5-7609-0968-8

Материалы конференции расположены по пленарному заседанию и секции, названия которых содержатся в тексте. Конференция посвящена 45-летию основания кафедры бухгалтерского учета. В материалах конференции освещаются особенности учета, планирования и функционирования в организациях бюджетной сферы экономики.333

Тезисы докладов и выступлений участников конференции опубликованы в авторской редакции.

Подготовлено с использованием системы Консультант Плюс.

ISBN 978-5-7609-0968-8

© Тверской государственный университет, 2016

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

ЭВОЛЮЦИЯ ПРОБЛЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

И.В. Тишин, ТвГУ, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

На сегодняшний день в российском обществе остро стоит проблема оплаты труда преподавателей вузов. Эта проблема носит не только материальную, но и моральную окраску, так как подрывает авторитет данной профессии, столь необходимой для адекватного развития гражданского общества в России и повышения качества человеческого капитала нашей страны. Без грамотной политики реформирования системы оплаты труда преподавателей вузов невозможен переход к новому экономическому курсу и эффективная реализация в России политики импортозамещения, так как оба мероприятия опираются на высокий уровень кадровой подготовки молодых специалистов. Кроме этого, в последние годы остро встает вопрос о дополнительной мотивации и стимулирования преподавателей высших учебных заведений.

А всегда ли жизнь преподавателя была столь тяжелой? Обратимся к истории.

Дореволюционная российская наука занимала лидирующее положение во многих отраслях знаний. Русские научные школы получили всемирное признание. Отечественное высшее образование считалось одним из лучших в мире. Одной из причин подобных успехов русской науки был высокий для того времени уровень оплаты научно-педагогического труда. Так, во времена Российской Империи в 1913 году профессора получали около 3000–5000 рублей в год, или 250–400 руб. в месяц в зависимости от вуза. При этом в эту сумму не входили различного рода надбавки за научную, учебно-издательскую и литературную деятельность. Профессорская заработная плата была на уровне денежного оклада чиновника, гражданский чин которого соответствовал генерал-майору или контр-адмиралу. Зарботная плата профессора была в 10–15 раз больше зарплаты рабочего [2]. Представленные данные позволяют говорить о реальной значимости, востребованности и престижности профессии преподавателя. Изменилась ли ситуация в советский период?

В период СССР престиж профессии сохранился, изменилась лишь система оплаты труда преподавателей вузов. Так в императорской и советской России до 1937 г. единственной формой оплаты труда для всех категорий преподавателей в высшей школе была почасовая оплата. Впоследствии она в большинстве случаев была заменена на штатно-окладную систему. При этом почасовая оплата была сохранена для тех лиц, которые выполняли в порядке исключения нештатную педагогическую работу. К тому же при планировании учебной нагрузки учитывалось не номинальное количество учебных часов на проведение лекционных и семинарских занятий, а реальное количество часов, включая подготовку к проведению этих занятий в пропорции 1/3 в отношении

лекционных занятий и 1/2 – в отношении семинарских занятий. Эффективность проявлялась еще и в том, что в СССР в 80-е годы заработная плата преподавателей вузов была реально на 70% выше, чем в среднем по стране [4, с. 300].

В 90-е годы ситуация полностью меняется, что связано с болезненным переходом России к рыночной экономике. В итоге были разорваны устойчивые экономические связи, и начался затяжной экономический кризис, последствия которого больше всего ударили по работникам бюджетной сферы, существенно снизив престиж медицинских и образовательных специальностей. С 1991 по 1994 годы заработная плата преподавателей вузов существенно обесценилась. Так, зарплата профессора вуза в Российской Федерации уже в июле 1993 года снизилась с уровня 219% средней зарплаты в промышленности, имевшегося в 1987 году, до уровня 62% [6, с. 13]. Данный момент объясняется двумя факторами – во-первых, галопирующей инфляцией (8458,70% в 1993 году по сравнению с уровнем на начало 1992), во-вторых, практически полным отсутствием индексации заработных плат указанных категорий работников, что усугублялось длительными задержками выплат этих заработных плат. Разумеется, такая ситуация вызвала народное недовольство, и власть не могла не предпринять соответствующие меры. Поэтому 11 июля 1991 года был принят указ Ельцина Б.Н. «О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР», предусматривающий двукратное повышение должностных окладов профессорско-преподавательского состава вузов по отношению к средней заработной плате в стране. Однако указ не был реализован [7].

С 1992 года для оплаты труда работников бюджетной сферы была введена Единая тарифная сетка. Единая тарифная сетка была утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» [5]. Ее применение было обязательно для всех организаций, в том числе и для бюджетных учреждений в сфере образования. Однако практика применения Единой тарифной сетки как основы оплаты труда работников бюджетной сферы показала, что ожидаемого эффекта от ее введения не получилось, а наоборот – была замечена продолжающаяся тенденция к ухудшению ситуации.

Параллельно произошел рост объема нагрузки в 1998-1999 годах: для преподавателей на полной ставке нагрузка составляла 760 часов, при этом на одного преподавателя в среднем приходилось около восьми студентов. В 1999-2000 годах количество студентов возросло в среднем до десяти человек на преподавателя, а объем нагрузки увеличился до 880 часов в год. Однако это не означает, что оплата труда выросла пропорционально нагрузке. Так должно было бы быть, но на самом деле в связи с финансовым кризисом 1998 года и обвалом курса рубля заработная плата преподавателей уменьшилась в несколько раз. В 1999 г. средняя зарплата преподавателей вузов составляла 1100-1500 рублей (около 50-60 долл. США), хотя и наблюдались некоторые вариации в зависимости от конкретного положения вузов. Для сравнения: если

в 50-е годы заработная плата преподавателей вузов по отношению к средней заработной плате по промышленности составляла 263% (ассистент получал больше работающих в промышленности в 1,23 раза, доцент, кандидат наук - в 2,57 раз, а профессор, доктор наук - более чем в 4 раза), то в 1999 году, по данным Минобразования, заработная плата профессорско-преподавательских кадров вуза составляла лишь 82% размера оплаты труда в промышленности, а зарплата ассистента не превышала 28% заработной платы работников промышленности [3, с. 10]. Данная ситуация, в свою очередь, порождает еще одну проблему – снижение притока молодых кадров в сферу образования.

Еще одна характерная для социального положения преподавателей вузов России 90-х годов черта – это несоответствие различных элементов статуса, прежде всего таких, как доход, престиж и уровень образования. При высоком образовательном уровне наблюдается снижение престижа и дохода. Какие же факторы повлияли на это? К данным факторам можно отнести демографический - снижение уровня рождаемости, характерное для России в 90-е годы, а также технологический фактор - информационный бум и внедрение в учебный процесс Интернета [1, с.126].

Поэтому Правительство РФ признало целесообразным развернуть работу по дальнейшему реформированию оплаты труда работников бюджетной сферы и переходу от ЕТС к отраслевым системам оплаты труда.

Список литературы

1. Бондаренко Л.Ю. Изменения в структуре и социальном статусе преподавателей высшей школы // Социологические исследования, №10, 2000 г., - с. 125-127
2. Завгородний А.В. Оплата труда преподавателей и руководителей вузов // Справочник кадровика. 2011 г. (Электронный доступ) URL: <http://hr-portal.ru/article/oplata-truda-prepodavateley-i-rukovoditeley-vuzov> (дата обращения 11.04.2016).
3. Зыкин В.А. Российские вузы: от кризиса к... // Томский потенциал: образование, наука, технология. 2000 г. № 2, с.9-12
4. Лукинова С.А. Заработная плата преподавателя вуза: сравнительно-правовой анализ // Ленинградский юридический журнал, №1, 2015 г. – с. 293-301
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 года №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки». (Электронный доступ) URL: <http://poisk-zakona.ru/255472.html> (дата обращения 11.04.2016).
6. Стаценко Р.А. Российская высшая школа под воздействием общественных перемен (конец 70-х гг. XX в. – начало XXI в.): дисс. канд. ист. наук. 2004 г., - 97с.
7. Указ Президента Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 11 июля 1991 года №1 «О

первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР». (Электронный доступ) URL: <http://www.yeltsincenter.ru/docs/ukaz-prezidenta-rsfsr-1> (дата обращения 11.04.2016).

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАСЧЕТОВ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ.

А.В. Логинов, ТвГУ, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Несомненно, что проблема заработной платы преподавателей высших учебных заведений вошла в последние годы в состав общероссийских. Как ни печально, но данные о средних заработных платах преподавателей вузов по регионам в сопоставлении со среднерегionalными зарплатами дают лишь **общее представление** о положении дел с оплатой труда в данной отрасли. Так, по «усредненным» данным, самая «роскошная» жизнь у преподавателей Чукотки[3]. Здесь профессора зарабатывают в среднем по 71 тыс. рублей, а доценты - по 53 тыс. рублей в месяц (для сравнения: средний доход на полуострове составляет 95,2 тыс. рублей)[6]. В Москве средние доходы преподавателей составляют 59 (профессора) и 44 тыс. руб. (доценты), при среднем уровне заработной платы 40,4 тыс. руб. [6]. Наиболее суровые условия у преподавателей в Дагестане: здесь средняя заработная плата преподавателей составляет 17 и 12 тыс. рублей в месяц (у профессоров и доцентов соответственно), тогда как уровень средней заработной платы составляет 19 тыс. рублей[6].

Как показывают представленные данные, средняя заработная плата преподавателя вуза меньше среднего дохода по региону, что недопустимо при переходе к новому экономическому курсу и снижает престиж профессии, а также мотивацию сотрудников к плодотворной работе.

В 2012 году указанные проблемы были подняты на федеральном уровне в «майских указах президента»[7]. Так президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин постановил «повысить к 2018 году среднюю заработную плату врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе». Опираясь на данный указ Президента, было принято Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», в котором были установлены конкретные отношения среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации для каждого периода, начиная с 2013 года[4]. Для облегчения изложения материала, в данной работе

это отношение будет называться среднеложным коэффициентом. Данное ироничное наименование свидетельствует о некоторой «сказочности» усредненных данных, на чем ещё будет сделан акцент в дальнейшем.

Сравним «желаемые» показатели с реальными. Для наглядности, все данные будут представлены в виде таблицы (прогнозные значения рассчитаны на основе построения трендовых моделей).

Таблица 1

Сводная таблица показателей, характеризующих заработную плату преподавателей вузов на 2013-2015 годы и на плановый период 2016-2018 годы

| Год | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (прогноз) | 2017 (прогноз) | 2018 (прогноз) |
|--|-------|-------|-------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Среднеложный коэффициент, рекомендуемый | 134,9 | 125 | 133 | 150 | 200 | 200 |
| Средняя заработная плата в России | 29792 | 32495 | 33981 | 35231,85 | 36190,43 | 36992,97 |
| Средняя заработная плата преподавателей вузов в России | 40428 | 47188 | 50703 | 54092,08 | 56661,87 | 58851,92 |
| Среднеложный коэффициент по России | 135,7 | 145,2 | 149,2 | 153,53 | 156,57 | 159,09 |
| Средняя заработная плата в Тверской области | 23018 | 24700 | 24809 | 25569,52 | 25982,49 | 26324,85 |
| Средняя заработная плата преподавателей ТвГУ | 32526 | 36595 | 37595 | 39520,19 | 40737,01 | 41758,98 |
| Среднеложный коэффициент по региону | 1,41 | 1,48 | 1,52 | 1,55 | 1,57 | 1,59 |

Составлено по источникам 1, 4, 6.

Опираясь на данные таблицы 1, можно увидеть существенное положительное расхождение между рекомендуемыми показателями среднеложного коэффициента и реальными (текущими) значениями данного показателя. Однако, учитывая сокращения расходов бюджета на образование (на 9,4%) в 2016 году [5], нельзя полагать, что в будущем тенденция сохранится, так как в существующих условиях прогнозные значения окажутся максимально близкими к реальным, что снизит значения реального среднеложного коэффициента в будущем. Кроме этого, следует подвергнуть сомнению существующие статистические данные, исходя из методики расчета средней заработной платы.

Стоит рассмотреть данную методику более подробно. В соответствии с данными Росстата [2], при расчетах по данной методике в состав заработной платы включаются следующие выплаты: начисленные суммы оплаты труда

работника за отработанное время; компенсационные выплаты; надбавки, доплаты; оплата питания, проживания; единовременные поощрительные премии и выплаты. Итак, среднемесячная заработная плата наемных работников рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_{CP} = Z_i * D_i,$$

где i – от 1 до 8 (8 категорий работников)

Z_i - среднемесячная заработная плата i -ой категории наемных работников;

D_i - доля затрат труда i -ой категории наемных работников в общих затратах труда наемных работников. Отдельно следует остановиться на расчете D_i :

$$D_i = \frac{T_i}{T_i},$$

где T_i – затраты труда i -ой категории наемных работников. В свою очередь T_i рассчитывается, как произведение численности наемных работников i -ой категории, средней продолжительности рабочей недели работника каждой категории и количества рабочих недель в году (52).

Налицо некоторые недостатки данной методики, которые приводят к искажениям реальных данных: не учитывается индивидуальная нагрузка на преподавателя; ошибочный расчет (учитываются штатные единицы, а не количество ставок); не учитывается внеучебная нагрузка (учет идет только аудиторной нагрузки); при расчете средней заработной платы включаются стимулирующие надбавки не только за преподавательскую, но и за научную работу сотрудника, что завышает конечный показатель.

Итак, действующая методика расчета средней заработной платы профессорско-преподавательского состава в целом показала свою неэффективность, в частности, происходит завышение итоговых показателей, что искажает реальную картину. Поэтому возникает необходимость пересмотра существующей методики. В связи с этим, можно предложить следующие рекомендации: при расчетах учитывать непосредственно количество ставок; следует вычитать надбавку за научную работу; следует отдельно учитывать внеучебную и аудиторную нагрузку для разных категорий преподавателей.

Использование данных мер обеспечит прозрачность данных (мифические цифры будут существенно скорректированы в сторону понижения) и позволит увидеть реальную ситуацию со средней заработной платой преподавательского состава высших учебных заведений. Только в таком случае можно будет говорить о выполнении либо невыполнении майских указов Президента от 2012 года.

Что можно сказать в сухом остатке? Очевидно, что «посылов» со стороны Президента будет недостаточно для решения данных проблем. Именно поэтому важно проявление инициативы со стороны самих работников интеллектуальной сферы по реформированию сложившейся системы условий труда; тогда как на данный момент времени, по мнению многих экспертов[1], наблюдается удивительная пассивность со стороны работников сферы высшего образования по отношению к данной проблеме.

Список литературы

1. Зарплата преподавателя ВУЗа в 2016 году. Финансовый бизнес. Самые актуальные новости финансового мира. (Электронный доступ) URL: <http://finbazis.ru/zarplata-prepodavatelya-vuza/> (дата обращения 9.04.2016)
2. Приказ № 427 от 16 сентября 2015 года «Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и у физических лиц». Федеральная служба государственной статистики. (Электронный доступ) URL: <http://www.gks.ru/metod/prikaz427.pdf> (дата обращения 9.04.2016)
3. Преподавателям вузов увеличили оклады, но легкой жизни не обещают. Российская газета. (Электронный доступ) URL: <http://rg.ru/2013/08/01/plata.html> (дата обращения 10.04.2016)
4. Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 N 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»». Консультант Плюс. (Электронный доступ) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162797/ (дата обращения 10.04.2016)
5. Расходы бюджета на развитие образования в 2016 году сократятся на 9,4%. РБК – новости, акции, курсы валют, доллар, евро. (Электронный доступ) URL: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/562abf3b9a794742ab5980b2> (дата обращения 10.04.2016)
6. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников организаций. Рынок труда, занятость и заработная плата. Федеральная служба государственной статистики. (Электронный доступ) URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 10.04.2016)
7. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики". Российская газета. (Электронный доступ) URL: <http://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения 10.04.2016)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАСЧЁТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

М.И. Минина, ТвГУ, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Сегодня в РФ для расчёта средней заработной платы преподавателей вузов используется общая для всех отраслей экономики методика расчёта среднемесячного дохода от трудовой деятельности, утверждённая Приказом Росстата № 427 от 16 сентября 2015 года [1]. В ходе применения данной

методики, данные по средней заработной плате преподавателей вузов оказываются завышенными, так как, во-первых, не учитывается индивидуальная нагрузка на преподавателя; во-вторых расчёт средней ориентируется на количество штатных единиц, а не на количество преподавательских ставок; в-третьих, не учитывается внеучебная нагрузка; в-четвёртых, при расчете средней заработной платы включаются стимулирующие надбавки не только за преподавательскую, но и за научную работу сотрудника [4]. Таким образом, расчёт средней заработной платы преподавателей вузов должен быть изменён, с учётом важных особенностей (специфики) труда преподавателя и уровня распределения нагрузки, не характерного больше ни для одной отрасли, кроме образовательной [3], таких как:

1. Разноуровневость читаемых курсов по их сложности, актуальности и частоте обновления информации по читаемым дисциплинам.

2. Разница в нагрузке при лекционных и семинарских занятиях (проблема оптимального объёма аудитории студентов) [2, С.5].

3. Необходимость домашней подготовки к лекциям и семинарам, а также необходимость проверки самостоятельных работ студентов, курсовых и т.д. Таким образом, график работы преподавателя должен учитывать объём указанной самостоятельной работы, что невозможно при существующей аудиторной нагрузке специалистов, сводящей их рабочий день почти к стандартному для других отраслей 8 часовому. Другая проблема – недоработка некоторых преподавателей (менее востребованных или имеющих ограничения по состоянию здоровья). Их неполная занятость почти не сказывается на объёме оплаты, что не позволяет провести разумную дифференциацию заработных плат указанного контингента [5, С. 154].

Предложим собственную методику расчета средней заработной платы преподавателей вузов, используя для этого следующую формулу:

$$З/п_{\text{ППС}} = \frac{\sum_{i=1}^n (З/п_i - НЗН_i) * \frac{НА_i * K_{1_i} + НВ_i * K_{2_i}}{\sum_{i=1}^n (НА_i * K_{1_i} + НВ_i * K_{2_i})} * \frac{Q_i}{\sum_{i=1}^n Q_i}}{n}$$

где, n – число штатных единиц

З/п_{ППС} - средняя заработная плата преподавателей вуза, руб.

З/п_i – реальная заработная плата i-ого преподавателя, руб.

НЗН_i - надбавка за научную и административную нагрузку i-ого преподавателя (включает гранты, премии от научных сообществ, начисления за публикации научных трудов и проценты от продажи научных трудов, надбавки за общественную и административную нагрузку), руб.

НА_i – размер аудиторной нагрузки i-ого преподавателя, в часах

K_{1_i} – поправочный коэффициент аудиторной нагрузки i-ого преподавателя

НВ_i – размер внеаудиторной нагрузки;

K_{2_i} – поправочный коэффициент внеучебной нагрузки i-ого преподавателя;

Q_i – число ставок, приходящееся на i-ого преподавателя.

Стоит отдельно рассмотреть методику выбора значений поправочных коэффициентов для каждого преподавателя: введем критерии, влияющие на значения указанных коэффициентов.

Для K_{1i} критериями будут:

1. Новизна предмета. Данный критерий учитывает частоту обновления информации по читаемой дисциплине и время ведения предмета преподавателем.

2. Соотношение количества часов лекционных и семинарских занятий, а также количество курсовых и выпускных квалификационных работ, проверяемых преподавателем.

3. Число дисциплин, которые преподаватель ведет.

Примерные значения указанных критериев и факторы влияющих на них приведены в таблице 2.

Таблица 2

Расчет поправочного коэффициента аудиторной нагрузки методом бальной оценки критериев

| | Факторы | Значение фактора (P) | Весовой коэффициент фактора (d_f) | Весовой коэффициент критерия (d_k) |
|----------------|---|---|---------------------------------------|--|
| Критерий 1 | Частота обновления информации | 1 – обновляется чаще раза в год | 0,6 | 0,3 |
| | | 0 – обновляется реже раза в год | | |
| | Срок преподавания конкретного предмета | 1 – срок преподавания менее 5 лет | 0,4 | |
| | | 0,5 – срок преподавания свыше 5 лет | | |
| Критерий 2 | Соотношение количества лекционных и семинарских часов | 0,3 – соотношение менее 1/3 | 0,4 | 0,5 |
| | | 0,6 – соотношение от 1/3 до 2/3 | | |
| | | 1 – соотношение до 1/1 и выше | | |
| | Количество курсовых работ и ВКР | 1 – количество ВКР выше 15, количество курсовых свыше 45 | 0,3 | |
| | | 0,7 – количество ВКР менее 15, количество курсовых менее 45 | | |
| | Среднее число студентов в аудитории | 1 – свыше 30 человек | 0,3 | |
| 0,5 – менее 30 | | | | |
| Критерий 3 | Количество предметов в год | 1 – более 3-х | 1 | 0,2 |
| | | 0,6 – менее 3-х | | |

Таким образом, исходя из данных таблицы 2 формула расчета поправочного коэффициента K_{1i} будет выглядеть следующим образом:

$$K_{1i} = \prod_{j=1}^m \left(\prod_{z=1}^l P_z * d_{f_z} \right) * d_{k_j}$$

где, m – число критериев, влияющих на поправочный коэффициент (1-3)

l – число факторов, влияющих на j-ый критерий (1-3)

P_z – значение z-ого фактора (0-1)

d_{fz} - весовой коэффициент z-ого фактора

d_{kj} - весовой коэффициент j-ого критерия.

В соответствии с данной формулой значения критерия K_{1i} будет варьироваться от 0,48 до 1.

Для K_{2i} критериями, влияющими на его значение, будут:

1. Новизна предмета (количество часов, которое преподаватели будут уделять домашней подготовке по предмету);

2. Количество консультационных часов по курсовым, дипломным работам, предметным консультациям и т.д.;

3. Количество часов на написание методических пособий.

Примерные значения указанных критериев и факторы влияющих на них приведены в таблице 3.

Таблица 3

Расчет поправочного коэффициента внеаудиторной нагрузки методом бальной оценки критериев

| | Факторы | Значение фактора (P) | Весовой коэффициент фактора (d_f) | Весовой коэффициент критерия (d_k) |
|-----------------------------------|--|---|---------------------------------------|--|
| Критерий 1 | Частота обновления информации | 1 – обновляется чаще одного раза в год | 0,3 | 0,3 |
| | | 0 – обновляется реже раза в год | | |
| | Срок преподавания конкретного предмета | 1 – срок преподавания менее 5 лет | 0,7 | |
| | | 0,5 – срок преподавания свыше 5 лет | | |
| Критерий 2 | Профильная направленность предмета | 1 – профильный предмет | 0,4 | 0,4 |
| | | 0 – непрофильный предмет | | |
| | Количество курсовых работ и ВКР | 1 – количество ВКР выше 15, количество курсовых свыше 45 | 0,4 | |
| | | 0,7 – количество ВКР менее 15, количество курсовых менее 45 | | |
| | Заинтересованность студентов в получении консультаций | 1 – высокая заинтересованность | 0,2 | |
| | | 0,5 – нормальная заинтересованность | | |
| 0 – отсутствие заинтересованности | | | | |
| Критерий 3 | Книгообеспеченность университетского библиотечного фонда | 1 – слабая книгообеспеченность (книг не хватает или они устаревшие) | 0,2 | 0,3 |
| | | 0 – достаточная книгообеспеченность | | |
| | Новизна предмета | 1 – высокая частота обновления информации по предмету | 0,5 | |

| | | | | |
|--|---|--|-----|--|
| | | 0,4 – низкая частота обновления информации по предмету | | |
| | Индивидуальные процентные отчисления от продаж методических пособий | 1 - отчисления присутствуют | 0,3 | |
| | | 0 – отчисления отсутствуют | | |

Формула расчета поправочного коэффициента K_{2i} аналогична формуле расчёта поправочного коэффициента K_{1i} , приведённой выше.

Таким образом, предложенная методика расчета средней заработной платы преподавателя вуза учитывает недостатки существующей методики, обеспечивая результат, приближенный к реальному состоянию дел в сфере оплаты труда преподавателей вузов.

Литература

1. Приказ Федеральной службы государственной статистики № 427 «Об утверждении Методики расчёта среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)» от 16 сентября 2015 года (Электронный доступ) URL: <http://www.gks.ru/metod/prikaz427.pdf> (дата обращения 10.04.2016).
2. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Анализ систем оплаты труда преподавателей вузов// Журнал «Высшее образование в России», №2, 2013 г., С.3-9.
3. Зарплата и другие выплаты работникам - 2013//Книга-справочник под редакцией **В.Верецаки**. Издательство Гарант-Пресс, 2013. Издание на компакт-диске.
4. Зарплата преподавателя вуза в 2016 г. (Электронный доступ) URL: <http://finbazis.ru/zarplata-prepodavatelya-vuza/> (дата обращения 11.04.2016).
5. Психология труда: учебник для вузов/ под ред. Карпова А.В., 3-е издание. - М: Юрайт, 2012 г. – 352 с.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ ФАНДРАЙЗИНГА

Н.О. Лисовая, А.В. Макаров, О.А. Сибрина, Экономический факультет
ФГБОУ ВПО Ярославский государственный университет им. П.Г.
Демидова, г. Ярославль

Фандрайзинг (fundraising) — это поиск или сбор спонсорских (или иных) средств для осуществления социально значимых проектов (программ, акций) и поддержки социально значимых институтов [1].

Фандрайзинг возник в США в начале 1980-ых гг., когда из-за последствий экономического кризиса 1970-ых гг. резко сократилось государственное финансирование социально-культурных проектов. В России фандрайзинг появился в 1995 г., когда был принят федеральный закон №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», однако массового развития до сих пор не получил. Во многом, это связано с недостаточным развитием НКО [2].

Стоит отметить, что в России не только не получил должного развития сам процесс фандрайзинга, так и сам термин. Чаще в России для данного процесса используется термины «сбор средств» или «сбор пожертвований».

Привлечение средств через фандрайзинг может происходить за счет донорства, меценатства и спонсорства. Иногда выделяют еще несколько способов, таких как инвестирование, гранты, но их можно считать разновидностью меценатства [1].

В России фандрайзинг в деятельности образовательных учреждений начал развиваться в конце 2000-ых гг., после появления ряда общественных организаций, занимающихся поддержкой образования, таких как «Фонд Егора Гайдара» и «InLiberty».

Стоит отметить, что «Фонд Егора Гайдара», часть мероприятий организует именно по системы фандрайзинга, но в тоже время иногда сам выступает донором или спонсоров для сторонних мероприятий.

Так, для проведения дискуссионных школ GAIDPARK летом 2015 г. и зимой 2016 г. была использована система фандрайзинга. При этом в 2015 г. меценатом мероприятия стал Комитет гражданских инициатив, а в 2016 г. — он же стал спонсором, взамен чего получил право разместить свою рекламу и произвести презентации своих проектов. Также летом 2015 г. донором школы стал музей «Политехник», предоставивший мультимедийное оборудование.

Кроме этого, для проведения совместного проекта «InLiberty» и «Фонд Егора Гайдара» — «Экономический факультет», спонсорами выступили телеканал «Дождь», который получил право телевизионной трансляции данных лекций, журнал «Forbes Россия» и Интернет-журнал «Slon», которые получили право выкладывать текстовую расшифровку лекций.

С другой стороны, открывая на экономических факультетах региональных вузов России аудитории им. Е.Т. Гайдара, «Фонд Егора Гайдара» сам выступает меценатом, для вузов. Однако денежные средства на реализацию данных программ, а также выплату стипендий, фонд опять же получает от меценатов — частных лиц и организаций. Таким образом, можно сказать, что «Фонд Егора Гайдара» выступает посредником в системе фандрайзинга между вузами и меценатами [3].

Стоит отметить, что система фандрайзинга увеличила число мероприятий, которые организуют данные общественные организации. Если три года назад

они организовывали лишь летнюю дискуссионную школу GAIDPARK и летнюю школу «InLiberty», то в настоящее время добавились еще такие проекты, как: весенняя школа «Возращение этики», зимняя дискуссионная школа GAIDPARK, летняя школа для преподавателей-экономистов, циклы открытых лекций «Экономический факультет» и «Исторический момент», «Gaidar open university» и другие [2].

Стоит отметить, что российские университеты редко прибегают к помощи фандрайзинга и организуют большинство мероприятий за счет своего бюджета. Исключением может считаться Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики (далее – НИУ ВШЭ), которая организует ряд конференций с помощью данной системы.

Так, НИУ ВШЭ является вторым университетом в России, после МГУ им. М.В. Ломоносова, по числу проводимых конференций за год. За год НИУ ВШЭ приводит около 100 научных конференций, половина из которых проводится исключительно за счет средств, полученных фандрайзингом. К примеру, студенческая научно-практическая конференция «Электронный бизнес. Управление интернет-проектами. Инновации», которая ежегодно проводится в марте, финансируется исключительно за счет средств, которые университет получил за счет меценатства и спонсорства от многих компаний, среди которых «Сбербанк России».

В конце мая НИУ ВШЭ проведет очередную ежегодную молодежную конференция по управлению проектами, спонсорами и донорами которой уже выступили более 12 компаний, среди которых банки «ВТБ-24», «Сбербанк России» и «UniCredit Bank», консалтинговое агентство «rwc», «Национальная ассоциация управления проектами» и другие.

Широкий сектор спонсоров, доноров и меценатов, которых привлекает НИУ ВШЭ для проведения конференций и форумов, способствует более качественному их проведению, а также приглашению экспертов и аналитиков для лекций, в том числе и из-за рубежа. При этом часто бывает, что компании, которые выступили спонсором или меценатом данного проекта сами проводят бесплатные лекции, семинары и тренинги. В качестве обратной связи они получают рекламу на баннерах и афишах во время мероприятия [4].

Стоит отметить, что к данной системе для проведения конференций и форумов, часто прибегают за рубежом, когда спонсоры и меценаты покрывают большую часть расходов. В России к фандрайзингу образовательные учреждения прибегают редко, и в основном для финансирования вспомогательных мероприятий.

Тем не менее, примеры «Фонда Егора Гайдара», НИУ ВШЭ и «InLiberty» показывают, что данная система эффективна и помогает повысить качество и количество проводимых мероприятий. Не смотря на современный экономический кризис, количество мероприятий, которые были проведены по системе фандрайзинга не только не уменьшилось по сравнению с 2014 г., но наоборот – увеличилось. Крупные компании готовы вкладывать деньги в данный процесс, демонстрируя тем самым свою социальную направленность.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в ближайшее время будет наблюдаться рост числа образовательных проектов, проведенных по системе фандрайзинга, что будет в дальнейшем способствовать повышению качества российской системы образования.

Список литературы

1. Барежев, В.А., Мелькевич, А.А. Организация и проведение PR-кампаний: [учебное пособие]. – СПб.: ИД «Питер», 2013. – 178 с.
2. О профессии Фандрайзер // Интернет-журнал «The Village». URL: <http://www.the-village.ru/village/business/newprof/148091-fandrayzer> (дата обращения: 10.04.2016).
3. Официальный сайт Фонда Егора Гайдара. URL: <http://gaidarfund.ru> (дата обращения: 10.04.2016)
4. Официальный сайт Национального исследовательского университета Высшая школа экономики. URL: <https://www.hse.ru> (дата обращения: 10.04.2016).

ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ И ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

*К. В. Ганина, В. Ю. Рассадкина, ТвГУ, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь*

Переход российской системы высшего образования на федеральные государственные образовательные стандарты поколения «Три +», переориентация стратегий наращивания объема знаний у студентов на стратегии развития компетенции в заданных профессиональных направлениях подготовки, значительное сокращение количества специальностей подготовки, потеря значительной части объема образовательного контингента, увеличение объема учебной нагрузки со стороны руководителей для преподавателей вузов, действующая на практике дифференциация систем оплаты труда для преподавателей из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) в разных вузах - всё это, безусловно, влияет, с одной стороны, на изменение содержания и структуры трудовых функций и компетенций преподавателей вузов, а с другой стороны, на изменение их мотивации. Многие европейские, азиатские страны, США в числе своих приоритетных стратегических задач развития выделяют стратегию всеобщего высшего образования и создания системы непрерывного образования в течение всей жизни. Очевидно, что и в современной России роль преподавательского труда является особенно значимой в условиях выбора стратегии развития экономики знаний.

В отношении оплаты труда педагогических работников на данный момент действуют «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений на 2016 год», которые закрепляют, что «системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом настоящих рекомендаций» [1].

В соответствии с Коллективным договором между ФГБОУ ВПО «Тверской государственной университет» и профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников ТвГУ на 2013-2015г.г. (далее – Коллективный договор) к ППС высших учебных заведений относят должности [2], представленные в таблице 1.

Таблица 1

Классификация должностей ППС

| | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Ассистент, преподаватель |
| 2-й квалификационный уровень | Старший преподаватель |
| 3-й квалификационный уровень | Доцент |
| 4-й квалификационный уровень | Профессор |
| 5-й квалификационный уровень | Заведующий кафедрой |
| 6-й квалификационный уровень | Декан |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ N 1601) регламентируется только продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования [3].

Продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю является фиксированной учебной нагрузкой для ППС вузов. Нижний предел не устанавливается. При этом отметим, что вне поля зрения остаётся норма часов педагогической работы за ставку заработной платы различных должностей ППС. В соответствии с Коллективным договором, в установленные 36 часов в неделю включается помимо учебной (педагогической) работы научно-исследовательская, творческо-исполнительская, опытно-конструкторская, учебно-методическая, организационно-методическая, воспитательная, физкультурная и спортивно-оздоровительная работа.

В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении (Постановление Правительства РФ от 14.02.2008г.) и с Положением об оплате

труда работников Тверского государственного университета объем преподавательской работы работника из числа ППС первой половины дня не может превышать 900 часов в год [4]. Необходимо отметить, что объем учебной нагрузки в часах на учебный год устанавливается заведующими кафедрами, которые обязаны распределить учебную нагрузку среди ППС равномерно, и утверждается деканом факультета [4]. Размер ставки заработной платы устанавливается Ректором, а регламентируется Коллективным договором. При определении ставки заработной платы учитываются дифференцирующие коэффициенты, которые в свою очередь зависят от различных факторов. Например, наличия учёной степени, должности и др. В основном, вузы устанавливают нагрузку для должностей профессора на уровне 400 - 450 часов в учебном году, доцента - 700 - 720 часов, ассистента - 850 - 900 часов в год [5]. Для декана и заведующего кафедрой не установлены и не регламентированы размеры учебной нагрузки. Они определяются по соглашению сторон. Помимо оклада работникам из числа ППС предусматривается выплаты компенсационного, стимулирующего характера, а также премии [4].

В последнее время в СМИ, на форумах в Интернет сообществах, а также в реальной жизни обсуждаются некоторые значимые вопросы, решение которых позволит снять напряженность в вопросах оплаты труда ППС.

Возникает вопрос: Может ли преподаватель работать 8 часов в неделю? Если да, то при 5-дневке продолжительность его труда в неделю составит 40 часов. А это больше, чем закреплённая норма 36-часовой недели. Следовательно, сделать это в соответствии с действующим законодательством невозможно. Это противоречит установленным стандартам нормативно-правовой базы, регулирующей образовательную деятельность.

Следует отметить, что на практике работа преподавателя не ограничивается 36 часами. Это происходит, т.к. некоторые виды преподавательской работы выходят за установленную норму его времени. Во-первых, работа преподавателя невозможна без подготовки к занятиям. Необходимо обновление объема знаний, приобретение новых навыков и умений. Во-вторых, научно-исследовательская деятельность предполагает написание научных статей (в том числе в журналах ВАКа и международных журналах). В-третьих, современный преподаватель вуза зачастую работает в качестве совместителя в нескольких образовательных учреждениях на нескольких ставках. В-четвёртых, конкуренция между преподавателями вынуждает осваивать новые дисциплины, что сопряжено с прохождением различных курсов переподготовки и повышения квалификации, получением второго высшего образования.

Перечисленные виды преподавательской деятельности никак посчитать в принципе достаточно сложно (например, при подготовке к одному семинару затрачивается 3 часа, к другому – 1 час по разным вузам). Также законодательно не регламентируется их отдельная оплата.

Встаёт следующий **вопрос**: кто определяет, сколько времени затрачивается на подготовку, сколько – на проверку работ, сколько – на

пересдачи студентов. Руководство? Получается, что **нормирование оплаты труда ППС осуществляется по усмотрению работодателя?**

По мнению Владимира Комова, оргсекретаря профсоюза "Университетская солидарность", всё это должно входить в учебную нагрузку. А остальная часть помимо этих 900 часов отдана преподавателям на то, чтобы разрабатывать новые курсы, заполнять огромное количество отчетности и, собственно, заниматься наукой. В первую очередь это же главное, одна из основных обязанностей. Однако, к сожалению, мы можем этот проект приказ характеризовать не иначе как такой формулой. Теперь он закрепляет такое положение, что преподаватель, школьный учитель будет работать столько, сколько захотят его начальники [6].

В результате вышеперечисленного современным вузовским преподавателям приходится испытывать колоссальные перегрузки!

В связи с этими перегрузками преподаватели вынуждены при существующей нагрузке сокращать качество образовательных услуг. Например, перечитывать материал из учебников и методичек, не внедрять в семинары и лекции свои научные исследования и разработки по своей тематике, при этом отработывая закреплённые за ними часы учебной нагрузки. Например, в Европе учебная нагрузка профессора – не более 300 часов [7], а занятия он выстраивает на основе своих познаний в дисциплине, разработок, наблюдений, экспериментов, исследований. Стоит отметить, что увеличение учебной нагрузки ведёт не только к «перечитыванию» материала, но и к профессиональному выгоранию преподавателя. Также на практике в региональных вузах максимальное значение налоговой нагрузки (900 часов) принимают за минимальную. При этом наблюдается рост аудиторной («горловой») нагрузки при уменьшении норм времени на индивидуальную работу со студентами.

Интересный момент касается научной деятельности. Зарплату как человеку, который занимается наукой, такого понятия в массе нет. По мнению профессора МФТИ Романа Карасева «Какие-то, может быть, отдельные, выделенные люди, договорившиеся особым образом с начальством - может быть и имеют некоторые вознаграждения за успехи в научной деятельности. Но в массе никак не учитывается научная работа. А ее надо как-то понимать. Потому что, всё-таки, если человек опубликовал статью и написал, что он работает в этом институте, институт потом определённые баллы в рейтинге, куда-то проходит и т. д. И довольно странно, что это совершенно не дифференцируется. Если, может быть, даже денег не платить, но хотя бы **нагрузку снизить?»** [6].

Получается, что выше поставленные вопросы подводят нас к выделению главной проблемы: неравная оплата за равный труд или наоборот - одинаковая оплата, но при этом неравенство обязанностей и неравенство в труде.

Сегодня на деле мы имеем тенденцию к экономии со стороны руководителей за счёт увеличения учебной нагрузки, при этом сотрудник стремится эту нагрузку сократить. Благоприятным условием этого сокращения является тот факт, что установка нагрузки закреплена за вузом, а, следовательно,

происходит дифференциация учебной нагрузки: по факультетам, по направлениям подготовки, по кафедрам, по должностям ППС, а также и по ВУзам. В связи с этим представляется возможным регламентировать объемы учебной нагрузки для ППС отдельных вузов. Поскольку данные вузы финансируются из одного уровня бюджета и имеют одинаковые нормативы бюджетного финансирования на основе субсидии.

Ситуация складывается таким образом, что профессия педагога не пользуется популярностью среди молодёжи. При этом университеты пытаются добиваться более высоких позиций в российских и международных рейтингах вузов, а государство стремится повышать уровень образования в стране. Получается, что главным рычагом совершенствования системы образования России является сам педагог. Из чего возникает вопрос, а как стимулировать его труд так, чтобы этот педагог и оказывал качественные образовательные услуги, и занимался воспитательной деятельностью, и совершал прорывы в научно-исследовательской деятельности за установленные законодателем 36 часов в неделю?

Стимулирование профессорско-преподавательского состава вузов должно осуществляться с применением следующих форм: принуждение, материальное поощрение, а также моральное поощрение и самоутверждение.

В идеале, поскольку в высшей школе преобладают сознательная дисциплина и творческое отношение работников к труду, стимулы принуждения наименее приемлемы, в то время как стимул самоутверждения для ППС является наиболее действенным. Поэтому в предлагаемой нами системе стимулирования ППС учитываются исключительно достижения. Однако на практике, к сожалению, в регионах стимулирование труда в образовании превратилось больше в запугивание, как и в коммерческом секторе экономики – не выполнишь нагрузку, найдём другого, незаменимых людей не бывает. Рабочее время стало понятием «растяжимым», отсутствие времени у преподавателей на изучение и осмысление опыта, поглощение информации на научные изыскания, да просто, на отдых почти не осталось. Ведь многие сотрудники работают не у одного работодателя, а у двух, а то и трёх. Хотя на самом деле ситуация с третичной занятостью меняется: сокращение филиалов приводит к высвобождению педагогов и их сокращению. Поскольку большинство педагогов не являются основными работниками филиалов, то его сокращение приводит к снижению уровня жизни при сохранении основной работы в другом вузе.

По мнению эксперта Ольги Жильцовой, «в нынешних кризисных условиях поднимать заработные платы вряд ли будет руководство бюджетных организаций, ссылаясь на то, что производительность труда не выросла в сравнении с предыдущим периодом» [8].

Как же оценить деятельность преподавателя? Вузы самостоятельно применяют системы оценки и стимулирования труда ППС. В той или иной форме системы оценки деятельности преподавателей существуют во многих вузах. Рассмотрим в качестве примера НИУ «Высшая школа экономики».

В НИУ «Высшая школа экономики» используется система премирования за довольно узкий спектр показателей:

- 1) фиксированная надбавка сроком на один год за академическую работу при достижении порогового значения баллов, начисленных за представленные публикации;
- 2) надбавка сроком на два года за академические успехи и вклад в научную репутацию НИУ ВШЭ присуждается на основе независимой слепой экспертизы (надбавка № 1 не выплачивается);
- 3) надбавка сроком на два года за статью в зарубежном рецензируемом научном журнале из баз Web of Science или SCOPUS (надбавки № 1 и № 2 не выплачиваются);
- 4) дополнительная надбавка за ведение своей персональной страницы на сайте ВШЭ.

Кроме того, есть ряд дополнительных стимулирующих мер, например, закрепление за выдающимися преподавателями студентов-помощников, предоставление творческих отпусков, оценка ППС по результатам анкетирования студентов.

Такой подход, при существенных объемах финансирования и широких возможностях для привлечения высококвалифицированных кадров, позволяет обеспечить высокий уровень научно-образовательного процесса. Однако он не всегда может быть применим к вузам с региональной спецификой. Это связано с тем, что столичные вузы зачастую оказываются на шаг (или несколько) впереди, что связано с большим объемом финансирования из бюджета и активной платной деятельностью.

В регионах же системы стимулирования преподавателей ППС сильно отличаются, и следует отметить отсутствие единообразия. В связи с этим, на наш взгляд, должны быть созданы и четко определены показатели эффективности преподавательской деятельности. Эти показатели должны носить обязательный характер, регламентированы, закреплены в законодательстве. Особо следует отметить, что источником финансирования выступают разные средства, но объем бюджетного финансирования является одинаковым для отдельных профилей обучения. В связи с этим размеры надбавок и выплат должны быть одинаковы. Не может педагог Томского государственного университета получать должностной оклад меньше чем в Тверском государственном университете. Государство, финансируя различные организации бюджетного сектора экономики использует разные принципы в оплате труда работников. Например, военнослужащие имеют по всей России и одинаковые оклады по должности и по званию. Чем отличается педагоги, работающие в разных федеральных вузах и имеющие и одинаковые должность, ученую степень и звание?

Становится очевидным, что разница в номинальной оплате труда педагогов, работающих в разных регионах, должна быть связана не только с различными квалификационными требованиями, но и показателями его деятельности.

Выявленные нами проблемы оплаты труда профессорско-преподавательского состава требуют безотлагательного решения. В противном случае, качество образования в вузах не будет улучшаться. Проблемы оплаты труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава представлены в таблице 2.

Таблица 2

Основные проблемы оплаты труда педагогов и пути их решения

| Проблема | Путь решения |
|---|---|
| Дифференциация учебной нагрузки внутри вузов и в пределах вуза на разных кафедрах, направлениях подготовки, факультетах и др. | В вузах должна быть одинаковая нагрузка на ставку для одинаковых профессиональных квалификационных групп преподавателей; |
| НИД отдельно в некоторых ВУЗах не оплачивается. | Необходимо производить оплату научно-исследовательской деятельности (НИД) отдельно от учебной деятельности. Показатели НИД должны быть стандартизированы и унифицированы в целом по всем вузам, а значит, разработаны Министерством образования и науки РФ по всей стране в целях реализации стратегии образования на 2030 год. Размер стимулирующих выплат и надбавок за НИД должен быть единым. |
| Норматив финансирования по укрупненным профилям обучения (субсидия для вуза) является единым по всей России. | В связи с этим необходимо скорректировать методику расчета норматива финансирования по укрупненным профилям обучения студентов. |

Решение обозначенных проблем, успешная реализация предложенных путей решения видится в разработке более совершенной и унифицированной нормативно-правовой базы, регулирующей систему образования и оплату труда преподавателей вуза. Всё это позволит действительно признать роль России и деятельность ее вузов особым вкладом в развитие мировой системы образования, а деятельность педагогического состава как основного фактора повышения его качества.

Список литературы

1. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год // Российская газета - Федеральный выпуск №6868 (297). 2015. (Электронный доступ). URL: <http://rg.ru/2015/12/31/zarplata-dok.html> (дата обращения: 31. 12. 2015).
2. Коллективный договор между ФГБОУ ВПО «Тверской государственной университет» и профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников ТвГУ на 2013-2015 г.г.

3. Приказ от 22 декабря 2014 г. N1601 о продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре. (Электронный ресурс). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797/ (дата обращения: 25.02.2015).
4. Положение об оплате труда работников Тверского государственного университета.
5. Кирилловых. А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое пособие. М: Юстицинформ. 2015. 215 с.
6. Ляленкова Т. Время преподавателя // Радио свободы. (Электронный ресурс). URL: <http://www.svoboda.mobi/a/27621851.html> (дата обращения: 20.03.2016).
7. Андрианов А., Ливанов Д., Кудюкин П., Трынов Д., Как снизить нагрузку университетских преподавателей? // Троицкий вариант. (Электронный ресурс). URL: <http://trv-science.ru/2014/07/15/kak-snizit-nagruzku-universitetskikh-prepodavatelej/> (дата обращения: 15.07.2014).
8. Жильцова О. Перекося в оплате труда, особенно в регионах, были и останутся // Федералпресс. (Электронный ресурс). URL: http://fedpress.ru/expertsovet/expert_mnenie/perekosy-v-oplate-truda-osobenno-v-regionakh-byli-i-ostanutsya (дата обращения: 29. 10. 2015).

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ И НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Сезько О.С., экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Сегодня продолжается этап реформирования оплаты труда в бюджетном секторе. Происходит внедрение новых систем оплаты труда. Это свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:

- сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;
- устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;
- отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;
- определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок;
- совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;

Основной целью является введение эффективного контракта.

В настоящее время в образовательных организациях проводится активная работа по введению эффективного контракта с педагогическим работником. Предполагается, что с введением этого контракта представления о труде педагога как о низкооплачиваемом и не престижном останутся только в воспоминаниях.

Президент РФ Владимир Путин заявил, что увеличение оплаты труда специалиста должно быть увязано с качеством его работы, в связи с чем поручил до 1 декабря 2012 года принять программу «Эффективный контракт» [1].

«Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы» [2.]

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р определено, что **эффективный контракт** - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его:

- должностные обязанности;
- условия оплаты труда;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг;
- а также меры социальной поддержки.

Переход на эффективный контракт с педагогами предопределен государственной программой РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р.

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора.

Целью введения эффективного контракта является увязка повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

1. введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности;
2. установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;
3. отмены неэффективных стимулирующих выплат;
4. использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов их деятельности.

Программа перехода на эффективный контракт предусматривает определенные этапы ее реализации.

I этап (2012 - 2013 годы):

- формирование нормативной правовой базы;
- повышение оплаты труда категориям работников учреждений начиная с 2012 года;
- актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;
- заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;
- введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014 - 2015 годы):

- разработка показателей эффективности деятельности работников учреждений;
- заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;
- совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов).

III этап (2016 - 2018 годы):

- завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;
- обеспечение к 2018 году достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

Что даёт введение эффективного контракта?

Как сказано в Программе, ее реализация позволит:

- повысить престижность и привлекательность профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, увязанные с качеством оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Применительно к образовательному учреждению самое главное в введении эффективного контракта с педагогом — это обеспечение качественного образования.

В начале 2013-2014 учебного года по поводу введения эффективного контракта с педагогом высказался Министр образования России Д.Ливанов в интервью «Умной школе. рф» (<http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3625>) :

— Мы по существу сформулировали и осуществляем переход на систему эффективного контракта между обществом с одной стороны и учительством – с другой. Обратите внимание, что это не контракт между директором и учителем конкретной школы. Это более широкое понятие: общественный договор, заключаемый между обществом и учительством.

— Принципиально важно, чтобы рост заработной платы не происходил за счет повышения учебной нагрузки. Если это происходит, то это не просто профанация идеи эффективного контракта, а прямой вред, который наносится профессиональному самочувствию учительства и в целом качеству обучения, качеству работы учителей, — отметил Министр [3].

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

1. трудовая функция;
2. показатели и критерии оценки эффективности деятельности;
3. размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.
4. а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

При этом условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования. Непосредственно в тексте трудового договора должностные обязанности работника должны быть отражены с учетом действующих обязанностей, установленных должностной инструкцией.

Обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры, являются также условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Эффективный контракт предполагает также установление норм труда.

Эффективный контракт должен обеспечивать такой уровень зарплаты педагогического работника, который является конкурентоспособным с другими секторами экономики. Эффективный контракт – это достойная оплата за качественный труд.

Образовательные учреждения, разрабатывая типовую форму эффективного контракта, должны руководствоваться следующими нормами законодательства:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р (далее — Программа);

4. Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо).

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

На основе перечисленных документов организация разрабатывает основной внутренний локальный акт – Положение об оплате труда.

Список литературы

1. MyShared Inc. – 2016г. – Режим доступа:

<http://www.myshared.ru/slide/726687/>

2. ДОСМЕ – 2016г. – Режим доступа: <http://www.docme.ru/doc/492437/effektivnyj-kontrakt-i-algoritm-ego-vnedreniya>

3. Блог инспектора народного образования – 2016г. – Режим доступа: <http://eduinspector.ru/>

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Каменщикова А.И., ТвГУ, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В практике работы образовательных организаций наиболее проблемным в системах оплаты труда работников является конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. в системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

— г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Могут быть предусмотрены и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.

На схеме 1 представлены основные условия назначения компенсационных и стимулирующих выплат.

1. Условия компенсационного характера:

| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты |
|----------------------|----------------|---|
| | | |
| | | |

2. Условия стимулирующего характера:

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|----------------------|---------------------------|---|---------------|----------------|
| | | | | |
| | | | | |

Для применения эффективного контракта на практике образовательные учреждения должны:

1. осуществлять определенные организационные и административные работы, которые включают в себя:

- Разъяснительную работу в педколлективе по вопросам введения эффективного контракта педагога.
- Создать комиссию по проведению работы, связанной с введением эффективного контракта педагога.
- Проанализировать действующие трудовые договора работников на предмет их соответствия ст. 57 Трудового кодекса РФ и приказу Минтруда России от 24.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
- Разработать показатели эффективности труда педработников.
- Разработать и внести изменения в такие локальные акты образовательной организации как коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о выплатах стимулирующего характера с учетом разработанных показателей.
- Принять локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда работника, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- Конкретизировать трудовые функции и условия оплаты труда педработника.
- Подготовить и внести изменения в трудовые договора работников.

- Уведомить педработников об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме не менее чем за два месяца согласно ст.74 Трудового кодекса РФ.

Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

2. Оформить трудовые отношения при введении эффективного контракта осуществляется при приеме на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе. С работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформление осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, установленном ТК РФ. При этом требуется предупреждение работника об изменении условий трудового договора в письменном виде не менее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В соответствии с Программой завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками в связи с введением эффективного контракта предполагается на третьем этапе, охватывающем 2016-2018 годы.

Существуют проблемы внедрения эффективного контракта на практике. Организация стоит перед выбором показателей эффективности:

- либо по результату,
- либо по объему выполненных работ,
- либо по должности.

В образовании замерить итоговый результат не представляется возможным. Можно лишь ввести некие единицы проделанной работы для его оценки, в которых и пытаться определять эту самую пресловутую «эффективность» педагогической деятельности.

«Проблема результата одна из самых сложных. Потому что не всегда понятно, что нужно измерять – непосредственный результат или конечный эффект [1]?

Для успешного перехода бюджетной сферы на «эффективный контракт» не решены главные проблемы – что считать результатом педагогического труда, как измерять результат, по каким параметрам и т.д.

В связи с этим можно делать вывод, что внедрение эффективного контракта затрудняется. Например, в Тверской области из 100 бюджетных учреждений перешли на эффективный контракт лишь только 50% [2].

В настоящий момент осталось мало времени для проведения процедур по внедрению эффективного контракта.

Список литературы

1. MyShared Inc. – 2016г. – Режим доступа:
<http://www.myshared.ru/slide/726687/>
2. Эффективный контракт в образовании по данным статистики и Мониторинга экономики образования – 2013г. - Режим доступа:
<https://docviewer.yandex.ru>

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ТВЕРСКИХ И МОСКОВСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

М.Ю. Крылова, А.М. Умаханов, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В последние годы в России значительное внимание уделяется оптимизации расходов и повышению качества оказываемых услуг. В отдельных секторах бюджетной сферы больше половины расходов организаций направляется на оплату труда работников.

Реформирование системы оплаты труда в бюджетной сфере осуществляется в соответствии с широко применяемыми в западных странах принципами стимулирующей заработной платы. В России такой формат начисления заработной платы получил название «Новая система оплаты труда» (НСОТ). Как показано далее, российская система несколько отличается от таковой в зарубежных странах. В статье мы проведем сравнительный анализ систем оплаты труда двух высших учебных заведений России – ТвГУ, МГУ имени Ломоносова. Сравнительный анализ видов компенсационных и стимулирующих выплат представлен в таблице 1. Анализ был проведен на основе Положения об оплате труда работников университета ТвГУ и Положения об оплате труда работников университета МГУ им. Ломоносова.

Таблица 1

Сравнительный анализ видов выплат, производимых в ТвГУ и МГУ по состоянию на 01.01.2016 года

| Критерий оценки | Наименование ВУЗа | |
|---|-------------------|-----|
| | ТвГУ | МГУ |
| 1. Наличие должност-ного оклада с компенсационными и стимулирующими выплатами | + | + |
| 2. Наличие премий | + | + |

| | | |
|--|--|---|
| 3. Наличие показателей оценки результатов работы ППС | Рейтинговая оценка результатов деятельности ППС | Рейтинговая оценка результатов деятельности ППС |
| 4. Наименование стимулирующих выплат | <p>- стимулирующие выплаты за высокие результаты в научной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • За научное руководство аспирантами, докторантами и соискателями, защитившимися в срок; • За получение лицензий на использование объектов интеллектуальной собственности • Др. <p>- стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников университета:</p> <ul style="list-style-type: none"> • По итогам рейтинга ППС; • За особые заслуги работника в области образования, науки по основной должности; • За участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях) • Др. | <p>- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;</p> <p>- выплаты за качество выполняемых работ;</p> <p>- выплаты за стаж непрерывной работы.</p> |
| 5. Наименование компенсационных выплат | <p>Профессорско-преподавательскому персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за работу с платными студентами; - за руководство основной образовательной программой; - за исполнение обязанностей тьютора - др. | <ul style="list-style-type: none"> - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; - процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. |
| 6. Наименование премий и | 1. За высокие результаты в | 1. За высокие достижения в |

| | | |
|----------------------|---|---|
| период их назначения | учебно-методической и научной работе 2. За творческое и добросовестное выполнение профессиональных обязанностей 3. За осуществление организации и проведение приемной кампании абитуриентов 4. Другие (в том числе к юбилейным датам и по итогам работы за квартал, год) | труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных конкурсах и других мероприятиях. 2. Порядок премирования Работников Вуза устанавливается Вузом самостоятельно и утверждается ректором. |
|----------------------|---|---|

На основе выбранных критериев, нами был проведен анализ отдельных положений по оплате труда ППС выбранных ВУЗов. В ходе данного анализа мы выявили следующие сходства и различия:

1. В ТвГУ, также как и в МГУ, установлены минимальные размеры должностных окладов ППС согласно квалификационного уровня преподавателя.
2. Кроме должностного оклада (ставки заработной платы) вышеперечисленным категориям персонала устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премии, предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором, настоящими Положениями об оплате труда и приказами ректора по университетам.
3. Для оценки показателей результатов деятельности ППС в обоих университетах используется рейтинговая система оценки результатов деятельности.
4. Все виды компенсационных выплат, принятых в МГУ им. Ломоносова и ТвГУ соответствуют Приказу Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 о перечне компенсационных выплат и Трудовому Кодексу РФ.
5. Также все виды стимулирующих выплат в обоих университетах также соответствуют нормативным требованиям Трудового Кодекса РФ.
6. Перечень стимулирующих выплат в Тверском государственном университете на порядок больше, чем в московском, но важно отметить, что «учитывая, что МГУ является уникальным учебно-научным центром страны, работникам университета устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за высокие результаты в размере 50% к должностному окладу в пределах бюджетных ассигнований».
7. Выплаты компенсационного характера, установленные в ТвГУ и МГУ практически одинаковые, но в Тверском государственном

университете есть дополнительные выплаты компенсационного характера за исполнение обязанностей тьютора, которое отсутствует в московском университете.

Таким образом, цель данного анализа заключалась в сравнении и выявлении различий и сходств систем оплаты труда в Высших учебных заведениях. Актуальность темы обусловлена тем, что доскональный сравнительный анализ «Новой системы оплаты труда» поможет выбрать и внедрить наиболее эффективную для нашего образования систему оплаты труда, которая, в свою очередь, будет отвечать нормативно-правовой базе, коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативным актам, трудовым договорам, а так же действительной оценке работы преподавательского состава. На наш взгляд, разработка механизма выбора эффективной оплаты труда помогут улучшить производительность работы преподавателей и Высших учебных заведений России в целом.

Список литературы

1. Закон «Об образовании» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.
2. Коллективный договор МГУ им. Ломоносова от 16.02.2016г. // Режим доступа: <http://opk.msu.ru/projects/opk/2283/show/>.
3. Коллективный договор ТвГУ от 12.04.2008г, // Режим доступа: http://university.tversu.ru/payment/low_vision.
4. Положение об оплате труда работников университета МГУ им. Ломоносова от 16.03.2016 г, // Режим доступа: <http://www.msu.ru/info/>.
5. Положение об оплате труда работников университета ТвГУ 2016 г, // Режим доступа: http://university.tversu.ru/payment/low_vision.
6. Постановление Правительства РФ от 14.01.2014г. №20 «О внесении изменений в Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583.
7. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013г. №1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».
8. Приказы Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

9. Распоряжение Правительства от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018г.г.».
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, СОВЕРШАЕМЫХ СОТРУДНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

Т.М. Сурикова, студентка 3 курса
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева, Москва

Ответственность за преступные деяния, совершаемые в сфере экономики, регламентируется Уголовным кодексом Российской Федерации, а именно: разделом 8, включающим три главы, а также главами 28, 30 и некоторыми другими статьями УК РФ (например ст. 210 УК РФ) [1].

В целом по данным МВД в России за 2015 год было выявлено 111,2 тыс. экономических преступлений, удельный вес этих преступлений в общем числе зарегистрированных составил 4,7%. Материальный ущерб от указанных преступлений (по оконченным уголовным делам) составил 271,49 млрд. руб. Тяжкие и особо тяжкие преступления в общем числе выявленных преступлений экономической направленности составили 62,6% [2]. Часть из этих экономических преступлений была совершена работниками бюджетной сферы.

Под преступностью в бюджетной сфере следует понимать негативное социально-правовое явление, выражающееся в общественно опасных посягательствах на совокупность общественных отношений, возникающих в связи с образованием и использованием фондов денежных средств, сосредотачиваемых в бюджетах всех уровней.

Преступность в бюджетной сфере структурно состоит из преступлений трех основных групп. Во-первых, это преступления, непосредственно посягающие на порядок расходования бюджетных средств и средств государственных внебюджетных фондов (ч. 2 ст. 176, 285, 285.5 УК РФ). Во-вторых, преступления, посягающие на отношения, складывающиеся на стадии формирования доходов бюджетов всех уровней. В ней представляется возможным выделить две подгруппы первую составляют преступления, совершаемые при формировании налоговых доходов (ст. 194, 198, 199, УК РФ), вторую образуют преступления, совершаемые при формировании неналоговых доходов (ст. 201, 204, 285, 286, 290, 292 УК РФ и др.). В-третьих, преступления, посягающие на отношения, складывающиеся на стадии расходования бюджетных средств. Эту группу преступлений следует разделить на две подгруппы: в первую входят преступления, посягающие на государственное и муниципальное право собственности, предметом которых являются бюджетные средства (наиболее распространенные из них - преступления,

предусмотренные ст. 159. 160 УК РФ); вторую подгруппу образуют преступления посягающие на государственную власть, интересы государственной службы и службы в органах местного самоуправления, совершаемые по поводу бюджетных средств (обычно это ст. 285, 286 292 УК РФ), а также преступления, посягающие на интересы службы в коммерческих и иных организациях (ст. 201, 204 УК РФ) [3].

По данным МВД среди преступлений, совершенных в бюджетной сфере лидируют преступления, связанные с хищением бюджетных средств, в первую очередь, в сфере оборонно-промышленного комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, а также выделенных на закупку товаров и услуг для государственных и муниципальных нужд [2].

Немало мошеннических действий совершается и с самой заработной платой в бюджетных организациях. К примеру, это «мертвые души», которые числятся в штате, но на самом деле не работают, задержки заработной платы и незаконные операции с данными денежными средствами во время этих задержек, нецелевое использование бюджетных средств, махинации с премиальными фондами.

Криминалистическая психология напрямую связывает низкий заработок или его отсутствие с совершенными преступлениями и правонарушениями. К примеру, по данным МВД за 2015 год выявлено 1063,03 тыс. лиц, совершивших преступления, среди которых удельный вес лиц без постоянного источника дохода - 66,5% [2].

Обратимся к данным Росстата, на декабрь 2015 года средняя заработная плата работников государственного управления и обеспечения военной безопасности 65101 руб., при этом работники сферы образования получают в среднем 34951 руб., здравоохранения и предоставления социальных услуг - 34695 руб. [4], что ниже среднего уровня заработной платы по России в целом (на декабрь 2015г. составляет 43408 руб.) на 25%. Является ли такой уровень оплаты труда мотивацией для совершения экономических преступлений?

Данная проблема становится особенно актуальной при современном состоянии дефицита бюджета: встают вопросы о сокращении заработных плат работникам бюджетной сферы, сокращении их численности, эффективности работы организаций и целых структур (ФМС, ФСКН).

Анализ данных об уровне экономических преступлений в целом по стране говорит о прямой зависимости: чем больше средний уровень заработной платы, тем выше количество совершенных преступлений. Однако в бюджетной сфере имеются некоторые особенности.

Во-первых, экономические преступления во многом обусловлены высоким уровнем коррупции: основные фигуранты дел о взяточничестве – высокопоставленные чиновники бюджетной сферы, имеющие заработную плату выше среднего уровня.

Во-вторых, возможность совершения хищения бюджетных средств и других мошеннических действий, в большей мере, имеют сотрудники руководящего состава и специалисты.

В-третьих, работники бюджетной сферы, прежде всего, культуры, здравоохранения и образования отличаются высокой квалификацией, культурой общения и образованностью, что способствует снижению уровня преступности, даже при незначительном уровне доходов. Так, средняя заработная плата работников культуры - 25 485 руб.; врачей и работников медицинских организаций, имеющие высшее образование - 47 874 руб., среднего медицинского (фармацевтического) персонала - 27 001 руб., младшего медицинского персонала (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг) - 16 820 руб.; педагогических работников дошкольных образовательных учреждений - 26 553 руб., педагогических работников образовательных учреждений общего образования - 32 638 руб., преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования - 28 684 руб., преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования - 50 703 руб. [4].

Таким образом, низкая заработная плата не является фактором повышения экономической преступности среди работников бюджетной сферы. Для снижения числа совершенных преступлений в данной сфере следует снижать уровень коррупции. Мера повышения заработной платы высокопоставленным чиновникам при этом, на наш взгляд, неэффективна: это только повысит средний размер взятки, а значит, повлечет за собой еще больший ущерб экономике страны в целом.

Список литературы

1. Волынский А.Ф., Лапин В.О. Расследование экономических преступлений. Учебное пособие. - М.: Академия экономической безопасности МВД России, 2011, 329 с.
2. Состояние преступности - январь-декабрь 2015 года: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mvd.ru/> (Дата обращения: 19.04.2016).
3. Преступность и преступления в бюджетной сфере: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://law.edu.ru/> (Дата обращения: 19.04.2016).
4. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2016гг [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (Дата обращения: 19.04.2016).

СЕКЦИЯ 1 ПРОБЛЕМЫ УЧЕТА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О.Н. Хижа, ТвГУ, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Конкурентоспособность страны в первую очередь зависит от конкурентоспособности системы управления. Одним из инструментов такого управления является управление государственными закупками.

Уровень конкуренции, по данным Минэкономразвития, в 2015 году повысился. В системе госзакупок зарегистрировано 500 тыс. поставщиков и 330 тыс. госзаказчиков. Всего за год на госзакупках было сэкономлено 321 млрд. рублей или 7% от их объема. Общая сумма бюджетных трат на государственные нужды в 2015 году снизилась на 5% и составила 6,6 трлн. рублей. В структуре ВВП страны государственные закупки составляют более 10% [1, с.3].

Среди способов размещения заказов путём торгов наиболее привлекательным и с точки зрения экономии бюджетных средств и предотвращения коррупции являются открытые торги в форме аукциона и открытые торги в форме аукциона в электронном виде. Увеличение доли в размещении заказов на товары, работы и услуги коммерческих торгов, а в их структуре открытых аукционов в электронной форме – это очень важные, но не решающие способы эффективного использования бюджетных средств и предотвращения коррупции. Для этого требуется жёсткая бескомпромиссная борьба участников размещения заказов за получение государственных контрактов. При этом при проведении каждого конкурса, аукциона и других форм закупок необходимо иметь как можно больше участников. Именно это позволит добиться системных и качественных изменений в сфере госзакупок.

Согласно Рис.1. преобладающим способом определения поставщика в 2015 году является электронный аукцион, доля которого составляет почти 57% от общего количества размещенных на официальном сайте извещений. По отношению к 2014 году отмечается рост общего объема закупок, осуществленных путем проведения электронного аукциона, представленный на Рис.2.

Согласно Рис.2. удобство закупок в электронной форме делает их наиболее привлекательными для заказчиков, которые в ряде случаев пользуются правом проведения электронных аукционов при покупке товаров, работ, услуг, не включенных в аукционный перечень.

Способы определения поставщика представлены на Рис.1.

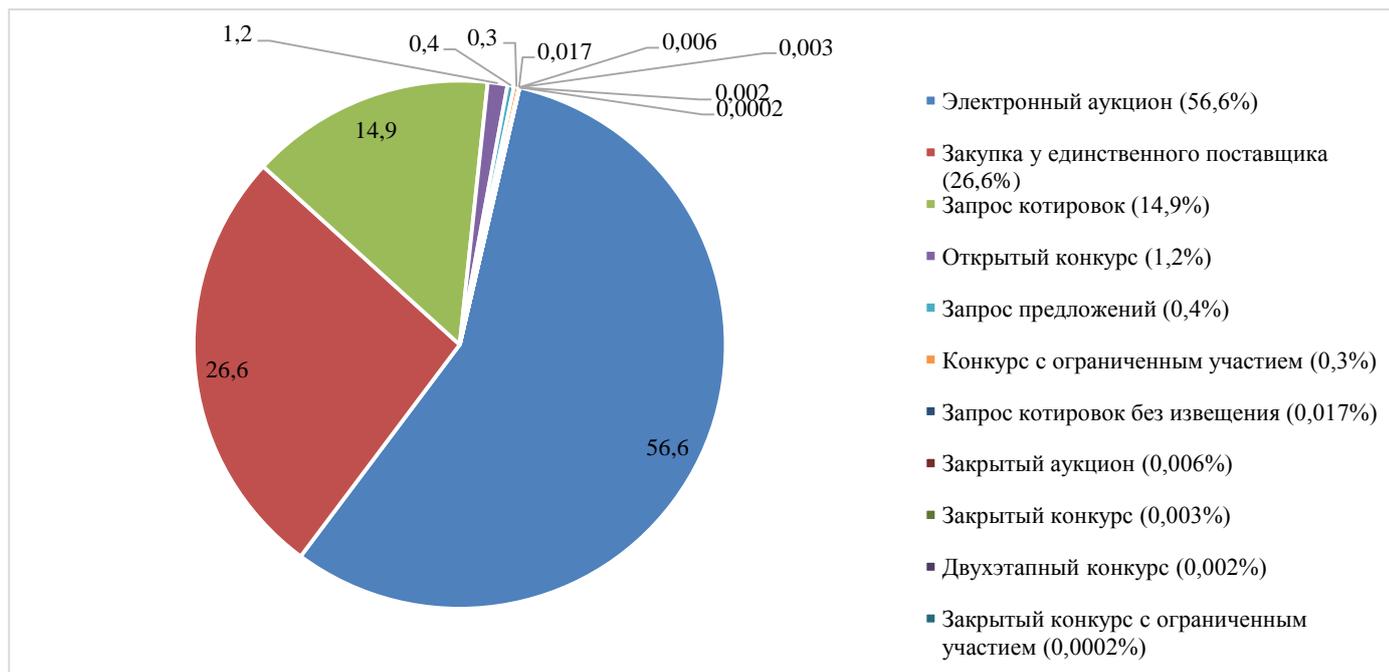


Рис.1. Количественная доля извещений в 2015 году

Источник: [1, 9].

Объективным критерием является показатель среднего количества поставщиков, принявших участие в одном конкурсе закупки. По данным Минэкономразвития в 2015 году в среднем участвовало 2,5 - 3 претендента, что свидетельствует о повышении уровня конкуренции [1, с.4]. Мировой опыт проведения торгов по госзакупкам показывает, что для повышения результативности необходимо привлечение к торгам от 7 до 10 участников [2, с. 85].

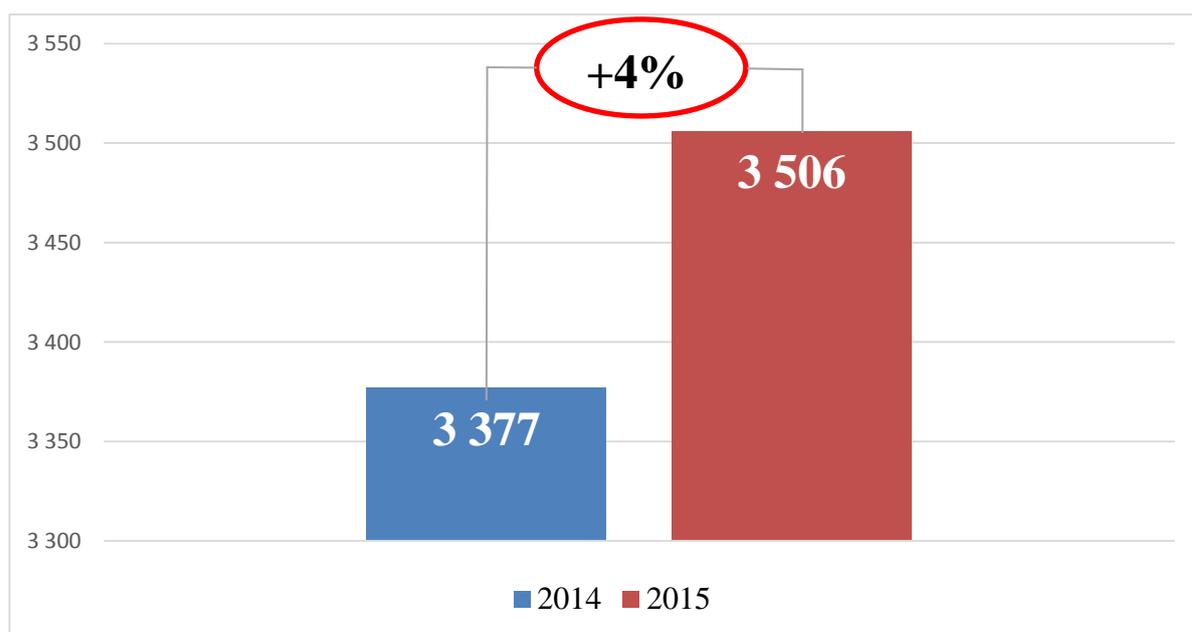


Рис.2. Общий объём электронных аукционов в 2014-2015 гг., трлн. рублей

Источник: [1, с. 9].

Решение проблемы усиления конкурентной борьбы при размещении государственных заказов наряду с повышением качества подготовки конкурсов во многом зависит от наличия привлекательных, мотивированных условий для экономических агентов государственных закупок. Речь идёт о предоставлении производителям продукции (работ, услуг) финансовых льгот и других преференций, обеспечивающих повышение их заинтересованности участвовать в реализации госконтрактов.

Отрицательное влияние на развитие конкуренции в сфере государственных закупок оказывает значительная, не снижающаяся доля государственных контрактов, заключённых с единственным поставщиком.

Соотношение долей общего объема заключенных контрактов в зависимости от способов осуществления закупок, применяемых заказчиками, в сравнении с аналогичными показателями 2014 года отражено на Рис.3. Согласно Рис.3. объём контрактов, заключенных с единственным поставщиком, по итогам 2015 года вырос на 4 процентных пункта и составил 1 141,6 млрд. рублей.

В ходе мониторинга контрактной системы выявлено, что неэффективными могут быть признаны около 11 тыс. закупок на сумму 198 млрд. рублей, что составляет 3,7% от объема закупок [1, с.4]. Неэффективное использование бюджетных средств является следствием несвоевременного принятия решения по предложениям, вносимым государственными органами финансового контроля.

Мониторинг контрактной системы выявил ряд избыточных транзакционных издержек, возникающих в контрактной системе, в том числе на сбор справок и соблюдение других формальных процедур. Суммарная стоимость таких издержек составляет более 8 млрд. рублей в год [1, с.9]. Переход на современные электронные технологии закупок, замена обязательного обучения персонала сертификацией ключевых специалистов, интеграция единой информационной системы с ЕГРЮЛ и другими государственными информационными системами позволят сократить указанные издержки.

В 2015 году вступили в силу меры, направленные на поддержку импортозамещения. Введены запреты на закупку 97 видов иностранных товаров, ограничения на закупку 47 видов иностранных товаров, определены дополнительные условия допуска иностранных поставщиков в отдельных сферах. Всего в рамках мер по поддержке импортозамещения в 2015 году было закуплено более 420 наименований товаров, заключено 650 тысяч контрактов на 750 млрд. руб [1, с.27].

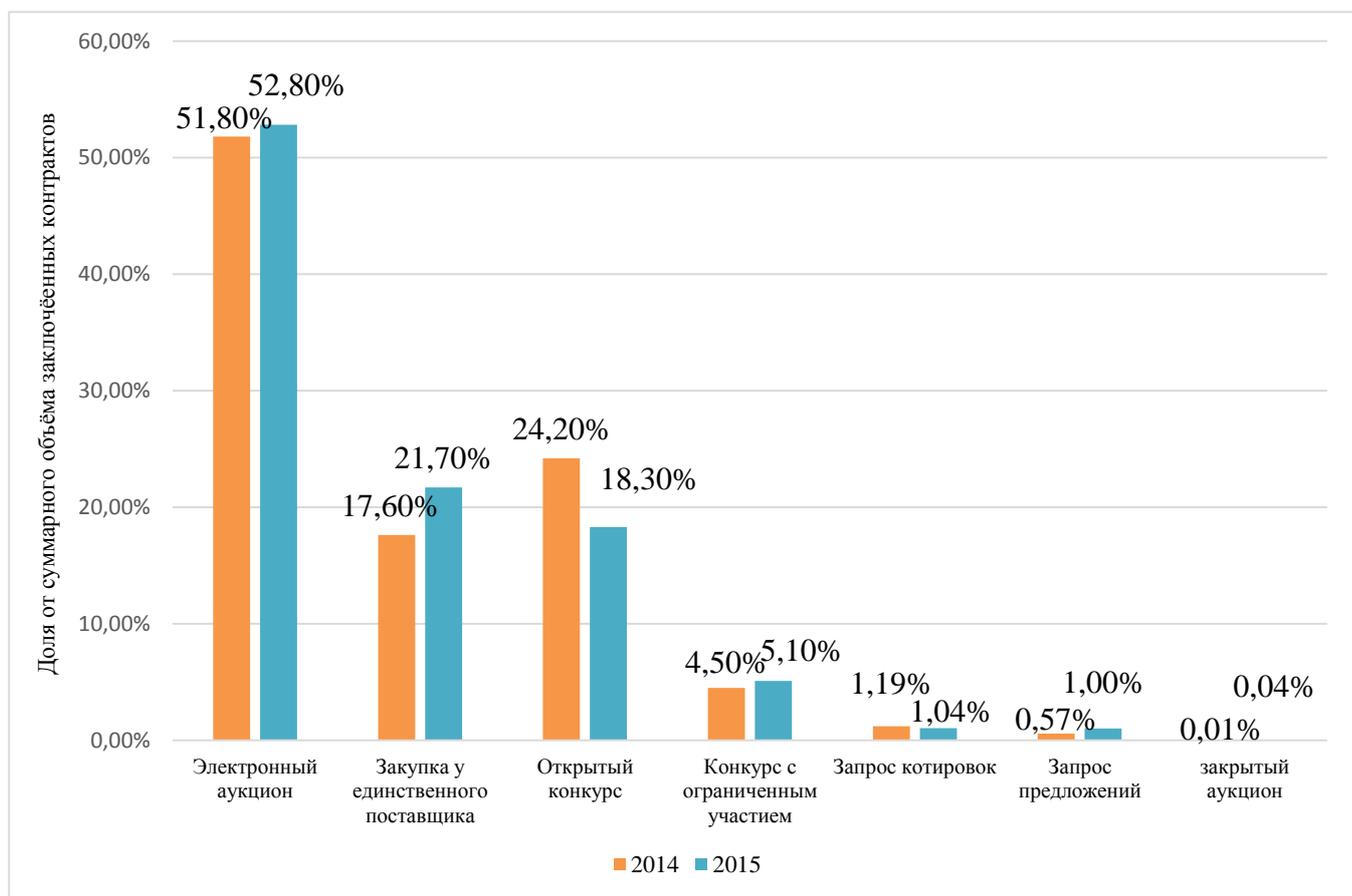


Рис.3. Соотношение долей общего объема заключенных контрактов по итогам 2014-2015 гг

Источник: [1, 20].

Действующая система закупок в бюджетной сфере: между вузами и Минобрнауки представлена на Рис.4.

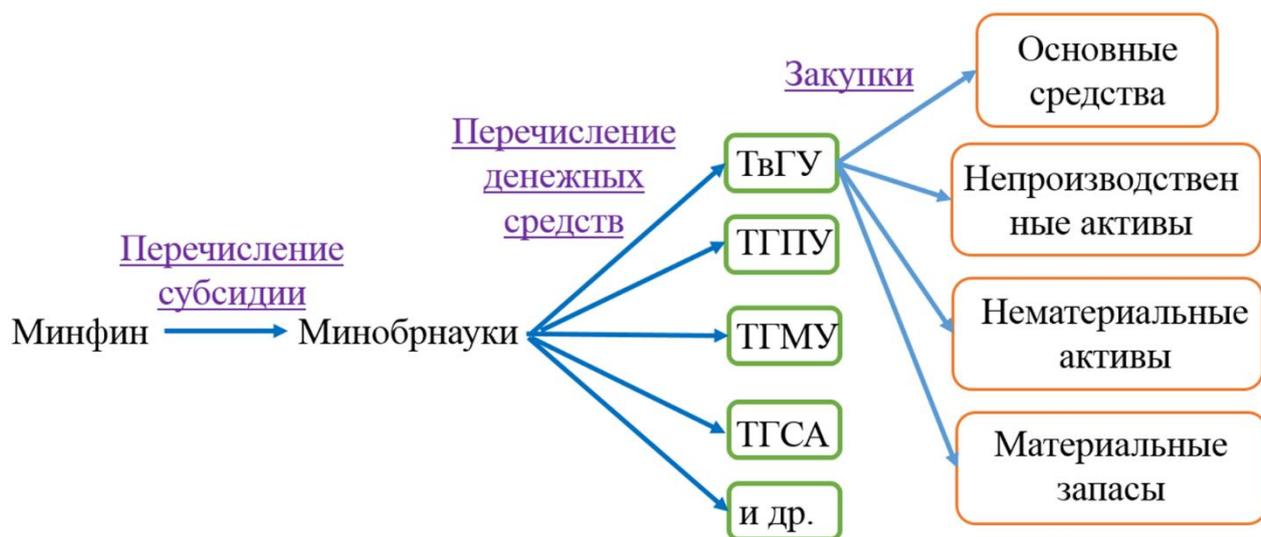


Рис.4. Действующая система закупок в Минобрнауки

Согласно Рис.4. Минобрнауки перечисляет денежные средства государственным высшим учреждениям, а сама закупки и конкурс осуществляют Вузы. Для минимизации конкурсных процедур и сокращения трудоёмких работ в процессе госзакупок необходимо изменить действующую



Рис.5. Изменённая система закупок в Минобрнауки

систему закупок с помощью централизованного снабжения материальных ценностей, которые будет осуществлять Минобрнауки, а именно станет заказчиком. Изменённая система представлена на Рис.5.

Согласно Рис.5. Вузы формируют список закупок и отправляют эту информацию в Минобрнауки. Минобрнауки аккумулирует информацию, полученную от Вузов, и организует конкурс среди поставщиков для закупки товаров.

Вышестоящее учреждение (Минобрнауки) приобретает материальные ценности у выбранного поставщика и оплачивает их для подведомственных бюджетных учреждений (Вузов) в порядке централизованного снабжения: заказчик — вышестоящее учреждение, товарополучатель — бюджетное учреждение.

Изменённая система не только помогает минимизировать процесс и время проведения закупок, но и осуществлять оптовые закупки, которые будут способствовать экономии денежных средств, а также легче будет следить за прибытием отправленных материальных ценностей.

Список литературы

1. Доклад о результатах мониторинга применения Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в 2015 году С.45 [Электронный ресурс] Министерство экономического развития РФ. -

Режим доступа: http://tender.mos.ru/upload/iblock/412/prilozhenie-_-2-_monitoring_44fz_2015_.pdf (дата обращения 09.04.2016).

2. Калмыков Ю.П. Пути повышения эффективности использования бюджетных средств на госзакупки / Вестник АКСОР, - 2010 г. - №4-15. - С.82-91.

3. Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 05.04.2016) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных.

ПРОБЛЕМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА ОБЛАСТНОМУ БЮДЖЕТУ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ НА РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА

Верещака Е. К., экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Согласно Бюджетному Кодексу Российской Федерации субсидия (от лат. *subsidium* - помощь) - межбюджетные трансферты, предоставляемые бюджетам субъектов РФ в целях софинансирования расходных обязательств, возникающих при выполнении полномочий органов государственной власти субъектов РФ по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, и расходных обязательств по выполнению полномочий органов местного самоуправления по вопросам местного значения [1].

Основными отличительными чертами субсидий от других межбюджетных трансфертов, предоставляемых их федерального бюджета являются: безвозмездная форма предоставления; возможность как вертикального, так и горизонтального предоставления; долевое финансирование; конкурсное предоставление.

Субсидии являются наиболее гибкой формой перераспределения трансфертов, так как могут быть предоставлены населению, коммерческими организациями, бюджету. Конкурсное предоставление активизирует будущих получателей бюджетных средств к осуществлению различных программ, что, в свою очередь, стимулирует их к саморазвитию.

На основе постановления Правительства Российской Федерации от 30.09.2014 №999 «О формировании, предоставлении и распределении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) можно выделить основные правила и принципы распределения субсидий между субъектами Российской Федерации [2]:

1. Субсидии предоставляются в целях оказания финансовой поддержки при исполнении расходных обязательств, возникающих при выполнении органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий по предметам ведения субъектов Российской Федерации и

предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

2. Субъекты бюджетного планирования *в отношении каждого вида субсидий* разрабатывают правила предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации;
3. Субсидия, предоставляемая из федерального бюджета бюджету субъекта Российской Федерации, имеет целевое назначение, условия предоставления, распределяется между субъектами РФ согласно методики, имеет порядок оценки эффективности использования (показатели результативности), основания и порядок применения мер финансовой ответственности

Целевое назначение субсидий определяется правилами предоставления субсидий и соглашениями исходя из расходных обязательств субъектов Российской Федерации, на софинансирование которых предусмотрены субсидии. Например, в соответствии с Федеральным законом от 01.12.2014 г. №384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 - 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 14.07.2012 г. №717, было принято Дополнительное соглашение №8 от 30.10.2015г. в рамках которого бюджету Тверской области были дополнительно направлены объемы субсидий на поддержку и развитие сельского хозяйства в регионе.

При наличии потребности в не использованном остатке субсидий, субъект Российской Федерации может в соответствии с решением главного распорядителя средств федерального бюджета использовать этот остаток в следующем финансовом году на те же цели и в том же порядке определенным соглашением. Однако, в таком случае, часто случается, что субъекту РФ необходимо сначала вернуть неиспользованные остатки субсидий, а потом подписать соглашение с субъектом бюджетного планирования на выделение новых межбюджетных субсидий. Если у субъекта РФ нет необходимости в неиспользованных остатках субсидий, то эти остатки перечисляются в доходы федерального бюджета в следующем финансовом году.

Выделяя субсидии из федерального бюджета областному бюджету Тверской области на протяжении анализируемого периода (2013 - 2015 годы), Правительство РФ выделяет развитие следующих направлений: сельское хозяйство, образование, социальное развитие населения, здравоохранение, что отображено на **Рис.1** [3]:

Данные **Рис.1** характеризуют, что наибольший удельный вес в структуре межбюджетных субсидий занимают субсидии на развитие Национальной экономики Тверской области, который представлен следующими подразделами: водные ресурсы, транспорт, дорожное хозяйство, связь и информатика. Кроме того, в данный раздел входит подраздел село и сельское хозяйство, которое занимает в структуре «Национальной экономики» более 94,49% или 1 494 386,8 тыс. руб.



Рис.1

Источник:

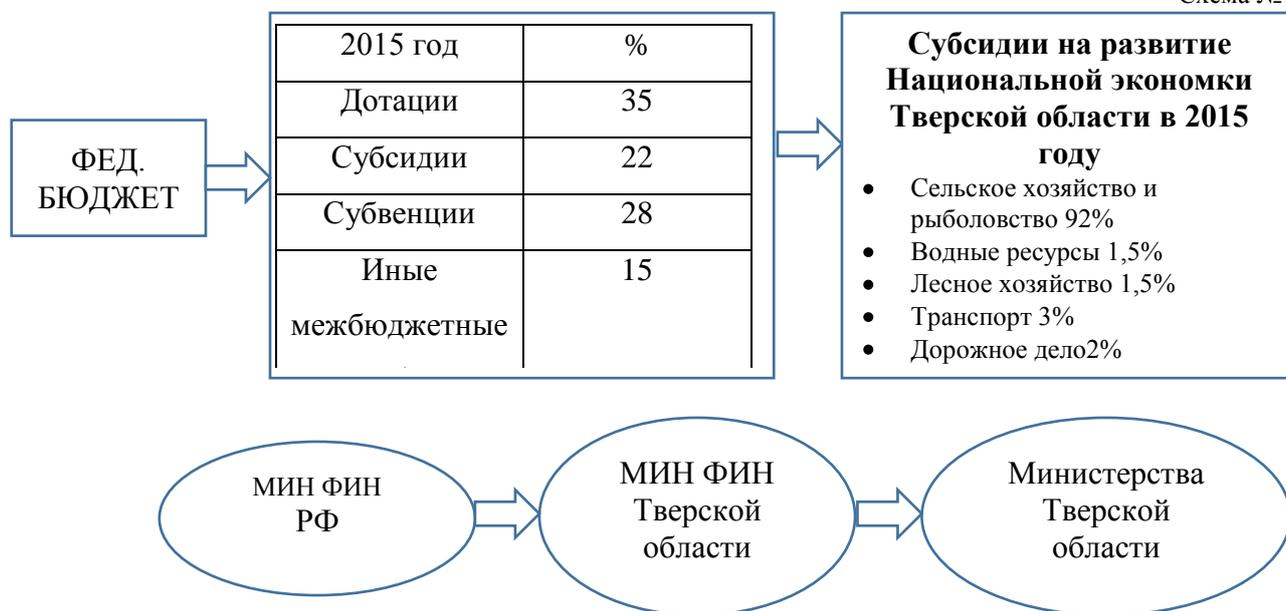
Закон Тверской области от 6 июля 2015 года №48-ЗО «Об исполнении областного бюджета Тверской области за 2015 год»

Действительно, ежегодно областному бюджету Тверской области выделяется более 43 видов субсидий, порядка 30 из них – это субсидии на развитие большинства видов сельского хозяйства Тверского региона. Поэтому, по мнению Министерства Финансов Тверской области, необходимо разработать меры по укрупнению государственной поддержки в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства.

На современном этапе развития межбюджетных отношений структура перераспределения субсидий из федерального бюджета областному бюджету Тверской области представлена на Схеме №1:

Как мы видим из Схемы №1 за разными Министерствами Тверской области закреплены разные субсидии.

Схема №1

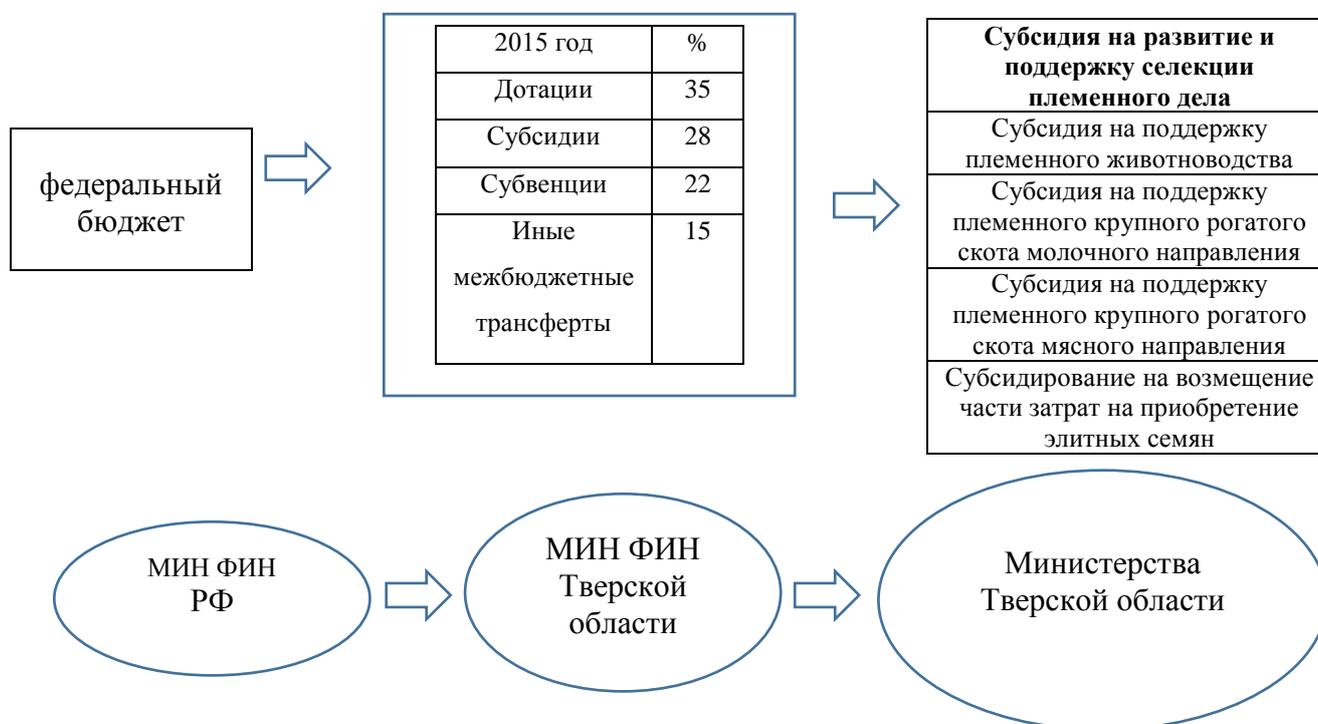


Министерство сельского хозяйства Тверской области предоставило предложения по совершенствованию межбюджетных отношений в Российской Федерации, а именно укрупнение мер поддержки, начиная с 2017 года в рамках Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирование

рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы.

С учетом изменений распределения субсидий предыдущая схема будет выглядеть иначе (разберем на примере субсидии на развитие и поддержку селекции и племенного дела):

Схема №2



Укрупнение субсидий в рамках Государственной программы позволит решить следующие задачи:

1. значительной децентрализации принимаемых решений и повышения самостоятельности Министерства сельского хозяйства Тверской области, так как консолидация субсидий дает ему возможность самостоятельно решать на какие приоритетные направления в рамках единой субсидии необходимо обратить больше внимание, тем самым профинансировав его в большом объеме, нежели это было возможно в рамках предоставлений 1 программа=1 субсидия.
2. возможность среднесрочного и долгосрочного планирования. При составлении проекта бюджета необходимо обладать полной и достоверной информацией о будущих доходах. Возможность распределения субсидий актами Правительства и Министерств значительно усложняют процесс планирования будущих доходов.

Список литературы

1. Бюджетный Кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 №145 – ФЗ (ред. от 15.02.2016). Глава 16. «Межбюджетные трансферты» Ст.131 «Дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации»

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.09.2014 №999 «О формировании, предоставлении и распределении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
3. Закон Тверской области от 6 июля 2015 года №48-ЗО «Об исполнении областного бюджета Тверской области за 2015 год»

МЕТОДОЛОГИЯ УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Федорова А.В., экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Учет основных средств как одного из вида нефинансовых активов является трудоемким учетным процессом, требующим знания методологии его учета.

В учреждениях происходит не только поступление, но и перемещение и выбытие основных средств, которое должно особым образом документально оформляться. Следует отметить, что для принятия к учету объектов основных средств в учреждении создается постоянно действующая комиссия по поступлению и выбытию активов [1].

Поступление в учреждение основных средств оформляется Приходным ордером на приемку материальных ценностей.

Принятие к учету и внутреннее перемещение основных средств оформляется следующими первичными документами:

1.Акт о приеме – передаче объектов нефинансовых активов (форма 0504101);

2.Накладная на внутреннее перемещение объектов нефинансовых активов (форма 0504102) ;

3.Ведомость выдачи материальных ценностей на нужды учреждения (форма 0504210) – для объектов балансовой стоимостью менее 3000 рублей.

«Единицей учета основных средств является инвентарный объект» [4].

Каждому инвентарному объекту недвижимого имущества, а также инвентарному объекту движимого имущества, кроме объектов стоимостью до 3000 рублей включительно и объектов библиотечного фонда независимо от их стоимости, присваивается уникальный инвентарный порядковый номер (далее - инвентарный номер) независимо от того, находится ли он в эксплуатации, запасе или на консервации.

Присвоенный объекту инвентарный номер должен быть обозначен материально ответственным лицом в присутствии уполномоченного члена комиссии по поступлению и выбытию активов путем прикрепления к нему жетона, нанесения на объект учета краской или иным способом, обеспечивающим сохранность маркировки.

Аналитический учет основных средств ведется на инвентарных карточках (форма 0504031), открываемых на соответствующие объекты (группу объектов) основных средств, за исключением объектов библиотечного фонда и объектов движимого имущества стоимостью до 3000 рублей включительно, в разрезе материально ответственных лиц и видов имущества.

«Объекты основных средств принимаются к бюджетному учету по их первоначальной стоимости, которую на момент приобретения формируют суммы фактических вложений учреждения» [4].

Основанием для выбытия основных средств является их списание с бухгалтерского учета по причине ветхости, непригодности для дальнейшего использования вследствие морального и физического износа, стихийных бедствий; безвозмездная передача основных средств.

Для контроля правильности отражения в бухгалтерском учете операций по поступлению, выбытию и перемещению основных средств по счетам учета 1.101.00000 «Основные средства» формируется оборотная ведомость по нефинансовым активам. Данные по основным средствам отражаются в бухгалтерской отчетности учреждения. «Бюджетная отчетность составляется нарастающим итогом с начала года в рублях с точностью до второго десятичного знака после запятой» [3].

Основные средства подлежат амортизации. По объектам основных средств амортизация начисляется в следующем порядке:

1. На объекты *недвижимого имущества* при принятии их к учету по факту государственной регистрации прав на объекты недвижимого имущества, предусмотренной законодательством Российской Федерации:

- Стоимостью до 40 000 рублей включительно амортизация начисляется в размере 100% балансовой стоимости объекта при принятии к учету;

- Стоимостью свыше 40 000 рублей амортизация начисляется в соответствии с рассчитанными в установленном порядке нормами амортизации;

2. На *объекты движимого имущества*:

- На объекты библиотечного фонда стоимостью до 40 000 рублей включительно амортизация начисляется в размере 100% балансовой стоимости при выдаче объектов в эксплуатацию;

- На объекты основных средств, стоимостью свыше 40 000 рублей амортизация начисляется в соответствии с рассчитанными в установленном порядке нормами амортизации;

- На объекты основных средств стоимостью до 3000 рублей включительно, за исключением объектов библиотечного фонда, нематериальных активов, амортизация не начисляется;

- На иные объекты основных средств стоимостью от 3000 до 40 000 рублей включительно амортизация начисляется в размере 100% балансовой стоимости при выдаче объекта в эксплуатацию.

Особенности методологии учета основных средств следует учитывать для правильного совершения фактов хозяйственной деятельности и отражения их в учете организации.

Список литературы

1. Приказ Минфина России от 01.12.2010 N 157н (ред. от 01.03.2016) "Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.12.2010 N 19452).
2. Приказ Минфина России от 06.12.2010 N 162н (ред. от 30.11.2015) "Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.01.2011 N 19593) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.01.2016).
3. Приказ Минфина России от 28.12.2010 N 191н (ред. от 26.08.2015) "Об утверждении Инструкции о порядке составления и представления годовой, квартальной и месячной отчетности об исполнении бюджетов бюджетной системы Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 03.02.2011 N 19693).
4. Беспалов М.В. Бухгалтерский учет основных хозяйственных операций в бюджетном учреждении // "Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях", 2015, N 15, с.23.
5. Дружиловская Т.Ю., Дружиловская Э.С. Проблемы дальнейшего совершенствования бухгалтерского учета основных средств в государственном секторе // «Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях», 2015, N 8, с.34.

УЧЁТ РАСХОДОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Л.В. Акопян, Н.Р. Поладова, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В бюджетной сфере существуют три типа учреждений: казенный, автономный, бюджетный. В связи с этим существуют особенности их функционирования.

Во-первых, бюджетные и автономные учреждения по определению выполняют работы и оказывают услуги тогда, когда как казенные учреждения также могут выполнять функции. Например, проводить экспертизы,

осуществлять иные юридически значимые действия, заниматься контрольно-надзорной деятельностью.

Во-вторых, для автономных учреждений предусмотрен ограниченный перечень сфер деятельности (наука, образование, здравоохранение, культура, социальная защита, занятость населения, физическая культура и спорт), а деятельность в иных сферах возможна лишь в случаях, установленных федеральными законами. Сфера деятельности бюджетных и казенных учреждений не ограничена.

В-третьих, автономным и бюджетным учреждениям доходы от приносящей деятельности зачисляются на их собственные счета и расходуются на правах самостоятельного распоряжения, а доходы, полученные казенными учреждениями, зачисляются в доход бюджета.

В-четвертых, казенные учреждения финансируются за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы (поэтому вид финансового обеспечения соответствует цифре 1), а бюджетные и автономные – на основе субсидии для выполнения государственного или муниципального задания.

Согласно Приказу Минфина России от 06.12.2010 N162н "Об утверждении Плана счетов бюджетного учета и Инструкции по его применению" в казенных учреждениях учет расходов по оплате труда ведется на следующих счетах: 1 401 20 211, 1 401 20 212 и 1 401 20 213. Следует отметить, что все расходы средств целевого бюджетного финансирования казенных учреждений списываются непосредственно на финансовый результат их деятельности, поэтому используется синтетический счет 401.

На счете 1 401 20 211 «Заработная плата» отражаются расходы, осуществляемые в пределах фонда оплаты труда, по оплате труда своих работников, осуществляемой на основе трудовых договоров, по осуществлению иных выплат штатным работникам, включая выплату пособия за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, в случае заболевания работника или полученной им травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) [2].

Счет 1 401 20 212 «Прочие выплаты» используется для отражения расходов по осуществлению командировочных и иных выплат и компенсаций работникам государственных (муниципальных) учреждений, обусловленных их статусом в соответствии с трудовыми договорами, законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и муниципальными правовыми актами, не включенные в фонд оплаты труда [2].

На счете 1 401 20 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» учитываются следующие расходы, связанные с начислениями на выплаты по оплате труда:

1) расходы на уплату страховых взносов по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, в частности:

- на обязательное пенсионное страхование – в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – в Фонд социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС РФ);

- на обязательное медицинское страхование – в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

2) расходы на уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее – ОСС от НС и ПЗ).

3) расходы по выплате пособий, осуществляемых работодателем за счет средств ФСС РФ штатным работникам:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка и ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- женщинам, уволенным в период беременности, отпуска по беременности и родам, и лицам, уволенным в период отпуска по уходу за ребенком в связи с ликвидацией учреждения;

4) другие расходы, связанные с начислениями на выплаты по оплате труда:

- оплата пособия по временной нетрудоспособности, за исключением пособия за первые три дня временной нетрудоспособности, оплачиваемого за счет средств работодателя (в том числе перечисление НДФЛ, в случае его удержания с доходов физического лица в виде пособий по временной нетрудоспособности, за исключением части пособий, выплачиваемой за счет средств работодателя);

- оплата четырех дополнительных выходных дней в месяц родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами;

- возмещение стоимости гарантированного перечня услуг по погребению и социальное пособие на погребение;

- расходы на обеспечение мер, направленных на сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (приобретение спецодежды) в счет начисляемых страховых взносов на ОСС от НС и ПЗ [2].

Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада в соответствии с замещаемой им должностью (должностной оклад) и месячного оклада в соответствии с присвоенным ему классным чином (оклад за классный чин), которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат [3]. К ежемесячным дополнительным выплатам, к примеру, относятся: надбавка к должностному окладу за выслугу лет, надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы, денежное поощрение.

Рассмотрим пример №1 отражения расходов по оплате труда в казенном учреждении.

Пример №1: Петров В.А. с 12.03.2014 года был принят по трудовому договору на работу в казенное учреждение на должность заместителя начальника службы эксплуатации зданий, с 18.11.2014 года распоряжением № 31-ЛС (ф.0301004) переведен на должность заведующего отделом благоустройства и жилищно-коммунального комплекса с должностным окладом 8475 руб. в месяц, надбавкой за особые условия муниципальной службы в размере 150% от должностного оклада и надбавкой за выслугу лет – 10% от должностного оклада.

Нами были составлены бухгалтерские проводки по отражению расходов по оплате труда Петрова В.А. за декабрь 2014 года, которые будут сделаны в учете казенного учреждения, на основании табеля учета рабочего времени. Так, размер начисленной за декабрь 2014 года заработной платы Петрова В.А. составил 49 224,00 руб. Сумма НДФЛ равна 6 399,00 руб. Иные удержания из суммы заработной платы у работника отсутствуют.

- 1) Дебет 140120211 Кредит 130211730 на сумму 49224,00 руб. – начисление заработной платы.
- 2) Дебет 130211830 Кредит 130301730 на сумму 6399,00 руб. – удержание НДФЛ из суммы начисленной заработной платы.
- 3) Дебет 130211830 Кредит 130403730 на сумму 42825,00 руб. – сумма заработной платы, подлежащая перечислению на банковскую карту работника, или:

Дебет 130211830 Кредит 120134610 – через кассу.

В основном все работники казенных учреждений выполняют работы и получают заработную плату на основании заключенных трудовых договоров (эффективных контрактов), а не договоров гражданско-правового характера (далее – ДГПХ). Порядок бухгалтерского учета и документального оформления по ДГПХ существенно отличается и применением классификации операций сектора государственного управления (далее – КОСГУ) и используемыми счетами. Если работники для конкретного вида работ и услуг в казенное учреждение не привлекаются, КОСГУ 225, 223, 226 не применяются.

В соответствии с пунктом 3 статьи 161 БК РФ казенное учреждение может осуществлять приносящую доходы деятельность, только если такое право предусмотрено в его учредительном документе [1]. Учёт расходов по заработной плате при осуществлении такой деятельности ведётся на следующих счетах:

- 2.109.60.211, 2.109.60.225, 2.109.60.226;
- 2.109.70.211, 2.109.70.225, 2.109.70.226;
- 2.109.80.211, 2.109.80.225, 2.109.80.226;

Таким образом, в казенных учреждениях учет расходов по оплате труда представляет собой достаточно трудоемкий процесс, и применение того или иного номера счета или КОСГУ зависит от формы оформления трудовых отношений (трудовой договор или же ДГПХ), от характера выплат и вида финансового обеспечения.

Литература

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 15.02.2016, с изм. от 30.03.2016) // Консультант Плюс
2. Приказ Минфина России от 01.07.2013 N 65н "Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации" (ред. от 16.02.2016) // Консультант Плюс
3. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ДЕНЕЖНОГО ДОВОЛЬСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

А.А. Битжамо, В.С. Комкова, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Статьей 37 ч. 3 Конституции Российской Федерации установлено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации [1].

Заработная плата – так принято называть вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и многих других факторов. Она состоит из постоянной (оклад) и переменной частей (премии, надбавки, прочие компенсации)

Но не все граждане РФ, выполняющие трудовые обязанности, получают в качестве вознаграждения за совершенный труд заработную плату. В данном случае речь идет о военнослужащих, которые имеют право на государственное материальное обеспечение в виде денежного довольствия.

В силу административно-правового характера военно-служебных отношений размер данной выплаты не может быть предметом соглашения между военнослужащим и государством, он всегда определяется в правовых актах. Размер денежного довольствия военнослужащих определяется, исходя из возможностей государства, с применением особой методики расчета.

К принципам построения систем оплаты воинского труда относятся:

- учет специфических особенностей военной службы, который реализуется установлением значительных по объему дополнительных выплат и компенсаций;
- использование экономической заинтересованности военнослужащих в продлении контрактов;
- соблюдение социальной справедливости в оплате воинского труда и материальных стимулов служебного роста за счет использования приемлемых

коэффициентов дифференциации денежного содержания различных категорий военнослужащих;

- относительно более высокий уровень денежного довольствия военнослужащих по сравнению с оплатой труда гражданских лиц [2].

Что же включает в себе денежное довольствие, как оно рассчитывается и от чего зависит? Отвечая на поставленный вопрос, обратимся к «информационному portalу о службе в армии РФ». Денежное довольствие состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием и месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должности и дополнительных денежных выплат таких, как:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет (от 10% до 40% от размера оклада денежного содержания);

- ежемесячная надбавка за классную квалификацию (от 5% до 30% от оклада по воинской должности);

- ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (до 65% оклада по воинской должности);

- ежемесячная надбавка за особые условия военной службы (до 100% оклада по воинской должности);

- ежемесячная надбавка за выполнение задач, непосредственно связанных с риском для жизни и здоровья в мирное время, а также за участие в учениях, походах кораблей, отработку задач боевой и учебно-боевой подготовки в полевых условиях вне пунктов постоянной дислокации воинской части (до 100% оклада по воинской должности);

- ежемесячная надбавка за особые достижения в службе (до 100% оклада по воинской должности);

- премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей (до трёх окладов денежного содержания в год);

- ежегодная материальная помощь (не менее одного оклада денежного содержания);

- ежемесячная надбавки за квалификационный уровень физической подготовки военнослужащих и знание иностранных языков [3].

Выплаты представляют собой составную часть денежного довольствия, имеют, как правило, разовый и компенсационный либо стимулирующий характер. В настоящее время установлены следующие виды дополнительных выплат:

- единовременное денежное вознаграждение по итогам календарного (учебного) года;

- отпускные деньги военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, и курсантам военных образовательных учреждений профессионального образования;

- подъемные и суточные деньги;

- беспроцентные ссуды;

- командировочные деньги.

Кроме того, данный информационный ресурс содержит специальный калькулятор денежного довольствия для военнослужащих для детального

расчета, с помощью которого можно произвести расчеты с учетом всех существующих коэффициентов. Также можно получить информацию о том, какой полагается размер ежемесячных дополнительных выплат, рассмотренных ранее, выяснить размер удержаний из денежного довольствия, таких видов, как удержания по исполнительным документам, налог на доходы физических лиц (НДФЛ), стандартные налоговые вычеты на налогоплательщика и его детей [4].

Таким образом, денежное довольствие можно рассчитать по формуле: оклад месячного денежного содержания + дополнительные выплаты - удержания

Особый характер денежного довольствия заключается в том, что право на его получение не ставится в зависимость от реального исполнения обязанностей военной службы, т.е. оно сохраняется за военнослужащим во время его болезни (при нахождении его в военно-медицинских учреждениях), при нахождении в отпуске, нахождении в распоряжении (но не более определенного в законе срока) и т.д. Для удобства расчета и контроля за начислением денежного довольствия сайт Министерства обороны Российской Федерации предусматривает определенный раздел «личный кабинет военнослужащего», где каждый представитель данной категории может получить ответы на любые интересующие вопросы.

Для определения денежного довольствия внедрен Единый расчет центр(далее ЕРЦ): данная практика во многом превосходит другие способы ведения учета и аккумулирования денежных вознаграждений в иных областях бюджетной сферы. Исходя из проведенного исследования и мониторинга расчета денежного довольствия, возникает идея о создании ЕРЦ во всех бюджетных организациях.

Что же поспособствовало принятию такого решения?

Опыт введения ЕРЦ конкретно для начисления денежного довольствия военнослужащих является положительным. Кроме того, внедрение такой формы расчета приведет к значительной экономии бухгалтерских ресурсов и лучшей организации начислений заработной платы, что в дальнейшем поможет государству разрешить многочисленные проблемы, связанные с процессом начисления вознаграждений за выполненный труд, и перейти к выявлению других немаловажных пробелов в социальной сфере.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации// URL: <http://www.constitution.ru/>
2. «Закон сегодня» - юридический портал//URL:<http://lawtoday.ru/razdel/biblo/voen-prav/028.php> / (дата обращения 25.02.2016 г.).
3. Информационный портал о службе в армии РФ: денежное довольствие//URL: <http://contract-army.ru/denezhnoe-dovolstvie/> (дата обращения 21.02.2016 г.).
4. Информационный портал о службе в армии РФ: калькулятор денежного довольствия//URL: <http://contract-army.ru/kalkulyator-denezhnogo-dovolstviya/> (дата обращения 22.02.2016 г.).

ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В.Д. Кузимова, экономический факультет
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Финансовое планирование представляет собой процесс разработки финансовых планов по обеспечению образовательного учреждения необходимыми финансовыми ресурсами и повышению эффективности его деятельности в предстоящем периоде. Финансовое планирование является неотъемлемой частью любой организации бюджетного сектора экономики. Однако процедура финансового планирования, подходы к планированию, перечень составляемых документов, структура планируемых доходов и расходов определяются сферой деятельности и формой собственности образовательного учреждения [1].

Образовательные учреждения (далее – Учреждение) относятся к некоммерческому сектору, для которого обязательным является формирование финансового плана, содержащего доходы и расходы в определенный промежуток времени. Доходная часть формируется за счет поступления бюджетных средств от государственных органов, предпринимательской деятельности, спонсорской помощи и др. Наличие финансового плана для некоммерческой организации является обязательным требованием, закрепленным законодательно в п. 3 ст. 29 ФЗ «О некоммерческих организациях» №N 7-ФЗ, вступившего в силу 12.01.1996 (ред. от 30.03.2016).

Целью финансового планирования, как для коммерческого предприятия, так и для некоммерческой организации, является повышение эффективности деятельности за счет взаимоувязки доходов и расходов. Можно сказать, что планирование в коммерческом производственном секторе идет «от доходов», а для некоммерческих организаций сферы образования – наоборот, «от расходов». Иными словами, сначала определяется потребность в тех услугах, которые оказывает учреждение, потом подсчитываются расходы, необходимые для оказания заданного количества государственных и платных услуг и далее определяется необходимая сумма финансирования с учетом субсидии и возможного дохода от предпринимательской деятельности [1].

Основным документом планирования деятельности Учреждения является План финансово-хозяйственной деятельности. В соответствии с постановлением администрации города Твери «О внесении изменений в постановление администрации города Твери от 28.07.2014 № 858 «Об утверждении сводного плана муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг, выполнение работ муниципальными учреждениями города Твери на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов»» расходы учреждения делятся на несколько групп, которые представлены нами на схеме 1 [2].

Рассмотрим основные этапы осуществления расчетов трех групп расходов учреждения: расходы на общехозяйственные нужды; расходы, непосредственно

связанные с оказанием услуги; расходы на содержание имущества на оказание муниципальной услуги.

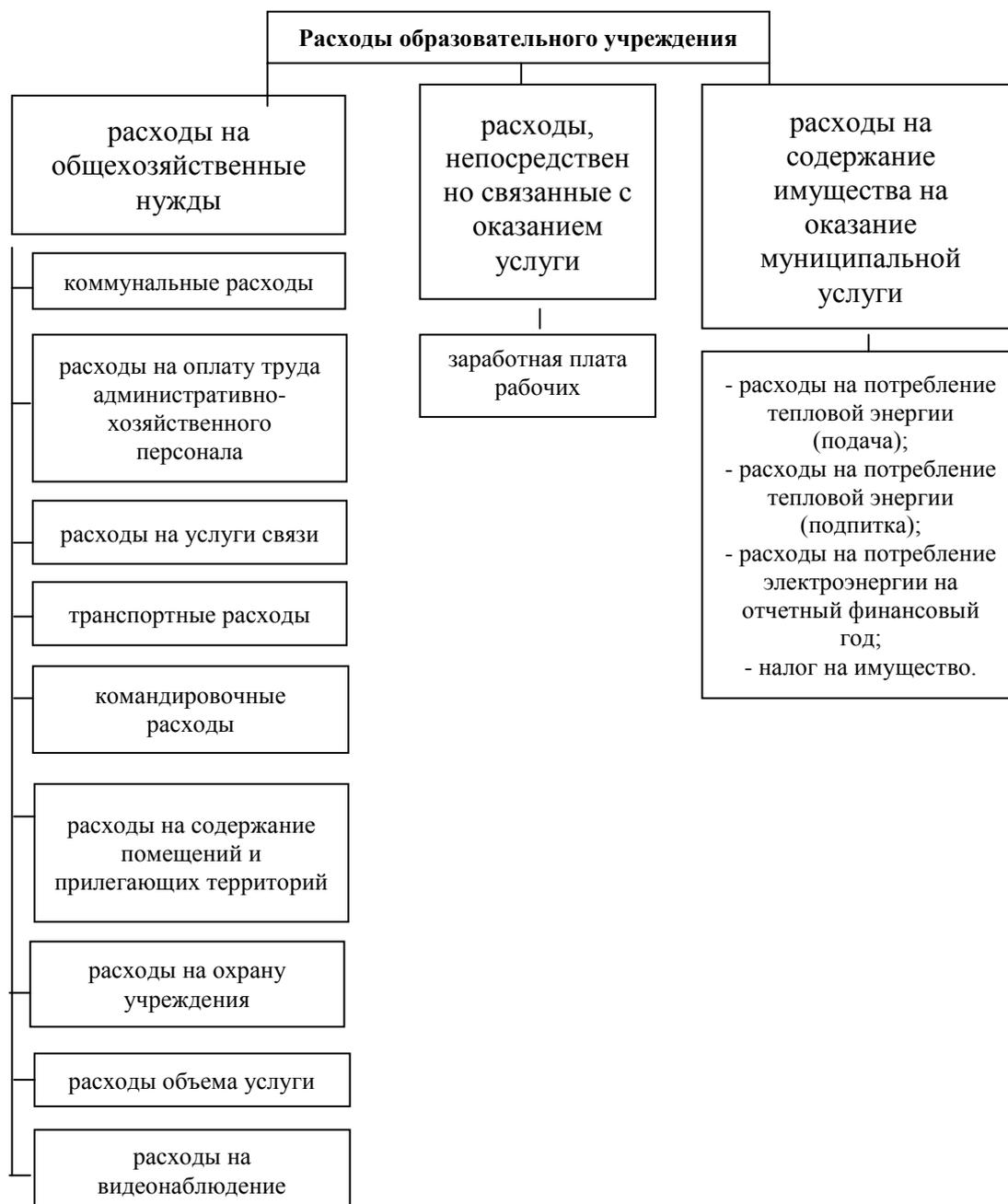


Схема 1. Классификация расходов в образовательных учреждениях

1. Расчет нормативных затрат, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги (Not), рассчитывается, как:

$$\text{Not} = ((\text{Fот} + \text{Fвз}) + \text{Nметод} + \text{Nрм}): \text{Кч}, \text{ где}$$

Fот — фонд оплаты труда по должностным окладам работников;

Fвз — расходы на уплату страховых взносов;

Nрм — показатель, рассчитываемый как Fот * 5%;

Кч — натуральный показатель объема услуги, планируемой

к оказанию.

2. Расчет норматива затрат на содержание имущества на оказание муниципальной услуги (Nим) — это произведение Nэт, Nтп, Nэл и Nим.

2.1. Расчет на потребление тепловой энергии (подача):

$$N_{тэ} = T_{тэ} * Q_{тэ} * 0,5.$$

где Qтэ – объем потребления тепловой энергии (гКал) в отчетном финансовом году, определенный с учетом требований по обеспечению энергосбережения и энергетической эффективности;

Tтэ – тариф на потребление тепловой энергии, установленный на текущий финансовый год с учетом коэффициента – дефлятора;

0,5 – коэффициент для расчета норматива затрат от общего объема затрат на потребление тепловой энергии, относимых на оказание муниципальной услуги.

2.2. Расчет на потребление тепловой энергии (подпитка):

$$N_{тп} = Q_{тп} * T_{тп} * 0,5$$

где: Qтп – объем потребления тепловой энергии (Тп) в отчетном финансовом году, определенный с учетом требований по обеспечению энергосбережения и энергетической эффективности;

Tтэ – тариф на потребление тепловой энергии, установленный на текущий финансовый год с учетом коэффициента – дефлятора;

0,5 – коэффициент для расчета норматива затрат от общего объема затрат на потребление тепловой энергии, относимых на оказание муниципальной услуги.

2.3. Формула для расчета потребления тепловой энергии на отчетный финансовый год выглядит следующим образом:

$$N_{эл} = Q_{эл} * T_{эл} * 0,1.$$

2.4. Помимо всего прочего, Учреждение должно оплатить налог на имущество: Nим = Oос * K%.

3. Расчет норматива затрат на общехозяйственные нужды на оказание государственной услуги (Nон) представляет собой сумму (Nком у + Nот ах + Nус + Nту + Nком + Nсод + Nпу + Nохр + Nвн + Nmз) : Kч.

3.1. Показатель Nком включает в себя: Nтэ, Nтп, Nэл, Nхвс, Nво. Трактовка расчета первых двух показателей была представлена выше, поэтому приведем лишь общий порядок расчета:

Расчет на потребление тепловой энергии (подача):

- $N_{тэ} = T_{тэ} * Q_{тэ} * 0,5.$

Расчет на потребление тепловой энергии (подпитка):

- $N_{тп} = Q_{тп} * T_{тп} * 0,5 .$

Сумма на расходы потребленной электроэнергии вытекает из формулы:

$$N_{эл} = T_{эл} * Q_{эл} * 0,9.$$

Для расчета затрат, связанных с потреблением холодной воды (Nхв) необходимо объём потребления холодной воды (куб.м) в отчетном финансовом

году (Qхвс) умножить на тариф на холодное водоснабжение, установленный на текущий финансовый год с учетом коэффициента – дефлятора.

Для расчета расходов, связанных с водоотведением (Nво) необходимо объем водоотведения (куб.м) в отчетном финансовом году (Qхвс) умножить на тариф на водоотведение, установленный на текущий финансовый год с учетом коэффициента – дефлятора.

3.2. Показатель Not ах — затраты на оплату труда административно-хозяйственного персонала представляет собой сумму Fot ах и Fвз.

- Fot ах рассчитывается по формуле: $Fot\ ах = (Oд + Д + В + С) * 12\ мес.$

- Показатель Fвз составляет 30,2 % от Fot ах и представляет собой расходы, на уплату на обязательное пенсионное страхование, обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, исчисленных в установленном законодательством порядке.

3.3. Норматив по услугам связи (Nус) — это $(Tабобс * Kтг) * 12\ мес + (Tвз * Kвз) + Mпер + Синтер.$

3.4. Норматив по затратам на транспортные услуги (Nту) находится, как произведение стоимость одного проезда к месту командировки в среднем и обратно по существующим тарифам – С, в т.р. и количество служебных командировок работников, воспитанников школ на планируемый год – Кк.

3.5. Как и норматив по затратам на транспортные услуги, норматив командировочных расходов (Nком) = 0.

3.6. Норматив на содержание помещений и прилегающей территории (Nсод) включает в себя следующие показатели:

- Nлив (отвод ливневых вод) = $(Sобщ + Sзд) * Tлив * 12\ мес$

- Nмус – произведение контейнеров по вывозу мусора (Kконт), среднего количества недель с месяце (Kнед), количества вывозов в неделю (Kвыз) и тарифа услуги в среднем (Tмус).

- Nдер (дератизация) находится, как произведение обрабатываемой площади помещений (S), тарифа на текущий финансовый год (Tдер) и среднего количества обработок в год (Kобр).

- Nсчет – расходы на оплату ремонта и обслуживания тепловых узлов.

- Nблаг – расходы на оплату услуг по благоустройству территории.

- Nавар – расходы на оплату услуг по ликвидации аварийных ситуаций.

- Nобор – расходы на оплату услуг по ремонту оборудования и инвентаря.

3.7. Норматив на расходы по приобретению прочих услуг (Nпу) – это сумма расходов на обслуживание программных продуктов (Nпп).

$Nпп = Kрм * Oобсл * 12\ мес.$

3.8. Норматив по расходам на охрану Учреждения (Nохр).

3.9. Натуральный показатель объема услуги, планируемой к оказанию. Иными словами, количество учащихся, которым должна быть предоставлена услуга бесплатно.

3.10. Оставшиеся показатели: норматив по затратам на видеонаблюдение и видеофиксацию (Nвн), а так же норматив по приобретению расходных материалов (Nмз).

На основе приведенных нами расчетов, можно сделать вывод, что планирование – невероятно трудоемкий процесс, который требует наличия высококвалифицированных специалистов в области бюджетирования и соответствующего программного обеспечения. В связи с этим, возникает необходимость в создании программного продукта, который бы интегрировал, с активно используемой во всех учреждениях бюджетной сферы, программой «1С: Бухгалтерия» [3].

Совместное использование этих программных продуктов позволит упростить работу бухгалтерии, а также осуществлять централизованное планирование и исполнение бюджетов в одной информационной базе.

Литература

1. Чекмез А.В., Даниловских Т.Е. Особенности финансового планирования в общеобразовательных учреждениях / Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2. – С. 4732-4736.
2. Муниципальные правовые акты за сентябрь 2015 года (Электронный ресурс) URL: <http://www.tver.ru/normdocs/munactsnew/?year=2015&month=9> (дата обращения 13.04.16).
3. Программные продукты линейки «1С: Исполнение бюджета» (Электронный ресурс) URL: <http://www.1c.ru/rus/products/1c/predpr/ispolnenie.htm> (дата обращения 13.04.16).

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Д.М. Полетаева, студентка 2 курса
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева, Москва

Безопасность - это состояние и тенденции развития защищенности важных интересов общества, государства и человеческой личности, а также всех их структур от внутренних и внешних угроз. В образовательном учреждении должна быть обеспечена экономическая безопасность всей занимаемой им территории, всего расположенного на ней имущества, всех обучающихся и работников [1].

Современным образовательным законодательством определено, что образовательную деятельность в Российской Федерации осуществляют государственные и негосударственные образовательные организации. Большинство образовательных организаций представлено в форме образовательных учреждений.

Образовательное учреждение - это учреждение, которое осуществляет образовательный процесс, то есть реализует одну или несколько

образовательных программ и обеспечивает содержание и воспитание обучающихся, воспитанников.

Образовательные учреждения могут быть государственными, муниципальными и негосударственными [2].

В настоящее время они разделены по следующим типам:

- 1) дошкольные;
- 2) общеобразовательные (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования);
- 3) учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования;
- 4) учреждения дополнительного образования взрослых;
- 5) дополнительного образования детей;
- 6) специальные для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;
- 7) учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, законных представителей;
- 8) другие учреждения, осуществляющие образовательный процесс.

Относительно сферы образования целесообразно выделить следующие уровни обеспечения безопасности:

- обучающихся и работающих в системе образования;
- образовательных учреждений и их инфраструктуры;
- системы образования субъектов Российской Федерации;
- сферы образования страны в целом [1].

Выявление факторов риска, опасностей и угроз - одна из наиболее важных задач обеспечения экономической безопасности в сфере образования [1].

Экономическая безопасность образования, с одной стороны, это совокупность экономических отношений, позволяющих противостоять угрозам, нарушениям равновесия и устойчивости траекторий развития данной системы, а с другой - это процесс, направленный на создание условий для непрерывного приспособления хозяйственной деятельности, экономического механизма учреждений образования к изменяющимся условиям достижения поставленных целей.

Процесс обеспечения экономической безопасности образовательных учреждений сопряжен с рядом проблем в данной области. Рассмотрим их на примере учреждения высшего образования.

Основными субъектами экономической безопасности образовательных учреждений высшего образования, то есть теми фигурантами, которые могут и должны в пределах своих возможностей защищать интересы объектов в экономической сфере, выступают государство и его институты, а именно: министерства, ведомства, физические лица: ректор, проректоры, преподавательский состав и даже сами студенты. Объектами же экономической безопасности могут выступать как экономическая система в целом, так и ее различные составляющие: финансовые ресурсы, хозяйственные структуры, сами образовательные учреждения, а также отдельные граждане. Тем самым,

основные объекты экономической безопасности в зависимости от конкретных обстоятельств могут выступать в качестве субъектов [2].

Угрозы экономической безопасности со стороны академических норм в настоящее время выражаются в следующем:

- конкурирующие вузы стараются привлечь студентов с широкими финансовыми возможностями, которые мало уделяют внимания учебному процессу;

- повышение уровня преподавания и требований к студентам при широком распространении нецелевой мотивации является угрозой потери части студентов, которые предпочтут получение диплома с меньшими усилиями в других, менее требовательных к учебному процессу вузах;

- возможность вузов «переманивать» студентов друг у друга за счет облегчения учебных программ и процедур, что усугубляет снижение качества обучения и всего учебного процесса;

- поскольку самым доступным источником увеличения финансовых ресурсов являются расширение приема на платные отделения и филиализация вузов, то расходы вузов на экспансию расцениваются как предпочтительные по сравнению с расходами на повышение качества обучения [2].

В итоге высшие учебные заведения выбирают наиболее легкий путь развития - преследование экономических целей в ущерб социальным нормам, что в конечном итоге приводит к трансформации системы высшего образования в институт получения прибыли.

Существуют также потенциальные угрозы нарушения требований законодательства, которые могут повлечь лишение университета аккредитации. Студенты могут не получить дипломы о высшем образовании, определенная отрасль экономики не получит необходимых специалистов. Снижению рисков в данной области будет способствовать работа юридического отдела, а именно, повышение уровня правовой культуры сотрудников, правовое сопровождение всех видов деятельности в рамках образовательной деятельности университета [3].

Обеспечение экономической безопасности учреждений высшего образования сопряжено так же с наличием финансовых угроз. Так, расходы консолидированного бюджета Российской Федерации в 2015 году по разделу «Образование» составляют 3094,46 млрд. рублей. При этом доля расходов федерального бюджета на образование составляют 18,33% или 567,02 млрд. рублей. Большая доля расходов консолидированного бюджета приходится на «Общее образование», полномочия по финансированию которого относятся к компетенции субъектов Российской Федерации (47,36% или 1 465,40 млрд. рублей).

В структуре расходов федерального бюджета на образование значительная доля расходов приходится на «Высшее и послевузовское профессиональное образование» и составляет 84,49% или 479,05 млрд. рублей. Данные цифры свидетельствуют о том, что поступления из консолидированного бюджета составляют всего около 30% от общего дохода образовательных учреждений. Таким образом, существует угроза недостаточного финансирования и снижения эффективности деятельности образовательных учреждений.

Из всего вышесказанного можно сделать следующие выводы.

1) В условиях снижения государственного финансирования и отсутствия эффективных механизмов привлечения внебюджетных средств на первый план выходят проблемы обеспечения должного уровня экономической безопасности как образовательного учреждения в целом, так и отдельной личности связанной с учебным заведением. В период стабилизации и перехода к инновационной экономике уже качество образования определяет уровень экономической безопасности вуза.

2) Насущной проблемой в обеспечении экономической безопасности образовательных учреждений на современном этапе являются системные финансово-экономические трудности, которые накладывают существенный отпечаток на социально-экономическую структуру страны, определяют общие принципы сокращения финансирования отдельных образовательных программ. Так же следует принять во внимание то, что затраты на высшее образование, в отличие от затрат, например, на медицину, имеют совершенно другой экономический эффект, поскольку являются инвестициями в человеческий капитал, отдача от которых имеет долгосрочный экономический и социальный эффект.

Список литературы

1. Карзаева Н.Н., Бабанская А.С. Экономическая безопасность: учебное пособие. / Н.Н. Карзаева, А.С. Бабанская. М.: Изд-во РГАУ-МСХА. – 2016. – 292 с.

2. Экономическая безопасность: Учебник для вузов. / под ред. Л.П. Гончаренко, Ф.В. Акулинина.- Москва: Юрайт. – 2016. – 478 с.

3. Чувилова О.Н., Романюта И.В., Берсей Д.Д. и др. / Региональные аспекты экономической безопасности страны в условиях глобализации. Монография. // Отдельное издание.- Изд.: Проспект. – 2016. – 94 с.

ФИНАНСИРОВАНИЕ ДЕТСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НА ПРИМЕРЕ Г. ЯРОСЛАВЛЯ

А. А. Тузова, ЯрГУ им. П. Г. Демидова

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, г. Ярославль

Финансирование детских образовательных учреждений является актуальной проблемой для системы дошкольного образования. Условия содержания детей в детском саду нуждаются в улучшении по многим направлениям: материально-техническая база, медицинское оборудование и оборудование для занятия физкультурой, игрушки, дидактические пособия, организация питания и др. [2].

В последнее время происходит углубленный процесс распределения полномочий по конкретным отраслям и видам учреждений, предоставляющим

населению социальные услуги, - больницы, школы, детские сады, учреждения культуры, социальной защиты и др.

С учреждений перераспределены между уровнями власти. Также изменился порядок взимания родительской платы.

Финансирование детских образовательных учреждений осуществляется по трем направлениям:

1. За субъектами РФ закреплены полномочия по предоставлению прав на получение бесплатного и общедоступного дошкольного образования в детских садах. Средства областного бюджета выделяются на учебные расходы, оплату труда работников и начисления на оплату труда в виде субвенции, в соответствии с установленным на региональном уровне нормативом бюджетного финансирования [1].

Объем средств областного бюджета Ярославской области, направленный на финансирование учреждений дошкольного образования в 2014 г., составил 2 233,8 млн. руб., а по итогам 6 месяцев 2015 г. – 1 166,1 млн. руб. [4].

2. К полномочиям муниципальных районов и городских округов отнесено содержание имущества дошкольных учреждений. Это означает, что муниципальные образования должны своевременно финансировать содержание имущества дошкольных учреждений в надлежащем состоянии без каких-либо задолженностей [3]. В рамках муниципального задания учреждениям дошкольного образования в 2014 г. в г. Ярославле расход за счет средств городского бюджета составил 1 466,6 млн. руб., а по итогам 6 месяцев 2015 г. - 793,6 млн. руб. [4].

3. В соответствии с законодательством родители несут ответственность за присмотр и уход за детьми, означающий комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению ими режима личной гигиены и режима дня. Детские сады, осуществляя эти функции за родителей, правомочны получать плату за исполнение этих обязанностей. С учетом этого учредитель образовательной организации устанавливает плату, взимаемую с родителей и ее размер [2].

Новый закон усиливает ответственность родителей, в том числе и в форме финансовых обязательств, путем снятия ограничений по вносимой ими родительской плате за присмотр и уход за детьми, с учетом того, что полномочия по организации образовательного процесса возложены на субъекты РФ, а расходы на содержание имущества несут органы местного самоуправления.

За период с 01.09.2014 г. размер платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в г. Ярославле, повышался 3 раза, что обусловлено ростом цен на продукты питания. В настоящее время размер родительской платы составляет:

- 103 руб. за одного ребенка в день в группе, функционирующей в режиме сокращенного дня (от 8 до 10,5 часов);

- 130 руб. за одного ребенка в день в группе, функционирующей в режиме полного дня (12 часов);

- 138 руб. за одного ребенка в сутки в группе с пребыванием детей более 12-ти часов;

- с кратковременным пребыванием детей (не более 5 часов в день): в размере 10 руб. за 1 час пребывания одного ребенка в группе без обеспечения детей питанием;

- в размере 15 руб. за 1 час пребывания одного ребенка в группе с обеспечением детей одноразовым питанием;

- в размере 17 руб. за 1 час пребывания одного ребенка в группе с обеспечением детей двухразовым питанием [4].

Следует отметить, что молодые семьи, опекуны, родители, усыновившие детей дошкольного возраста, посещающих один из детских садов города, имеют право на возврат некоторой части средств, затраченных на их обучение и воспитание. Денежные средства возвращаются на родительский счет в виде компенсации. Компенсация положена всем гражданам, но ее размер может существенно отличаться. Так, семья, в которой садик посещает всего один ребенок, сможет получить обратно из внесенной за его нахождение в саду суммы не более 20%, тогда как при внесении платы за двоих детей обратно вернется уже половина суммы, то есть 50%. Семьям с тремя детьми детсадовского возраста обязаны вернуть не менее 70% от всех понесенных расходов. Финансовыми вопросами подобных денежных выплат занимаются в администрации садика, к которому приписан ребенок [3].

Сумма льгот по оплате за содержание детей в ярославских дошкольных образовательных учреждениях за 2015 год составила 104 835,7 тыс. руб. [4].

Таким образом, в результате распределения полномочий по организации учебного процесса в детских образовательных учреждениях выстроена грамотная система финансирования таких учреждений.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 02.03.2016)

2. Кузнецова С. В., Ильченко А. Н. Проблемы финансирования дошкольных образовательных учреждений // Современные наукоемкие технологии. – 2008. - №4. – С. 170-172.

3. Гайзатуллин Р. Р. Финансирование детских образовательных учреждений в республике Татарстан // Финансы. – 2014. - №3. – С. 13-16.

4. Публичный доклад о результатах деятельности муниципальной системы образования города Ярославля за 2014 – 2015 учебный год // Департамент образования Мэрии города Ярославля. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://yar-edudep.ru/files/pub_doklady_mso/publicchnyj_doklad_2014-2015.pdf.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

| | |
|---|----|
| И.В. Тишин , ЭВОЛЮЦИЯ ПРОБЛЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ | 3 |
| А.В. Логинов , СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАСЧЕТОВ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ | 6 |
| М.И. Минина , СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАСЧЁТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ | 14 |
| Н.О. Лисовая, А.В. Макаров, О.А. Сибрина , РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ТЕХНОЛОГИИ ФАНДРАЙЗИНГА | 13 |
| К. В. Ганина, В. Ю. Рассадкина , ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ И ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ | 16 |
| Сезько О.С. , ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ И НОРМАТИВНО -ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА | 23 |
| Каменщикова А.И. , ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ | 27 |
| Крылова Маргарита Юрьевна, Умаханов Алиасхаб Мухамедович , СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ТВЕРСКИХ И МОСКОВСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ | 30 |
| Т.М. Сурикова , ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ, СОВЕРШАЕМЫХ СОТРУДНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ | 35 |

Секция 1

Проблемы учета и функционирования организаций бюджетной сферы

| | |
|--|----|
| Хижа Ольга Николаевна , ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 38 |
| Верещака Елена Константиновна , ПРОБЛЕМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СУБСИДИЙ ИЗ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА ОБЛАСТНОМУ БЮДЖЕТУ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ НА РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА | 43 |
| Федорова Алина Владимировна , МЕТОДОЛОГИЯ УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ | 47 |
| Акопян Лилит Володяевна, Поладова Нармин Ровшан кызы , УЧЕТ РАСХОДОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ | 49 |
| Битжамо Анастасия Арсеновна, Комкова Виктория Сергеевна , ПОРЯДОК РАСЧЕТА ДЕНЕЖНОГО ДОВОЛЬСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ | 53 |
| Куземова Валерия Дмитриевна , ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ | 56 |
| Д.М. Полетаева , ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ | 60 |
| А. А. Тузова , ФИНАНСИРОВАНИЕ ДЕТСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НА ПРИМЕРЕ Г. ЯРОСЛАВЛЯ..... | 63 |

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УЧЕТА И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ
БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ ЭКОНОМИКИ

*Материалы I Всероссийской научно-практической студенческой
конференции 25 апреля 2016 года*

Компьютерный набор и верстка Л.Ф. Папулова

Отпечатано с авторских оригиналов

Подписано в печать 00.00.2016. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Усл. печ. л. 4.12. Тираж 100. Заказ № 000.
Редакционно-издательское управление
Тверского государственного университета
Адрес: 170100, г. Тверь, Студенческий пер. 12, корпус Б.
Тел. РИУ (4822) 35-60-63.