

УДК 331.2:657.471.12

**О разработке экономического норматива затрат на оплату труда
работников образовательных учреждений**

О.В. Мироненко

Костромской государственный технологический университет

В статье дано обоснование необходимости построения системы оплаты труда работников, имеющей прямую связь с конечными результатами деятельности организации. Определены принципы построения такой системы, указаны основные направления разработки методических подходов к ее формированию в коммерческих, государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

Образовательное учреждение, эффективность деятельности, работники сферы образования, система оплаты труда, оплата труда, затраты на оплату труда, экономический норматив затрат, производительность труда.

Функционирование организаций в условиях рыночной экономики предполагает их самостоятельность в выборе направлений развития и способов повышения эффективности деятельности. Поиск эффективных способов хозяйствования выступил причиной глубоких структурных и организационных преобразования во всех сферах экономики России, в том числе в образовании.

В последние годы отмечаются структурные сдвиги в направлении роста числа коммерческих образовательных учреждений. Это вызвано, в частности:

- большей свободой в движении, распределении, и использовании всех видов ресурсов по сравнению с государственными и муниципальными учреждениями образования;

- большей адаптивной способностью к удовлетворению всесторонних и постоянно растущих потребностей населения (зачастую представляющих собой потребность в «приобретении» диплома об образовании без получения соответствующего этому диплому уровня знаний) в получении необходимого ему уровня образования по сравнению с государственными и муниципальными учреждениями образования.

Несмотря на все преимущества, коммерческие образовательные учреждения, тем не менее, испытывают определенные сложности в формировании действенного и эффективного механизма оплаты труда своих работников. Эта проблема так же актуальна для государственных и муниципальных учреждений образования.

Одним из важных направлений, обеспечивающих эффективное функционирование всех типов учреждений образования, является рациональное управление трудовыми ресурсами. Немаловажная роль в такой системе, по нашему мнению, принадлежит формированию механизма оплаты труда, основанного на разработке экономически обоснованного норматива затрат на оплату труда работников сферы образования.

Можно выделить общие (для коммерческих, государственных и муниципальных образовательных учреждений) принципы формирования такой системы.

Прежде всего, отметим, что работники организации любого типа заинтересованы в правильной оценке своего трудового вклада в ее деятельность и получении соответствующего вложенному труду вознаграждения.

В коммерческих образовательных учреждениях, как правило, оплата труда работников действительно зависит от объема оказанных ими образовательных услуг. Не всегда в таких организациях устанавливается минимальная тарифная ставка, что в определенной степени вызывает волнение персонала в связи с неопределенностью и зависимостью оплаты его труда от рыночной ситуации. Кроме этого, премирование работников полностью зависит от собственника организации, и не является в настоящее время значимым инструментом стимулирования работников по причине его недостаточного и неграмотного использования.

В государственных и муниципальных учреждениях образования оплата труда работников (базовая ее часть) «спускается сверху», то есть устанавливается законодательными и нормативными актами федерального и муниципального уровней (в зависимости от подчиненности учреждения). Повсеместное введение в таких учреждениях рейтинговой системы оплаты труда во многих случаях не обеспечило повышение заинтересованности работников в результатах своего труда, поскольку часто распределение стимулирующих надбавок осуществляется без надлежащей оценки вклада каждого работника в деятельность учреждения. Очень часто показатели, на основе которых осуществляется расчет стимулирующих надбавок, носят формальный характер и никак не связаны с вкладом работника в деятельность учреждения. Большим недостатком функционирования рейтинговой системы является то, что планирование размера средств, направляемых на стимулирование персонала, осуществляется в текущем году на следующий год, а показатели, на основе которых будет осуществляться такое стимулирование по итогам текущего года из средств, выделенных на текущий год, доводятся до работников учреждения только в конце этого года. Поэтому, в частности преподавательский состав государственных и муниципальных учреждений образования просто не знает «на что» работает в течение года и у него практически полностью

отсутствует мотивация в повышении эффективности своей работы. Получается, что размер средств, выделенных на стимулирование персонала образовательного учреждения на текущий год (в прошлом году), никак не связан с работой этого персонала в текущем году. Имеет место несопоставимость во времени объемов финансирования с результатами труда работников.

Работники и коммерческих и государственных и муниципальных образовательных учреждений «подстраховываются» от риска потери заработка путем одновременной работы в других организациях, что приводит к снижению качества оказываемых услуг в результате повышенного «износа» трудовых ресурсов.

Сказанное выше свидетельствует об актуальности проблемы формирования системы оплаты труда, обеспечивающей рост эффективности труда работников и деятельности организации, как для коммерческих, так и для государственных и муниципальных учреждений образования.

Объективная оценка трудового вклада работников должна осуществляться в рамках функционирования системы внутреннего контроля деятельности образовательного учреждения, и, в частности, системы контроля затрат. Как показало исследование, действующие в учреждениях образования разного типа системы оплаты труда, не позволяют оценить соответствие осуществленных затрат на оплату труда работников конечным результатам деятельности организации. По нашему мнению достижению такой цели способствует использование инструмента заключительного контроля деятельности организации и осуществленных затрат – экономического норматива затрат на оплату труда. Определению основных принципов и направлений формирования такого норматива и посвящена данная статья.

Как отметил Р.М. Нуреев: «...отдача всех факторов производства в стоимостном выражении должна быть равна их ценам» [1]. Согласно теории предельной производительности, каждому фактору производства полагается тот доход, который он создает. На основании этого, экономический норматив затрат на оплату труда – это показатель, отражающий величину заработной платы, соответствующую реальной отдаче, трудовому вкладу работников образовательного учреждения.

Основной целью определения экономического норматива затрат на оплату труда является оценка эффективности осуществленных затрат путем сравнения фактических затрат на оплату труда с их экономическим нормативом и выработка на этой основе оптимальных управленческих решений по повышению эффективности функционирования трудовых ресурсов.

Отличительными особенностями (принципами формирования) экономического норматива затрат на оплату труда работников учреждений образования являются следующие:

1) норматив рассчитывается по истечении отчетного периода, отражает достигнутые результаты деятельности организации;

2) является средством контроля не за эффективностью использования ресурсов, а за эффективностью и рациональностью осуществляемых затрат, то есть соответствием величины затрат, степени отдачи факторов производства. Вследствие этого экономический норматив затрат на оплату труда подвижен.

Реализация указанных принципов предполагает выбор показателя, отражающего эффективность использования трудовых ресурсов. По нашему мнению, таким показателем (как это не банально) является, производительность труда. Наш выбор обусловлено тем, что основным условием повышения эффективности любого производства является

опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы:

$$I_{р\text{ пт}} \geq I_{р\text{ зп}}, \quad (1)$$

где: $I_{р\text{ пт}}$ – индекс роста средней производительности труда;

$I_{р\text{ зп}}$ – индекс роста средней заработной платы.

Таким образом, экономический норматив затрат на оплату труда – это норматив, отражающий конечные результаты деятельности организации через показатель производительности труда ее работников [2].

К проблемным вопросам (направлениям) формирования экономического норматива затрат на оплату труда работников учреждений образования любого типа относятся: разработка способа оценки производительности труда различных категорий работников, установление показателей для расчета индивидуального рейтинга каждого работника, оптимизация процесса финансирования затрат на оплату труда и некоторые другие.

Исследование механизма функционирования коммерческих, государственных и муниципальных учреждений образования показало значительные отличия в организации процессов финансирования и планирования, бухгалтерского учета и анализа, контроля их деятельности. Это позволило установить необходимость применения разных методических подходов к построению эффективной системы оплаты труда работников указанных выше организаций. Разработка таких подходов в отношении учреждений образования разного типа, на основе установленных в настоящей статье принципов и направлений, является предметом дальнейших научных исследований.

Выводы. В статье проанализированы недостатки действующей рейтинговой системы оплаты труда работников сферы образования.

Обоснована необходимость построения эффективной системы оплаты труда работников, имеющей прямую связь с конечными результатами деятельности организации. Определены принципы построения такой системы, указаны основные направления разработки методических подходов к ее формированию в коммерческих, государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

Библиографический список

1. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики. Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2005. – 576 с.
2. Мироненко О.В. Совершенствование организационно-методического обеспечения системы управления затратами предприятия: Автореф. дис. канд. экон. наук. – Кострома: КГТУ, 1999 г. – 16 с.

O.V. Mironenko