

кой конференции «Стратегия развития высшего технического образования в Республике Беларусь» — Мн.: УП «Технопринт», 2003. — С. 58–61.

УДК 334.722:378.1

Н.К. Зновец, А.Н. Рыбалко

МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ЗАНЯТЫХ ОКАЗАНИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ, КАК ЭЛЕМЕНТ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗАХ

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Перспектива развития любого предприятия, организации или учреждения в экономическом и финансовом плане наряду с макро- и микроэкономическими факторами во многом обусловлена финансовой политикой, проводимой руководством организаций. Традиционное распоряжение финансами в образовательных учреждениях, направленное преимущественно на расходование бюджетных средств, имеет мало общего с финансовым менеджментом как полноформатным процессом управления денежными потоками. Однако, практика хозяйственной деятельности вузов такова, что при сложившейся экономической ситуации, когда бюджетного финансирования недостаточно для покрытия расходов, связанных с деятельностью вуза, перед руководством государственных вузов остро встает вопрос о решении различных проблем, связанных с оптимизацией хозяйственных процессов в вузе и совершенствованием механизма управления. Одним из элементов механизма управления является эффективное распределение денежных средств, получаемых вузом от внебюджетной (предпринимательской) деятельности.

Денежные средства, поступающие от оказания образовательных и других услуг в государственных вузах распределяются по основным направлениям и статьям согласно планируемой смете доходов и расходов. Одним из основных нормативных актов, регламентирующих вопросы хозяйственной деятельности государственных вузов является «Инструкция о порядке планирования, учета и использования средств, получаемых организациями, финансируемыми из бюджета, от приносящей доходы деятельности». Денежные средства государственных вузов, получаемые от хозяйственной деятельности расходуются по следующим статьям:

заработная плата;
начисления на заработную плату;
приобретение предметов снабжения и расходных материалов;
командировки и служебные разъезды;
оплата транспортных услуг;
оплата услуг по связи;
оплата коммунальных услуг;
прочие текущие расходы на закупку товаров и оплату услуг;
налоги и отчисления.

Кроме этого организации предусматривают капитальные расходы на строительство, текущий и капитальный ремонты.

Анализ показывает, что самыми большими статьями расходов являются «Заработная плата» и «Начисления на заработную плату». Их удельный вес составляет в сумме около 40% от всех расходов вуза.

Заработная плата всех категорий работников государственного вуза регламентируется законодательством и формируется на основании единой тарифной сетки (ЕТС), тарифных коэффициентов и тарифной ставки первого разряда. Аналогичный порядок действует в производственных отраслях народного хозяйства Республики Беларусь. Основное отличие составляет размер тарифной ставки первого разряда и различные условия стимулирования оплаты труда.

К сожалению, действующая система оплаты труда и применяемый механизм стимулирования (премирования и установления надбавок) не полностью удовлетворяет потребности вузов в отборе лучших кадров для профессорско-преподавательского состава. При отсутствии должной мотивации в оплате труда профессорско-преподавательский состав стремится выработать нагрузку, установленную на ставку и, получив гарантированный оклад, заниматься преподавательской или научной деятельностью в других организациях.

Уравниловка при оплате труда основной категории работников-профессорско-преподавательского состава не позволяет стимулировать рост качества образовательных услуг, оказываемых работниками государственных вузов.

Численность профессорско-преподавательского состава государственного вуза (ППС) рассчитывается на основе приведенного числа студентов, слушателей подготовительного отделения, среднегодового числа аспирантов по нормативам, используемым в бюджетных расчетах. Численность административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала рассчитывается исходя из соотношения указанных категорий работников согласно штатному расписанию по бюджету контингента обучающихся за счет

средств государственного бюджета. Рассчитанный штат ППС призван обеспечить полностью учебный процесс в течение года, т.е. выполнить всю учебную нагрузку. Определенная часть нагрузки штатным преподавателям и преподавателям-совместителям оплачивается почасово. Однако, существует проблема по выполнению объема учебной нагрузки для категории обучающихся на платной основе. Имея внебюджетные средства от оказания услуг данной категории студентов, представляется важным иметь возможность применения эффективных вариантов их расходования по основным направлениям с учетом требований действующего законодательства.

Руководителям государственных вузов предоставлены широкие полномочия в части осуществления управленческих функций.

Это позволяет применять на уровне высшего учебного заведения элементы финансового менеджмента. В частности применение механизма стимулирования оплаты труда работников в зависимости от определенных критериев. Для профессорско-преподавательского состава таким критерием может служить установление надбавок за творческие достижения в зависимости от объема выполняемой нагрузки.

Взаимосвязь роста заработной платы и объемов выполняемой нагрузки на преподавателя можно выразить целевой функцией:

$$Z = D + S_{np} + D \cdot K \rightarrow \max ,$$

где D — должностной оклад преподавателя на ставку при фиксированном объеме выполняемой нагрузки принятом за базу; S_{np} — сумма премирования и прочих постоянных доплат, предусмотренных законодательством; K — коэффициент, учитывающий стимулирующую надбавку к окладу с учетом роста объема выполняемой нагрузки на ставку.

При этом следует принимать значение коэффициента $K=0$ при объеме нагрузки принятом за базу. При росте объема нагрузки на 1 ставку относительно базового стимулирующий коэффициент может принимать значения в пределах от 0,1 до 1,0.

Данная модель стимулирования заработной платы будет увязана с объемом учебной нагрузки конкретного преподавателя или доцента. Размеры надбавок ППС (от ассистента до профессора) напрямую увязаны с объемом выполняемой нагрузки и тарифным окладом конкретного преподавателя.

Внедрение системы стимулирования труда ППС потребует частичного перераспределения денежных средств вуза по статьям расходов и вместе с тем позволит:

— осуществить экономию денежных средств за счет сокращения почасового фонда;

- *увеличить среднемесячную зарплату преподавателей;*
- *оптимизировать распределение учебной нагрузки среди преподавателей, напрямую увязав ее с возможностью заработать.*

Формирование заработной платы с учетом стимулирующей надбавки приведенное на условном примере выглядит следующим образом:

Исходные данные:

ДОЦЕНТ: 1 ставка,

Годовая учебная нагрузка на ставку — 850 час.

(из них 100 час стимулирующая нагрузка для установления надбавки)

Количество почасового фонда — 50 час. (5 час x 10 мес)

Всего нагрузка — 900 час.

Размер почасовой оплаты — 3675 руб.

Стаж работы св. 15 лет.

Расчет зарплаты преподавателя с учетом стимулирующей надбавки:

Составляющие должностного оклада:

1) тарифный оклад — 158 844 руб;

2) доплата за стаж (25%) — 39 711 руб.

ИТОГО ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД — 198 555 руб.

3) $K = 0,4$ — коэффициент, учитывающий надбавку за производственные достижения (с учетом роста объема учебной нагрузки на 100 часов) Расчет суммы стимулирующей надбавки: $198555 \times 0,4 = 79\,422$ руб.

Должностной оклад с учетом принятого значения коэффициента 277 977 руб.

4) Доплата за ученую степень — 49500 руб.

5) Премия — 50 000 (сумма условная).

6) Почасовая за месяц: $5 \text{ час} \times 3675 \text{ руб} = 18\,375$ руб.

В данном примере значение коэффициента K принято равным 0,4. На установление значения коэффициента оказывают влияние следующие показатели:

- 1) фактическое количество потребителей платных услуг (студентов);
- 2) численность ППС, занятых оказанием платных услуг;
- 3) фактические поступления от оказания платных услуг;
- 4) объем учебной нагрузки на одного работника из числа ППС.

Доплата за степень, премирование и оплата труда за совместительство в рассматриваемой ситуации не оказывают серьезного влияния на значение коэффициента K .

Фонд заработной платы профессорско-преподавательского состава с учетом

Должность	Оклад	Стаж, 25%	Прем. фонд (50%)	Итого месячный ФЗП, руб.	ВСЕГО годовой ФЗП, млн. руб.	Почасовой фонд	
						часы	руб.
Доцент	158844	39711	99277,5	297832,5	3,574	100	367500
						75	275625
						50	183750
						100	367500
						75	275625
						50	183750
Ст.препода- ватель	148428	37107	92767,5	278302,5	3,340	100	297500
						75	223125
						50	148750
						100	297500
						75	223125
						50	148750
Препода- ватель	140154	35038,5	87596,3	262788,8	3,153	100	297500
						75	223125
						50	148750
						100	297500
						75	223125
						50	148750

увеличения учебной нагрузки и стимулирующей надбавки по БНТУ

Надбавка за производственные достижения, руб.					Итого месячный ФЗП с надбавкой, руб.	ВСЕГО годовой ФЗП с надбавкой, млн. руб.
40% (за год)	30% (за год)	20% (за год)	в том числе без выполнения учебной нагрузки			
			в год	в месяц		
953064			585564	48797	377254,5	4,527
	714798		439173	36598	357399	4,289
		476532	292782	24399	337543,5	4,051
50% (за год)	37,5% (за год)	25% (за год)				
1191330			823830	68653	397110	4,765
	893497,5		617872,5	51489	372291	4,467
		595665	411915	34326	347471,3	4,170
40% (за год)	30% (за год)	20% (за год)				
890568			593068	49422	352516,5	4,230
	667926		444801	37067	333963	4,008
		445284	296534	24711	315409,5	3,785
50% (за год)	37,5% (за год)	25% (за год)				
1113210			815710	67976	371070	4,453
	834907,5		611782,5	50982	347878,1	4,175
		556605	407855	33988	324686,3	3,896
40% (за год)	30% (за год)	20% (за год)				
840924			543424	45285	332865,8	3,994
	630693		407568	33964	315346,6	3,784
		420462	271712	22643	297827,3	3,574
50% (за год)	37,5% (за год)	25% (за год)				
1051155			753655	62805	350385,1	4,205
	788366,3		565241,25	47103	328486,0	3,942
		525577,5	376827,5	31402	306586,9	3,679

Проведенный сравнительный анализ по росту заработной платы в зависимости от объема выполняемой нагрузки по Белорусскому национальному техническому университету показывает, что начисленная заработная плата на штатную должность увеличивается в среднем от 20 до 45 тысяч рублей в месяц. Данные расчета по состоянию на март 2003 года в разрезе должностей профессорско-преподавательского состава и объема нагрузки по университету представлены в табл. 1.

Следует отметить, что государственные вузы, как субъекты хозяйствования, наряду с предприятиями различных сфер экономики имеют большую самостоятельность в осуществлении различных направлений экономической деятельности во многих странах мира. Например, в Российской Федерации законодательно определено, что государственные вузы приравниваются к предприятиям в части осуществления ими предпринимательской (хозяйственной) деятельности. Вузы сами зарабатывают и сами распоряжаются получаемыми денежными средствами. Поэтому использование на практике предлагаемого механизма стимулирования заработной платы может быть полезно для любого государственного вуза нашей республики. Это позволит расширить автономию высшего учебного заведения при определении путей, форм и методов реализации поставленных перед вузом целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леутина Л., Бондарь Т., Якубович В. Проблемы планирования затрат на подготовку специалистов высшей квалификации // ГБ «Бюджетные организации». — 2003. — № 2. — С. 54-58.
2. Бычкова Г.М. Совершенствование финансового управления в вузах // Белорусский экономический журнал. — 2000. — № 3. — С. 76-85.
3. Суша Н.В. Финансовый менеджмент вуза. — Мн.: «Право и экономика», из-во МИУ, 2001. — 168с.
4. Экономика и организация управления вузом: Учебник для вузов/Авт. кол. Ю. С. Васильев, М. П. Федоров, А. В. Федоров и др.; Под ред. В. В. Глухова; СПб. гос. тех. ун-т. — СПб.: Лань, 1999. — 448 с.
5. Зверев В.Ф., Рыбалко А.Н., Зновец Н.К., Король В.В. Совершенствование организационно-экономического механизма управления в вузах технического профиля. Материалы докладов международной научно-практической конференции «Стратегия развития высшего технического образования в Республике Беларусь» — Мн.: УП «Технопринт», 2003. — С. 58-61.