

ОПЛАТА ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

В статті зроблено спробу показати практику оплати праці педагогічних кадрів вищих навчальних закладів.

Ключові слова: вищі навчальні заклади, освіта, соціальне становище, оплата праці.

На протязі трьох останніх десятиліть однією з найбільших проблем вищих навчальних закладів України є нестача коштів для забезпечення нормального функціонування та розвитку. У теперішній час знову очікується певне ускладнення фінансового стану.

Передумовами цього є недостатнє фінансування державних вищих навчальних закладів, зростання темпів інфляції, щорічне підвищення заробітної плати при неможливості відповідного збільшення розмірів плати за навчання студентів другого і наступних курсів, які навчаються на умовах контракту. У цьому році у зв'язку з прийомом на навчання до вищих навчальних закладів за результатами зовнішнього незалежного оцінювання може скоротитися кількість абітурієнтів, особливо вечірньої та заочної форм навчання, що призведе до зменшення числа студентів, які навчатимуться на умовах контракту.

Враховуючи великий досвід удосконалення управління в умовах кризових ситуацій, накопичений в бізнес-організаціях, на наш погляд, доцільним є впровадження в практику діяльності вищих навчальних закладів нових економічних методів і систем, які пройшли успішну адаптацію у сфері матеріального виробництва. Це можливо у зв'язку з тим, що у цей час установи освіти, як і підприємства, є носіями ринкових відносин.

В Україні сформувався ринок освітніх послуг, на якому поряд з недержавними активно працюють і державні заклади освіти. Крім асигнувань з державного бюджету вони отримують досить великий дохід від надання платних послуг і таким чином здійснюють своєрідну підприємницьку діяльність. Використання в діяльності вищих навчальних закладів нових ідей, застосування ринкових методів, які апробовані за кордоном і у цей час активно впроваджуються у вітчизняну практику, дозволить покращити фінансовий стан закладів [1].

Важливим показником життєвого рівня людини є матеріальна винагорода за працю. Питання заробітної плати набуває більшої актуальності у зв'язку з тим, що на сьогодні викладачі вищих навчальних закладів не належать до числа високооплачуваних працівників.

Винагорода за працю є еквівалентом важливості та поваги, вона є оцінкою потреби цього спеціаліста для країни. Оплата праці педагогів вищих навчальних закладів установлювалась в залежності від стажу педагогічної роботи, посади та кваліфікації, а також від наявності вченого ступеня і вченого звання та від рівня самого навчального закладу. На нашу думку, для того, щоб дослідити матеріальний рівень професорсько-викладацьких кадрів, потрібно, перш за все звернути увагу на реальну заробітну плату, яка виражається сумою товарів і послуг, які працівник може одержати за певну грошову суму при даному рівні цін на товари.

Потрібно зазначити, що у всьому світі склалася ситуація, коли люди високоінтелектуальної праці мають винагороду за працю у кілька разів більшу, ніж особи фізичної праці є нормальною і вказує на те, що держава піклується про інтелектуальний потенціал країни. Натомість, протилежна ситуація склалась в Україні на сьогодні, коли науковці та професорсько-викладацький склад та робітники фізичної праці мають майже однакову винагороду за працю. Для того щоб поповнити сімейний бюджет, значна кількість науково-педагогічної інтелігенції змушена працювати у декількох установах або закладах освіти. Зрозуміло, що такі випадки не були масовими, але поряд з цим викладачі, які працювали за сумісництвом, мали значне матеріальне поповнення для їх сімейного бюджету.

Однією з важливих складових загальної системи управління вищим навчальним закладом, на нашу думку, повинна стати система управління видатками на оплату праці науково-педагогічних працівників. Це обумовлюється декількома причинами:

- скорочення видатків за іншими статтями здійснювалося на протязі багатьох років і майже усі резерви на цей час в основному вичерпані, разом з тим, застаріла матеріально-технічна база потребує негайної модернізації та оновлення;
- видатки на заробітну плату з нарахуваннями на неї у загальних видатках у теперішній час становить найбільшу питому вагу, досягаючи в деяких вищих навчальних закладах 80 %;
- передбачається подальше збільшення фонду оплати праці внаслідок запровадження Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а у наступних роках можливе зниження у законодавчому порядку максимального обсягу навчального навантаження на одного викладача, що може призвести до подальшого підвищення частки видатків на оплату праці у загальних видатках;
- з точки зору економії скорочення видатків на заробітну плату є найвигіднішим, оскільки воно додатково «автоматично» зменшує величину нарахувань на заробітну плату.

Один з можливих варіантів системи управління видатками на оплату праці науково-педагогічних працівників є система, яка базується на виявлених математичних залежностях між нормативами чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, кількістю студентів і трудомісткістю навчальної роботи, що припадають на кожний напрям підготовки та спеціальність, і середньорічним обсягом навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. В основі даної системи лежить підсистема автоматизованого формування навчального навантаження та розрахунків трудомісткості навчальної роботи, яка дозволяє розподіляти загальну трудомісткість між окремими напрямами підготовки та спеціальностями.

З метою визначення ефективності критеріїв оцінювання наукової – педагогічної діяльності були виконані соціологічні дослідження. Серед мотивів, за якими науковці працюють на посадах науково-педагогічних працівників, були названі: близько 80% опитаних – це зацікавленість у дисципліні, яку вони викладають, близько 70% бо їм подобається робота зі студентами, 63% із-за бажання передати свої знання іншим, близько 59% вважають, що мають педагогічні здібності, 52% з тієї причини, що науково-педагогічна діяльність – це розумова праця, 50% НПП подобається спілкування в творчому колективі, близько 42% вважають, що це дає можливість самореалізації, 37% через можливість займатись науковою роботою, тільки 24% вважають, що це престижна професія і 11% з тієї причини, що праця науково-педагогічних працівників може матеріально забезпечити [3].

В умовах сучасної перехідної економіки відбувається реструктуризація мотиваційної сфери шляхом підвищення ролі матеріальної складової заохочення. Відповідне винагородження за працю стає головним чинником мотивації праці [2].

Застосування системи дає змогу формувати інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо основних параметрів трудомісткості навчальної роботи і показників оплати праці, контролювати та регулювати основну складову видатків вищого навчального закладу – видатки на оплату праці науково-педагогічних працівників.

Список використаних джерел

1. Василенко О.Ю., Вельц Е.В. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности (Обор социологического исследования)
2. Верхоглядова Н.І. Економічний вимір якості вищої освіти як складової національної конкурентоспроможності: Монографія – Д.: Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 2004.
3. Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах економічних перетворень у країні. // Проблеми науки. – 2006. – №3 – С.15-21.

Annotation. The article tries to analyze the payment system of scientific-dagogical staff of the higher educational institutions.

Key words: higher educational institutions, education, payment of the work, social state.

УДК 657.432

В.Ю. Шип, аспірант,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. В. Гетьмана», м. Київ

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАННЯ БЕЗНАДІЙНОЇ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ

У статті досліджено питання визнання безнадійної дебіторської заборгованості у бухгалтерського обліку та відповідно до податкового законодавства. Також було проаналізовано порядок визнання дебіторської заборгованості банкрута безнадійною та вказано на розбіжності з цього питання у національних стандартах бухгалтерського обліку та Податковому кодексі України.

Ключові слова: дебіторська заборгованість, безнадійна дебіторська заборгованість, банкрутство, ліквідаційна процедура, строк позовної давності.

Реалізація товарів не завжди супроводжується зустрічною оплатою їх вартості в результаті чого виникає заборгованість однієї особи перед іншою. Тобто, існування дебіторської заборгованості зумовлено нормальним процесом господарювання підприємства. Однак, її наявність на підприємстві має певні негативні наслідки, одним з яких є можливі збитки підприємства від визнання дебіторської заборгованості безнадійною. Тому в управлінні дебіторською заборгованістю велике значення має умови та момент визнання дебіторської заборгованості як безнадійної, а відповідно і можливості її віднесення до складу витрат підприємства.

Варто зазначити, що при дослідженні цього питання необхідно вийти за рамки бухгалтерського обліку і розглянути також момент визнання безнадійної дебіторської заборгованості згідно чинного податкового законодавства. Це пов'язано з тим, що в управлінні підприємством необхідно враховувати всі можливі фактори, які можуть вплинути на діяльність підприємства. А визнання дебіторської заборгованості як безнадійної безпосередньо впливає на витрати підприємства, його прибуток і, відповідно, податок на прибуток.