

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО РОЗМІР ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В УСТАНОВАХ ОСВІТИ

А.О. Труфен. Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Наявність потужної системи освіти в суспільстві виступає необхідною передумовою його існування та розвитку. Освіта – важлива галузь, діяльність якої спрямована на підготовку сучасних висококваліфікованих працівників.

Перехід економіки України до етапу економічного зростання вимагає підвищеної уваги до розвитку освіти. Одним з найважливіших шляхів раціонального і економічного їх використання є комплексність і наукова обґрунтованість фінансових планів. Оскільки в системі освіти – бюджетній сфері – основним джерелом фінансування є бюджетні кошти, дослідження питань вдосконалення планування видатків на оплату праці в установах в умовах дефіцитності бюджету набуває особливої актуальності.

Багато наукових колективів, вчених-економістів досліджують проблеми вдосконалення формування видатків на оплату праці в освіті. Зокрема, цими проблемами займаються такі вчені як Д. Богиня, Г. Куліков, А. Колот, І. Каленюк, Р. Яковлев та інші.

Діяльність вищих навчальних закладів протікає в умовах, що суттєво відрізняються від умов діяльності комерційних підприємств, зокрема:

- оплата праці жорстко регулюється законодавством України;
- підпорядкованість Міністерствам України по основних питаннях діяльності перешкоджає використовувати такий вид оплати праці, як залежність від результатів діяльності працівника;
- оплата праці професорсько-викладацького складу пов'язана з навчальним процесом;
- показники преміювання залежать не тільки від викладацької роботи, але здебільшого від наукової;
- оплата праці залежить від затверджених видатків на оплату праці в кошторисі доходів і видатків по загальному та спеціальному фондах [1].

Кошторис є основним фінансовим плановим документом бюджетної установи, який визначає обсяг та цільове направлення коштів, що відпускаються з бюджету на утримання закладу освіти. За новим порядком кошторис включає в себе дві складові: загальний фонд і спеціальний фонд. Загальний фонд містить обсяг надходжень із державного бюджету та розподіл видатків за кваліфікацією на виконання навчальним закладом своєї функції. Спеціальний фонд містить

обсяг надходжень від надання тих чи інших платних послуг.

Обсяг фінансування навчальних закладів державою визначаються на основі науково обґрунтованих нормативів, які розробляються Міністерством освіти та затверджуються Кабінетом Міністрів. Нормативи фінансування представляють собою узагальнюючі показники, що включають всю сукупність видатків, у тому числі на оплату праці. Вихідною базою для складання нормативів виступає середньорічна кількість студентів, кількість ставок професорсько-викладацького складу в навчальних закладах. Грошові кошти, отримані освітнім закладом зі всіх джерел, із загального і спеціального фондів бюджету, складають фонд фінансових ресурсів даного закладу. Особливістю бюджетної класифікації є чітке розмежування видатків за економічними ознаками з детальним розподілом коштів за їх предметними ознаками: заробітна плата, нарахування на неї. Такий розподіл дає можливість виділити захищені статті бюджету та забезпечує єдиний підхід з точки зору виконання бюджету. Тому показники видатків, що передбачаються кошторисом, повинні бути обґрунтовані відповідними розрахунками щодо кожного коду економічної класифікації.

У закладах освіти України працює близько 1,7 млн. чоловік, або більше 7% зайнятих у всіх сферах економічної діяльності. У складі працівників закладів освіти можна виділити такі основні групи: науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів (професорсько-викладацький склад, наукові співробітники); педагогічні працівники (вчителі, викладачі, вихователі); допоміжний і обслуговуючий персонал.

Формування видатків на оплату праці залежить і від гарантій педагогічним та науково-педагогічним працівникам, які встановлені у Законі України «Про освіту», а саме:

- встановлення підвищених посадових окладів, надбавок та доплат за наукові ступені і вчені звання;
- виплати педагогічним і науково-педагогічним працівникам надбавок за вислугу років щомісячно у відсотках до посадового окладу залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах: понад 3 роки – 10%, понад 10 років – 20%, понад 20 років – 30%.
- надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового

Таблиця 1. Посадові оклади науково-педагогічного персоналу у 2005 р.

Вчене звання та вчена ступінь викладача	з 01.01.2005	з 01.04.2005	з 01.07.2005	з 01.09.2005
Професор, доктор наук	1272,00	1272,00	1272,00	1274,00
Доцент або кандидат наук	1026,00	1064,00	1125,00	1126,00
Старший викладач, кандидат наук	967,00	967,00	1011,00	1051,00
Старший викладач	861,00	937,00	991,00	991,00
Особи, які не мають наукового ступеня	721,00	785,00	829,00	831,00

окладу за сумлінну працю;

- виплату педагогічним і науково-педагогічним працівникам допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки;

- призначення і виплату пенсій відповідно до чинного законодавства;

- правовий, соціальний та професійний захист [2].

Специфіка роботи різних профільних закладів (вища, загальна середня, післядипломна) освіти зумовлює певні особливості їх фінансово-господарської діяльності. Сфера освіти є дуже «зарплатомісткою», що зумовлено специфікою освітніх послуг, в основі якого лежить висококваліфікована праця викладачів. Спільною особливістю діяльності навчальних закладів є висока питома вага частки видатків, що виплачується на заробітну плату разом з нарахуваннями.

Організація оплати праці викладачів у вищій освіті здійснюється на підставі виконання викладачами норм педагогічного та інших видів навантаження. В системі вищої освіти можливі такі основні ставки педагогічних працівників, які визначаються кваліфікаційними вимогами та наявністю наукового ступеня: асистент, старший викладач, доцент, професор.

Підготовка у вищих навчальних закладах, вимагає висококваліфікованого навчального процесу та впровадження сучасних інформаційних технологій, а це безперечно потребує значних фінансових ресурсів. Визначення контингенту студентів на плановий рік відбувається з урахуванням їх випуску і прийому та відсіву студентів, окремо на денну, вечірню і заочну форму навчання.

Фонд заробітної плати по вищих навчальних закладах планується за групами персоналу: професорсько-викладацького складу, навчально-допоміжного, адміністративно-господарського та іншого персоналу. Фонд заробітної плати професорсько-викладацького складу розраховують, виходячи з кількості посад і середньої ставки заробітної плати.

Фонд заробітної плати інших груп персоналу виз-

начають згідно з типовими штатами і затвердженими посадовими окладами. Також число посад визначається за розрахунковими коефіцієнтами співвідношення кількості студентів (денної, вечірньої, заочної форми навчання). На одного викладача має приходиться 11-12 студентів денної форми навчання, 50 студентів заочної форми навчання, 8 студентів-іноземців, 8 слухачів курсів підвищення кваліфікації, 5 аспірантів, 3 докторанти. В державних навчальних закладах відповідності з п. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту» середні посадові оклади викладачів вищих навчальних закладів встановлюються на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості - для вузів III та IV рівня акредитації та не нижче середньої заробітної плати працівників промисловості - для викладачів вузів I та II рівня. Затверджені схеми посадових окладів згідно з Законом України «Про освіту» переглядаються два рази на рік, пропорційно збільшенню розміру мінімальної заробітної плати. Протягом 2005 р. посадові оклади викладачів державних вищих навчальних закладів збільшувалися двічі: з 1 січня 2005 р. пропорційно збільшенню мінімальної заробітної плати до 290 грн. та з 1 липня - 310 грн. (табл. 1).

Однак посадові оклади викладачів можуть бути вищі. Тому для збільшення своїх заробітків викладачі змушені шукати додаткові джерела доходу, одним з них є збільшення навчального навантаження за рахунок проведення учбових занять в «комерційних групах». Оплата таких занять проводиться по ставках погодинної оплати. Поскілки ставки погодинної оплати використовуються для занять зверх норми навчального навантаження, то погодинна оплата потребує особливого контролю. Ставки погодинної оплати визначаються додатком № 4 до Постанови «Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 07.02.2001 р. № 134 (3). Протягом 2005 р. ставки погодинної оплати змінювалися, їх розмір залежить від вченого звання та вченого ступеня (табл. 2).

Крім посадових окладів та погодинної оплати праці

Таблиця 2. Ставки погодинної оплати праці в 2005 році

Вчене звання та вчена ступінь викладача	з 01.04.2005	з 01.07.2005	з 01.09.2005
Професор	27,11	28,98	31,04
Доктор наук	21,43	22,91	24,53
Доцент або кандидат наук	16,52	17,66	18,92
Особи, які не мають наукового ступеню	13,20	14,11	15,11

викладачам можуть встановлюються доплати. Найбільш розповсюдженими є доплати в процентах до посадового окладу: за вчене звання професора – 33%, доцента – 25%; за вчену ступінь доктора наук – 25%, доцента – 15%. Загальна межа розміру таких доплат не повинна перевищувати 50% окладу, але ця межа доплат не розповсюджується на працівників національних вищих навчальних закладів. Згідно Постанови “Про умови оплати праці працівників вищих навчальних закладів, що мають статус національних” від 11.07.2002 р. № 992 [4] вищі навчальні заклади, які мають статус національних, мають право на підвищення посадових окладів та ставок погодинної оплати до 100%, але ця можливість обмежена розміром фонду оплати праці вищого навчального закладу та може проводитися в межах затвердженого кошторису без виникнення заборгованості по виплаті заробітної плати. Крім того, ставки заробітної плати підвищуються на 15% у вищих навчальних закладах, що мають особливу громадську значущість.

Кількість ставок адміністративно-господарського персоналу встановлюється за нормативами чисельності ставок при розрахунку приведеному контингенту осіб, що навчаються за державним замовленням.

Розрахунки штатів професорсько-викладацького складу здійснюються на підставі розрахункової кількості студентів, аспірантів, слухачів, які будуть навчатися за державним замовленням (тобто, на яку кількість осіб держава забезпечує фінансування) і на контрактній основі (тобто, яку кількість осіб заклад може брати на навчання додатково). Виходячи з нормативів кількості студентів, аспірантів, слухачів на одного викладача, визначається потрібна кількість викладачів.

Оплата праці викладачів, що залучаються до навчальної роботи поза штатом, здійснюється за рахунком погодинного фонду за ставками погодинної оплати (табл. 2).

Формування видатків на оплату праці науково-педагогічних кадрів має свої недоліки. Нормування праці враховує лише їх робочий час на проведення навчальних занять. Разом з тим не нормуються і не враховуються інші види науково-педагогічної діяльності. Вагому частину її складає час на підготовку до роботи: ознайомлення та опрацювання значного обсягу спеціальної наукової та науково-методичної літератури за фахом та інші. В результаті день педагога може тривати набагато довше встановлених та оплачуваних за законом 8 годин, охоплювати не тільки денні, але й вечірні та нічні години.

Ринкова економіка визначила проведення реформи оплати праці у вищих навчальних закладах. Її мета повинна насамперед полягати в системі стимулювання працівників освіти на основі таких основних принципів, як:

- винагорода працівників у розмірах, що об'єктивно відображає кількість і якість витраченої праці та результатів роботи працівника;

- надання вищим навчальним закладам різних форм власності максимальної самостійності в питаннях оплати праці;

- державна регламентація розмірів мінімальної заробітної плати, що забезпечує працівникам різної кваліфікації нормальне відтворення робочої сили [5].

Низька заробітна плата багато в чому зумовлена не вирішеністю проблеми мінімальної заробітної плати, яка на сьогодні є технічним нормативом, відповідно до якого встановлюються посадові оклади працівників освіти. Тому встановлення справедливого й економічно ефективного рівня мінімальної заробітної плати має позачергове значення для створення системи оплати праці у вищих навчальних закладах.

Ця проблема потребує негайного прийняття справедливого законодавства про мінімальну заробітну працю та повинна бути реалізована при вирішенні наступних питань:

- визначення основних напрямів подальшого удосконалення механізму регулювання оплати праці;

- розробка критеріїв якісної оцінки мотивації та стимулювання праці;

- дієвого контролю за реалізацією законодавства з оплати праці;

- зближення розміру мінімальної заробітної плати з мінімальним прожитковим мінімумом;

- внесення змін у чинні законодавчі й нормативно-правові акти з питань оплати праці у вищих навчальних закладах.

Вирішення цих проблем усуне принцип «зрівнялівки» в оплаті праці, при цьому зросте стимулювання професіоналізму, продуктивності, відповідальності за результати.

Застосування методики планування видатків на оплату праці у вищих навчальних закладах:

- по-перше, дозволяє не тільки одержати кількісну планову оцінку, а також і якісно досліджувати тенденцію розвитку, що, в свою чергу, підвищує точність і обґрунтованість планових оцінок;

- по-друге, науково обґрунтовані плани в управлінні освіти й науки, що сприятиме більш якісному складанню кошторисів видатків на освіту в міністерстві України, а, отже і проекту держбюджету;

- по-третє, одночасно сприятиме підвищенню рівня контрольної-економічної роботи в закладах освіти;

- по-четверте, дасть можливість вести контроль за використанням виділених на заробітну плату коштів загального і спеціальних фондів.

Таким чином, в основі освітньої політики та формування видатків на оплату праці повинен бути покладений важливий принцип – підтримка високого соціального престижу професії педагога. Фундаментом формування престижності праці викладачів може бути матеріальне підтвердження важливого значення їх діяльності. Високий суспільний статус викладача має бути відображений і підтверджений відповідною оплатою праці. Можливості матеріального стимулювання викладачів, за умови недостатнього бюджетного

фінансування, збільшуються з розширенням ринку освітніх послуг.

У сучасних умовах заробітна плата викладача складається тільки з базової частини, яка визначається нормативними положеннями тарифікації. Разом з тим з розгортанням ринкових відносин зростають можливості для збільшення додаткової частини оплати праці професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів. Частка спеціальних надходжень зростає у прибутках державних вузів. Ці кошти більшою частиною отримані від оплати додаткових освітніх послуг, які безпосередньо надають викладачі. Разом з тим, стимулювання праці за рахунок цих коштів здійснюється недостатньо. Ця додаткова частина у вигляді премій може скласти пев-

ний процент від їх загальної суми спеціальних надходжень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про оплату праці: Закон України № 108/95-ВР від 24.03.95 р., № 49/96 – ВР від 22.02.96 р., № 50/97-ВР від 06.02.97 р. із змінами внесеними згідно із законом № 20/97-ВР від 23.01.97 р.
2. Про освіту: Закон України № 2477-XII від 18.06.1992 р. зі змінами і доповненнями.
3. Про впорядкування умов оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постанова від 07.02.2001 р. № 134.
4. Про умови оплати праці працівників вищих навчальних закладів, що мають статус національних. Постанова від 11.07.2002 р. № 992.
5. Андрущенко В. Економіка освіти ринково спрямованого суспільства. – К.: Вища освіта України, 2002. – 10 с.

СТВОРЕННЯ УЧБОВОГО КОМПЛЕКСУ ПО ДИСЦИПЛІНІ „ІНФОРМАТИКА ТА КОМП'ЮТЕРНА ТЕХНІКА” ДЛЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ „ОБЛІК І АУДИТ”

Т.М. Деркач, кандидат технічних наук; Т.А. Дмитренко.
Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка

Постановка проблеми. У 2003 р. Україна приєдналася до загальноєвропейської акції під назвою “Болонський процес”, і тим самим увійшла в процес об'єднання вищої освіти Європи в єдину систему, яка передбачає підготовку висококваліфікованих спеціалістів за умови використання в навчальному процесі методів та методик, які забезпечують глибокі теоретичні знання й високу практичну підготовку студентів [1].

Аналіз публікацій по темі. Вхідження української вищої освіти в європейський освітній простір і впровадження нових технологій в освітній процес пов'язано з бурхливим обговоренням того, що і як необхідно змінити в освітніх процедурах і методиках викладання у вищих навчальних закладах України. Окремі фахівці вважають за необхідне розробити процедури управління освітнім процесом, в інших роботах пропонується перехід на багатобальну шкалу вимірювання знань, умінь і навичок студентів, у третіх – дидактичні принципи навчальної діяльності вищих навчальних закладів [2]. В роботі [4] детально аналізуються і порівнюються різні підходи стосовно оцінки знань студентів при запровадженні кредитно-модульної системи в освітній процес.

Постановка завдання. Метою даної статті є викладення методу створення навчально-методичного комплексу за курсом “Інформатика і комп'ютерна техні-

ка” для студентів спеціальності “Облік і аудит”.

Виклад основного матеріалу. В Полтавському національному технічному університеті ім. Ю. Кондратюка впроваджується кредитно-модульна система навчання, яка передбачає цілий ряд новітніх положень: перевірка якості підготовки студентів до кожного заняття, використання більш широкої шкали оцінки знань студентів, вирішальний вплив суми балів, отриманих студентами впродовж вивчення дисципліни, на їх кінцеву оцінку, тощо. При даній системі навчання велика увага приділяється самостійній роботі студентів, використанню новітніх педагогічних методик та сучасних інформаційних технологій.

Організація навчального процесу з дисципліни „Інформатика та комп'ютерна техніка” за кредитно-модульною системою здійснюється на основі “Положення про кредитно-модульну систему організації навчального процесу в Полтавському національному технічному університеті імені Юрія Кондратюка” (2005 р.).

Головними умовами для запровадження КМСОНП є наявність:

- модульної організації навчального процесу;
- системи рейтингового оцінювання знань студентів.

Навчальний модуль – це цілісна функціональна одиниця, яка оптимізує психосоціальний розвиток студента і викладача. Основними психолого-дидактични-