

УДК 657.471.12

ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ УДОСКОНАЛЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Труфен А.О., к.е.н., доц.

Чернівецький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Обоснованы теоретические, организационные и методические принципы бухгалтерского учета за расходами на оплату труда в высших учебных заведениях. Рассматривается современное состояние организации бухгалтерского учета расходов на оплату труда в высших учебных заведениях, за результатами исследования методология и организации учета расходов на оплату труда определяются направления их совершенствования.

Ключевые слова: *высшие учебные заведения, расходы на оплату труда обучение, финансовое обеспечение, система материального стимулирования.*

Grounded theory, organizational and methodical principles of accounting for the cost of labor in higher education. Discusses the current status of the organization keeping labour costs in higher education, the results of the study methodology and organization of accounting labour costs are determined by the direction of their improvement.

Key words: *higher educational establishments, labour costs, , system and synergistic approach.*

Постановка проблеми. Третє тисячоліття у світовій економіці характеризується процесами глобалізації. Основою розвитку глобалізації є ринковий механізм та мобільність усіх верств населення. Процес глобалізації характеризується проникненням інтелекту в усі сфери людської діяльності. Освіта стала сферою, де генерується людський капітал, де формується майбутнє кожної країни. Мобільність працівників вищих навчальних закладів впливає на розвиток світових процесів, а отже, видатки на оплату праці повинні бути адекватними внескові, який здійснюють працівники цих закладів у розвиток вищих навчальних закладів, країни та світу. Ось чому важливо уточнити економічну сутність видатків на оплату праці з урахуванням специфіки діяльності вищих навчальних закладів та процесів, які відбуваються у глобальному масштабі.

Знання та здібності людини створюють конкурентні переваги на ринку праці. З метою досягнення світового рівня інтелектуалізації для України вкрай важливо зберегти і модернізувати національний інтелектуальний потенціал, розвиток якого значно залежить від поглибленої системної взаємодії освіти, науки й інновацій, адже він значно поступається розвиненим країнам світу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Бухгалтерський облік виконання кошторису як засіб інформаційного забезпечення щодо обсягів надходжень до зазначеної частини доходів та здійснених видатків відіграє важливу роль у процесі управління фінансовими ресурсами установ освіти.

Оплата праці працівників освіти є частиною національного доходу, що надходить у їх розпорядження пропорційно до кількості і якості виконаної роботи. Заробітна плата науково-педагогічного персоналу має свої характерні особливості, які зумовлені специфікою науково-педагогічної праці. Фонд заробітної плати працівників цієї галузі, на відміну від галузей матеріального виробництва, формується шляхом перерозподілу національного доходу через державну бюджетну систему і лише частково за рахунок зароблених самою установою грошових потоків.

Чинну систему бюджетного обліку можна розглядати як частину загальної національної облікової системи, що відображає діяльність держави щодо виконання її функцій і гарантій, і полягає в спостереженні, відображенні, узагальненні та контролі за діяльністю установ, що мають делеговані державою повноваження у реалізації її законодавчих, виконавчих, контролюючих, правових норм. За своєю внутрішньою структурою контроль поділяється на бухгалтерський облік виконання бюджету та бухгалтерський облік виконання кошторису. З одного боку, йдеться про участь бюджетних установ у процесі наповнення доходної частини бюджетів через отримання власних доходів, з іншого боку, мова йде про виконання видаткової частини бюджету, в процесі якого бюджетні установи виступають у ролі розпорядників коштів згідно з показниками основного фінансового планового документа бюджетних установ – кошторису доходів і видатків.

Постіндустріальне суспільство характеризується зміщенням пріоритету в бік людини, яка є носієм інтелекту й інтелектуальних знань. Питома вага людського капіталу в собівартості продукції Японії складає близько 80%, а в США – 60% [1].

За оцінками світового банку, індекс економічних знань, що розраховується з показників розвитку інноваційної системи; освіти і людських ресурсів, інноваційно-комунікативних технологій та економічного режиму і державного управління для України становить 5,55. Натомість для провідних країн світу індекс економіки знань перевищує 8,21.

Не досить оптимістичним можна вважати і той факт, що жоден із понад 160 українських університетів не потрапив до 500 кращих у світовому рейтингу, що визначається Інститутом вищої освіти Шанхайського університету XIA Тон та світовим співтовариством. Тому важливою передумовою належної підтримки інтелектуального потенціалу українського суспільства є ефективна модернізація освітньої сфери [2].

Сучасна світова тенденція розвитку освіти в епоху економіки знань і пошуку нової освітньої парадигми все більше орієнтується на формування інтеграційних тенденцій. Міжнародна інтеграція у сфері освіти, відкриваючи нові зв'язки, будучи взаємозалежною і взаємообумовленою цілісністю, виступає ефективним фактором перетворення суспільства. Прагматика часу вимагає ретельного вивчення всіх складових сучасного освітнього простору, оскільки реформування української освіти – це не стільки політична й економічна проблема, скільки питання збереження суспільства і національної культури на основі діалогу, що набуває особливої важливості сьогодні, коли Захід артикулює ідею того, що він є тією впливовою силою, яка визначає сучасний розвиток цивілізації, і прагне реалізувати цю ідею на практиці економічними, політичними та духовними засобами.

Кардинальною трансформацією під впливом процесів глобалізації всіх сфер суспільного життя потребує вдосконалення освіти, особливо вищої, з метою відповідності сучасним вимогам суспільства і особистості, а також актуальним ціннісним орієнтаціям світової спільноти, необхідністю створення моделі освіти, заснованої на нових поглядах на світ, на нових ціннісних орієнтаціях – відповідальності за загальнозначущі цінності, вільному ціннісному самовизначенні, толерантності, компетентності, освіченості, професіоналізмі, орієнтації на сталий світовий розвиток, умінні аналізувати соціокультурну ситуацію, формуванні за допомогою освіти нового типу раціональності та неосферного мислення, ознайомленні в процесі освіти з новою картиною світу та введенням в освітній процес принципу проблемної орієнтації.

Проте з метою підвищення статусу ВНЗ, покращення кваліфікації науково-педагогічних кадрів, покращення методичного забезпечення студентів та збільшення наукової складової освітньої діяльності необхідна ефективна система управління освітньою діяльністю і, зокрема, належне облікове забезпечення прийняття оптимальних управлінських рішень. Важливою передумовою ефективного управління людськими ресурсами є система витратків працівникам, яка покликана стимулювати підвищення ефективності їх праці та якості освіти.

Виплати працівникам – це система соціального захисту і компенсацій як на рівні держави, так і на рівні ВНЗ. Отже, розглянемо основні передумови соціального захисту науково-педагогічних працівників та сформулюємо основні завдання обліку та контролю, які необхідно вирішувати для реалізації основних пріоритетних напрямів діяльності вітчизняних вищих навчальних закладів.

Для забезпечення соціального захисту своїх громадян держава має насамперед у законодавчому порядку встановити основні соціальні гарантії, забезпечити механізм їх реалізації та функції надання соціальної підтримки.

До важливої групи елементів системи соціального захисту можна віднести такі основні економічні індикатори соціально-трудових відносин, як: заробітна плата, прожитковий мінімум, податки та відрахування ЄСВ, пенсія, пільги тощо.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Звернемо увагу на те, що розмір нарахованої заробітної плати, з якої вираховуються страхові внески, не може бути нижчим за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності.

Заробітна плата є важливим елементом системи соціального забезпечення, від величини якої залежить розмір нарахованих страхових внесків. Аналіз показників динаміки внесків на пенсійне страхування вказує на те, що рівень заробітної плати є вирішальним фактором впливу на розмір страхових соціальних внесків.

Витатки на оплату праці є частиною реалізації соціальної політики держави. Соціальна політика держави – це комплекс соціально-економічних заходів держави, підприємств, організацій, спрямованих на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень тощо [3].

Важливими принципами проведення соціальної політики держави С.В. Мочерний вважає також: розвиток освіти, охорони здоров'я, навколишнього середовища; проведення активної політики, спрямованої на забезпечення відповідного рівня освіти і кваліфікації [4].

Отже, реалізація соціальної політики тісно пов'язана з розвитком галузі освіти. Проте розвиток освіти неможливий без наявності висококваліфікованих працівників ВНЗ і, зокрема, професорсько-викладацького складу. Термін підготовки НПП надзвичайно тривалий, особам, які стали на шлях науково-педагогічної праці, належить пройти складний шлях і сформувати себе не лише, як науковців, а як педагогів, психологів, членів колективу.

Праця викладача складає переважно висококваліфіковану інтелектуальну працю. Наукові досягнення вищої школи в ХХ сторіччі зобов'язані високому ступеню професіоналізму її викладачів. Не зважаючи на всі труднощі, які є у вищій школі, спостерігається помітна тенденція до зростання чисельності викладачів та їх кваліфікації.

Якщо в 1990 році доктори наук склали 103 особи, а кандидати – 756 осіб від всієї чисельності викладачів ВНЗ, то з 1990 р. до 2009р. ці цифри склали відповідно 159 і 999 осіб. Збільшується і чисельність викладачів, що мають наукове звання.

Але низька заробітна плата призвела до того, що вища освіта потерпіла від внутрішнього відтоку науково-педагогічного персоналу в інші професії, а також зовнішнього – за кордон, де висококваліфіковані працівники могли знайти гідну оплату і кращі умови для наукової роботи. Втрата кадрів та набір молодих співробітників різко скоротив середній вік викладацького складу. Адже творчий найбільш активний шлях науковця починається лише з 45-50 рр.

Втрата фахівців, які перебувають на вершині професійної кар'єри, і складнощі з набором молодих фахівців призвели до загального скорочення інтелектуального рівня в системі освіти. Низький рівень заробітної плати багатьох працівників ВНЗ спонукав їх залишати роботу.

ВНЗ дозволено самостійно визначати рівень заробітної плати і премії за рахунок спеціального фонду державного бюджету. Однак недостатня розробленість нормативно-законодавчої бази, недостатній рівень фінансування ВНЗ і наукової діяльності, зокрема, низький рівень розвитку економіки України, ускладнюють реалізацію завдань, які необхідно вирішувати ВНЗ, та бути конкурентоспроможними на міжнародних ринках освітніх послуг. Тому необхідно підійти до вирішення цих проблем з усією відповідальністю, використовуючи досвід вітчизняних і зарубіжних освітніх закладів з урахуванням специфіки діяльності освітнього сектора та з урахуванням ринку праці. Найбільшою перевагою розвитку ВНЗ є адекватна система оплати праці, яка б мотивувала працівників до підвищення ефективності їх роботи.

В Україні зміни в механізмі мотивації до праці тільки починаються, і для прискорення цього процесу необхідні конкретні передумови, до яких належать інновації у цій сфері, з впровадженням яких з'являються нові, більш ефективні методи мотивації.

Сучасний стан рівня заробітної плати в освітній галузі призводить до того, що 65% викладачів змушені шукати додаткові джерела доходів. Так, 52% викладачів, крім основного місця роботи, працюють за сумісництвом та на умовах погодинної оплати праці у власному навчальному закладі або в інших навчальних закладах. Однак, навіть з урахуванням інших джерел доходів, загальний розмір заробітної плати науково-педагогічного персоналу не компенсує на 100% життєві потреби. Але з іншого боку, саме творчий процес викладацької роботи, елементи самовдосконалення відіграють вирішальну роль у виборі професії. Це ще раз підкреслює особливий статус викладачів, які віддають перевагу саме творчій роботі, хоча не отримують за неї адекватну заробітну плату [5, с.458].

Виходячи з цього можна припуститись, що існує специфіка формування виплат працівникам ВНЗ, а саме: вона вимірюється в грошовому (заробітна плата для реалізації фізіологічних потреб) і в не грошовому вимірі (наявність поваги і визнання з боку суспільства та можливості для саморозвитку та самореалізації).

Заробітна плата є не лише перетвореною формою вартості робочої сили і об'єктом конкуренції на ринку праці, а й формою розподілу за мірою праці. У той же час теоретико-методологічним аспектам розподілу сьогодні уваги практично не надається. Тому це у кінцевому рахунку негативно впливає на мотиваційну поведінку робочої сили та обмежує результативні можливості реформи системи заробітної плати в Україні.

З боку держави і вищих навчальних закладів необхідно створювати умови для високого рівня мотивації у викладачів, максимального задоволення їх потреб, сприяння розвитку творчого потенціалу кожного співробітника.

Грошові виплати мають стимулюючий характер тільки за умови їх достатнього розміру. Проте ефект від використання різних форм та методів матеріального стимулювання праці буде дієвим, якщо в оплаті праці знайдуть відображення різні результати діяльності. Тому інструментарій економічного механізму стимулювання праці повинен розроблятися таким чином, щоб забезпечувалась можливість відобразити в оплаті праці максимальні і мінімальні результати за умови їх об'єктивної оцінки. Якщо ж здобутки НПП ніяк не впливатимуть на заробітну плату, стимулюючий ефект системи оплати праці суттєво скорочується. З метою підвищення дієвості механізму стимулювання праці слід встановити широкий діапазон диференціації заробітної плати та інших винагород матеріального характеру залежно від критеріїв оцінки ділового потенціалу та результатів роботи працівників.

Висновки. Досліджуючи видатки на оплату праці науково-педагогічному персоналові ВНЗ, його слід розглядати не лише як об'єкт бухгалтерського обліку, а одночасно як ключовий ресурс вищого навчального закладу (людський капітал), який є основою для формування унікального капіталу країни її національного, духовного потенціалу, і тому потребує особливої компенсації для відновлення власного інтелектуального та фізичного потенціалу, для розвитку членів його сім'ї, соціального захисту, постійного удосконалення та розвитку його унікальних здібностей.

Література

1. Королюк Н. М. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика і організація: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.04 / Н.М. Королюк; ДАСОА Держкомстату України. – К., 2010. – 19 с.
2. Болонський процес в Україні: плюси і мінуси // Урядовий кур'єр, 2011 р. – №38. – С.8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: www.ukurier.gov.ua.
3. Мазурок П.П. Історія економічних учень у запитаннях і відповідях: [навч. посіб.] / П.П. Мазурок – К.: Знання, 2004.– 477с.
4. Про оплату праці працівників на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету міністрів України від 30.08.2002р. № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1298-2002-%EF>
5. Каленюк І.С. Мотивація праці викладачів як фактор підвищення результативності освітнього процесу /І.С. Каленюк // Оплата праці: проблеми теорії та практики: матеріали Міжнародної конференції. – Луцьк : Вежа, 2000. – С. 456 – 460.