

Это крайне важно, прежде всего, для муниципальных органов власти, поскольку только оперативно полученная информация позволяет быстро реагировать на меняющуюся ситуацию и своевременно принимать необходимые управленческие решения.

Т.П.Тихомирова

Институциональные основы оплаты труда в сфере образования»

Одним из факторов, характеризующим профессионально-педагогическое образование как экономический институт, является заработная плата. Заработная плата как экономическая категория достаточно противоречива и неоднозначна. Среди экономистов до сих пор нет единого подхода к экономическому пониманию заработной платы.

Известный английский экономист XVII в. А. Смит считая заработную плату вознаграждением за труд, который работник продает работодателю, представлял ее в виде цены труда и сводя к стоимости минимума средств существования, необходимых для работника и его семьи [1].

По мнению другого классика экономической науки Д. Риккардо труд как любой товар имеет рыночную стоимость, которая и является заработной платой. Он утверждал, что «рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношения между предложением и спросом: труд дорог, когда он рядом, и дешев, когда он имеется в изобилии» [2].

В основе концепции заработной платы, разработанной К. Марксом, лежит разграничение понятий «труд» и «рабочая сила». Специфической чертой наемного труда как целесообразной деятельности человека является то, что он осуществляется после заключения договора о найме. До этого не существует в виде товара отличие от других товаров, которые получают вещную форму до их продажи. Предметом купли – продажи, таким образом, является не труд, а рабочая сила как способность к труду, как совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает личность.

Согласно К. Марксу заработная плата – это денежное выражение

стоимости товара «рабочая сила», величина которой определяется условием производства и рыночными факторами: спросом и предложением. Под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы, которая определяется «стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увеличить рабочую силу» [3].

Анализируя теорию К. Маркса, Й. Шумпетер отмечает, что «...ум, мускулы и нервы рабочего образуют, как таковые, фонд или запас потенциального труда (Arbeitkrall-термин, не всегда правильно переводимый как рабочая сила), ...труд в этом смысле (а не услуги труда и не количество человеко-часов) является товаром» [4].

Американский экономист П. Самуэльсон утверждает, что заработная плата выступает наиболее важной категорией рыночных цен, поскольку является ценной труда. Соответственно и уровень заработной платы определяется рыночной конъюнктурой, и формированием ее на рынке труда обусловлено теми же закономерностями, которые действуют на рынке труда по отношению к товаром любого вида [5]. С ним согласны Макконнелл КР и Брю С. Л., авторы популярного учебника «Экономикс», которые считают, что «заработная плата, или ставка заработной платы – это цена, выплачиваемая за использование труда» [6]. В современной отечественной экономической литературе высказываются различные подходы и взгляды на сущность заработной платы как экономической категории. Так, Р. А. Яковлев считает, что при выявлении сущности заработной платы нужно выделить два уровня взаимоотношений работника и работодателя: на рынке труда и внутри предприятия. Ставка заработной платы, складывающаяся на рынке труда, является реальной формой проявления цены рабочей силы. На предприятии происходит потребление рабочей силы и оплата этого потребления в соответствии со ставкой заработной платы и выполненной работником работой. В результате этого потребления формируется его заработная плата (зарботок). Таким образом, проданной рабочей силе соответствует «ставка заработной платы», а потребленный – заработная плата (зарботок). Эти термины являются конкретным воплощением понятия «цена рабочей силы» [7].

Для определения сущности заработной платы Н. А. Волгин предполагает использовать для рабочей силы, как и для любого товара, воспроизводственный подход и рассматривать заработную плату как цену труда или цену рабочей силы, то есть как основную часть фонда

жизненных средств работников, распределяемой между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда [8].

Однако В. П. Пашуто, утверждает, что заработная плата представляет собой именно цену рабочей силы, которая формируется на основе объективной оценки вклада работника в результате деятельности предприятия и рассматривается как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых издержки производства [9].

По мнению В. Д. Ракоти, заработная плата, включая льготы, которые работодатель соглашается предоставить наемному работнику, определяет, определяет стоимость (цену) рабочей силы как специфического товара [10]. В экономической литературе рассматриваются различные подходы к экономическому пониманию заработной платы. Преобладает рассмотрение ее в качестве основной формы распределения по труду. С этой позиции заработная плата предстает как личный трудовой доход работника, определяемый по количеству и качеству труда. Второй подход заключается в рассмотрении заработной платы как денежного выражения стоимости или цены рабочей силы [11]. В трудовом кодексе РФ (ст. 129) заработная плата определена как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [12]. Обобщая рассмотренные взгляды на сущность заработной платы, следует отметить, что в экономической теории сложились две основные концепции экономического понимания заработной платы:

во-первых, заработная плата – это цена труда. Ее величина и динамика формируется под воздействием рыночных факторов, прежде всего, спроса и предложения;

во-вторых, заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», величина которой определяется не только рыночными факторами, но и условиями производства.

Кроме указанных основных концепций, определяющих сущность заработной платы, в зарубежной экономической науке имеют место другие теории, наиболее известными из них являются такие, как: – теория «рабочей фонда» (И. Бантом, Т Мальтус, Дж. Миль), в основе которой положения о том, что капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, является величиной постоянно. Постоянство ее обусловлено тем, что масса жизненных средств, приобретаемых на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обусловленную часть национального богатства.

Величина «рабочего фонда», за счет которой выплачивается заработная плата, определяется до начала производства и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибыли невозможно, так как в этом случае капиталисты лишаются части принадлежащего им «фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства. «Производительная» теория заработной платы, согласно которой главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Стронник этой теории американский экономист Г. Кэрри утверждал, что заработная плата растет или снижается пропорционально производительности труда. Различия в уровнях заработной платы связаны только изменением производительности труда как единственного фактора, определяющего ее размер и динамику. Теория предельной производительности, сформулированная американским экономистом Дж. Кларком, основана на том, что производительность любого фактора снижается по мере его увеличения, если другие факторы остаются одновременно неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Кларк считал, что при неизменной величине капитала каждый дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции, и заработная плата будет определяться предельно низкой производительностью, свойственной последнему «предельному рабочему».

Теория предельной производительности лежит в основе взглядов Дж. Кейнса на сущность заработной платы. Он считал, что повышение «предельной эффективности капитала», активности и занятости населения можно за счет системы государственных мер, направленных на относительное увеличение объема денег в обращении путем понижения заработной платы. Дж. Кейнс полагал, что снижение заработной платы должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Он сформулирован «основной психологический закон», исходя из которого сделан вывод: чем ниже доход, тем в большей мере ниже его сберегательная часть и тем большая доля дохода, идущая на потребление, тем выше производительность труда для обеспечения необходимого потребления.

В современных условиях развития отечественно экономики Институтом труда Министерства труда России разработана в 1999 г. концепция реформирования заработной платы, которая предполагает трансформацию организации заработной платы на принципах стоимости (цены) рабочей силы. Экономическое понимание заработной платы как

стоимости (цены) рабочей силы означает, что ее размер должен быть ориентирован на соответствие как прожиточному минимуму, так и потреблению на уровне минимального потребительского бюджета.

Заработная плата отражает экономические отношения, которые складываются между работодателями и наемными работниками на рынке труда и в производстве новой стоимости. Величина заработной платы зависит от различных социально-экономических и рыночных факторов таких, как: стоимость рабочей силы. Наименьший уровень стоимости рабочей силы характеризует величину стоимости жизненных средств, необходимых для восстановления работоспособности работника самой низкой квалификации. Более высокая стоимость рабочей силы учитывает дополнительные затраты на получение более высокой квалификации и удовлетворение социально-культурных потребностей; уровень квалификации. Рабочая сила высокой квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношении условий; степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения. Величина заработной платы зависит от научно-технического развития производства, уровня производительности труда, степени развитости рабочей силы, условий труда, уровня жизни, сложившихся национальных традиций и т.п.;

– конкуренция на рынке труда, которая обуславливает дифференциацию заработной платы и определяет ее уровень в соответствии со спросом и предложением рабочей силы, в соответствии с конъюнктурой рынка труда;

– социальная политика государства и государственное регулирование заработной платы.

Эти факторы не только воздействуют на величину заработной платы, но и влияют на условия, обеспечивающие реализацию функций заработной платы в условиях современной российской экономики.

Содержание заработной платы раскрывается в органически присущих ей функциях, которые представляют собой диалектическое единство и только в совокупности позволяют правильно понять ее сущность, объективные противоречия и проблемы.

Среди современных отечественных экономистов нет единого мнения по количеству и содержанию функций заработной платы. Если Б. М. Генкин считает основными функциями заработной платы воспроизводственную, учетную, регулирующую, социальную и мотивирующую [13], то В. П. Пашуто, соглашаясь с ним по количеству

функций, учетную и мотивирующую заменяет на измерительную и стимулирующую соответственно [14]. В отличие от этих авторов Н. А. Волгин выделяет не пять, а четыре функции заработной платы: воспроизводственную, стимулирующую, социальную и учетно-производственную [15] исключая тем самым регулирующую. Однако большинство экономистов таких, как А. С. Головачев, Ю. П. Кокин, Г. Ю. Дубянская, Р. А. Яковлев и другие относят к основным функциям заработной платы только три: воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую (распределительную).

Несмотря на расхождение во взглядах на количество и состав функций, все авторы единодушны в том, что на современном этапе развития отечественной экономики первостепенное значение имеют, прежде всего воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы.

Сущность воспроизводственной функции заключается в обеспечении работника необходимыми жизненными благами для восстановления его рабочей силы. Для работника заработная плата является основной частью личного дохода, средством удовлетворения основных жизненных потребностей его и его семьи и повышения уровня благосостояния. Выполняя эту функцию, заработная плата гарантирует работнику воспроизводство его рабочей силы.

Уровень реализации воспроизводственной функции заработной платы в сфере образования в современных экономических условиях можно установить на основе анализа динамики средней заработной платы работников образования и ее соотношения с прожиточным минимумом на основе данных государственной статистики (табл. 1).

Таблица 1

Динамика средней заработной платы
в сфере образования и прожиточного минимума
в 2000-2005 годах

№	Показатели	Значение показателей по годам					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
1.	Среднемесячная номинальная	222,3	3240	4360	5499	6740	8550

	заработная плата работающих в экономике, руб.						
2.	Темпы роста средней заработной платы в экономике, %	-	145,7	134,5	126,1	122,6	126,9
3.	Средняя заработная плата работающих в образовании, руб.	1235	1821,0	2122	3384	4257	5478
4.	Темпы роста средней заработной платы в образовании, %	-	147,5	160,5	115,8	125,7	128,7
5.	Соотношение между заработной платой в образовании в экономике, %	55,5	56,2	67,0	61,5	62,2	64,1
6.	Прожиточный минимум (в среднем на душу населения), руб.	1210	1500	1808	2112	2376	-
7.	Темпы роста прожиточного минимума, %	-	124,0	120,5	116,8	112,5	-
8.	Соотношение между средней заработной платой в образовании и прожиточным минимумом, %	102,0	121,4	161,6	160,2	179,0	-

Среднемесячная номинальная заработная плата работающих за пять лет возросла в 3,5 раза, а в сфере образования – в 4,4 раза, и, если в экономике средняя заработная плата увеличивалась ежегодно в среднем на 31,2%, то в сфере образования – на 35,6%. Однако уровень среднемесячной заработной платы значительно ниже, чем в среднем по экономике, составляя в среднем чуть более 60%.

Прожиточный минимум (в среднем на душу населения) в абсолютном выражении тоже увеличился, но темпы его роста по сравнению с предыдущим годом были ниже темпов роста средней заработной платы и устойчиво снижались. Соотношение между средней заработной платой в образовании и прожиточным минимумом устойчиво росло и в среднем за год составило 144,8%. Но поскольку прожиточный минимум не отражает реально необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы, то и номинальная заработная плата в образовании, хотя и превышает величину прожиточного минимума, не возмещает работнику необходимых ему затрат на воспроизводство рабочей силы.

Таким образом, заработная плата в образовании не выполняет своей воспроизводственной функции, что обусловлено не только уровнем развития экономики, но и государственной политикой оплаты труда работников бюджетной сферы, в т.ч. сферы образования.

Важнейшей функцией заработной платы является также стимулирующая, которая заключается в объективной необходимости поддержания зависимости размера заработной платы работника от его трудового вклада, результатов деятельности коллектива или организации (предприятия). Эта функция характеризует материальную заинтересованность работника в результатах своего труда, в повышении его производительности и улучшении качества работы.

Стимулирующая функция заключается в обеспечении определенной, необходимой для работодателя, трудовой отдачи наемного работника, в создании определенного стереотипа его поведения, в реализации им своих физических и духовных способностей в процессе трудовой деятельности. Заработная плата, реализуя свою стимулирующую функцию, принуждает работника к определенной эффективности труда, достаточной для того, чтобы не только возместить расходы работодателя на оплату его труда, но и принести определенную прибыль.

Стимулирующую роль заработной платы в образовании можно

охарактеризовать уровнем и динамикой ее реальной величины (табл. 2), исходя из того, что уровень реальной заработной платы выражает степень материальной заинтересованности в ее величине, определяя уровень платежеспособности работника. Чем ниже реальная заработная плата, тем ниже материальная заинтересованность работника в увеличении результатов своего труда и качества работы.

Таблица 2

Динамика реальной заработной платы
в сфере образования

Показатели	Значение показателей по годам					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1. Реальная средняя заработная плата, руб.	1027	1535	2539	3021	3809	4940
2. Темпы роста реальной средней заработной платы, %	-	149,5	165,3	119,0	126,1	129,7
3. Индекс потребительских цен, %	120,2	118,6	115,1	112,0	111,7	110,9
4. Абсолютный прирост реальной заработной платы на % прироста, руб.	-	10,3	15,4	4,1	30,2	38,1

Реальная заработная плата за пять лет увеличилась в 4,8 раза, что обусловлено ростом номинальной заработной платы в 4,4 раза и снижением индекса потребительских цен в среднем за год на 1,9 %.

Низкий уровень реальной заработной платы свидетельствует о снижении ее стимулирующей роли, ее рост не обеспечивает повышения производительности и качества труда, материальной заинтересованности работников в результате своей трудовой деятельности.

Таким образом, низкий уровень заработной платы в образовании, его недостаточный рост по сравнению, как с ростом прожиточного минимума, так и с ростом средней заработной платы в экономике практически

свидетельствует о невыполнении заработной платой своих основных функций в сфере образования.

Характер способности заработной платы выполнять свои основные функции можно использовать величину доли оплаты труда в денежных доходах населения и ее динамику (табл. 3)

Таблица 3

**Динамика доли заработной платы
в денежных доходах населения России**

Показатели	Значение показателей по годам					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1. денежные доходы населения, млрд. р.	3984	5326	6831	8901	10976	13668
2. В том числе: оплата труда, млрд. р.	2502	3440	4494	5690	7138	8682
3. Доля заработной платы в денежных доходах населения, %	62,8	64,6	65,8	63,9	65,0	63,4
4. Темпы роста денежных доходов населения, %	-	133,7	128,3	130,3	123,3	123,2
5. Темпы роста оплаты труда, %	-	137,5	190,7	126,6	125,4	122,8

Денежные доходы населения (табл. 3) ежегодно увеличивались, но, как показывают темпы роста, весьма неравномерно. Если в 2001 г. Доходы населения превысили их уровень на 33,7%, то в 2002 г. – уже только на 28,3%. Снижение темпов роста доходов наблюдается в 2004-2005 годах. За пять лет доходы возросли в 3,4 раза, среднегодовой темп прироста составил 27,8%. Абсолютная величина доходов в виде оплаты труда за пять лет возросла в 3,5 р., но в ежегодных темпах роста оплаты труда наблюдается устойчивое снижение. Если в 2001 г. уровень оплаты труда увеличился на 37,5% к уровню 2000 г., то в 2005 г. составил всего 22,8%,

хотя среднегодовой темп прироста заработной платы составил 28,6%, что несколько превышает среднегодовой темп прироста денежных доходов населения. Но если на каждый процент прироста денежных доходов населения в среднем приходилось 68,6 млрд. р.; то заработной платы – только 43,8 млрд. руб. то есть в 1,57 раза меньше.

Доля оплаты труда (табл. 3) в денежных доходах населения в 2000–2005 годах колеблется от 62,8% до 64,8%, составляя в среднем за год 64,6%. За последние 16 лет доля заработной платы в денежных доходах значительно уменьшилась. Если в 1990 г. Она составляла 76,4%, то в 2005 г. – только 63,4%. Снижение доли заработной платы в денежных доходах населения свидетельствует о снижении ее роли как основного источника доходов, об изменении ее мотивационного механизма, а также о том, что экономические условия в стране не обеспечивают заработной плате возможности выполнять свои функции в полной мере.

Анализ реализации функций заработной платы в сфере образования, выполненный по материалам государственной статистики, позволяет сделать следующие выводы:

- в образовании сложился низкий уровень заработной платы, который не стимулирует повышения эффективности и качества труда, не обеспечивает воспроизводство рабочей силы;

- низкий уровень заработной платы в образовании характеризует дешевизну рабочей силы, занятой в этой сфере деятельности. Дешевая рабочая сила не способна качественно трудиться, не заинтересована в увеличении и улучшении результатов своего труда;

- заработная плата не выполняющая своих основных функций, не обеспечивает работнику возможностей интеллектуального, профессионального, культурного развития и заинтересованности в труде.

- низкая заработная плата в образовании не стимулирует повышения качества подготовки работников образования, а также качественно их работы по подготовке квалифицированных кадров.

– В условиях рыночной экономики, когда формируется рынок труда, и возникают новые социально-экономические отношения, изменяются подходы к организации заработной платы.

⇒ Отношения по заработной плате – это отношения между собственниками. С одной стороны выступает владелец средств производства, являющийся работодателем, а с другой – владелец рабочей силы, выступающий в качестве наемного работника. Отношения, в которые они вступают являются достаточно сложными, длительными,

требующими от каждой из сторон обязательств и гарантий. Цель работника – получить за свою рабочую силу цену выше стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства своего и членов своей семьи. Цель же работодателя – определить величину издержек на рабочую силу, которую он может себе позволить, чтобы не только возместить потребляемые в процессе производства средства производства, но и получить определенную сумму прибыли.

Только в том случае, когда заработная плата, с одной стороны обеспечивает достойное существование работника и членов его семьи на уровне общественно необходимого удовлетворения потребностей, а с другой – соответствует общественно необходимым издержкам на рабочую силу, приносящим необходимую прибыль, она в равной степени отражает интересы сторон и создает условия для формирования цены рабочей силы, не только уравнивающий спрос и предложение на рынке труда, но и оптимизирующей интересы сторон – работодателя и наемных работников. Такие отношения формируются на рынке труда. На предприятиях и в организациях осуществляется использование (потребление) рабочей силы под управлением и контролем работодателя. Для того используются нормирование труда (количественное и качественное определение трудовых обязанностей работника) и различные системы оплаты труда, устанавливающие количественно определенную связь между нормами труда и ставкой заработной платы. Именно на предприятии складываются условия, определяющие вознаграждение работника за результаты его труда. На предприятии заработная плата предлагает непосредственное, прямое взаимодействие работодателя с каждым работником.

Отношения по заработной плате можно охарактеризовать как социально-экономические, прежде всего, потому, что это отношения между людьми, связанные с порядком начисления, регулирования, выплаты заработной платы, а также потому, что они обусловлены определением размера заработной платы как основного источника дохода работника, особенно в сфере образования.

В основе социально-экономических отношений, связанных с заработной платой, лежат отношения собственности. С позиций теории прав собственности работодатель после заключения трудового договора с работником становится обладателем полного набора прав на продукт труда, т.е. прав владельца, пользования, распоряжения, присвоения и пр. Все эти права работодатель получает бессрочно. Но права работодателя на рабочую силу (трудовой потенциал) работника определяются

принципиально иначе. Работодатель из всего пучка прав получает только право пользования рабочей силой (трудовым потенциалом) и только на определенный срок. Работник, располагая почти всем пучком прав (правомочий) на свою рабочую силу заключая трудовой договор, производит обмен права пользования своей рабочей силой на право на доход с в соответствии со сроком действия и условиями трудового договора.

Реализация социально-экономических отношений, а также функций заработной платы требует ее организации.

Организация заработной платы, как считает А. С. Головачев, предполагает реализацию функций, форм и систем заработной платы, использование современных методов ее организации во взаимосвязи с рынком, организацией и нормированием труда, техническим уровнем производства.

Реализация социально-экономических отношений, а также функций заработной платы требует ее организации.

Организация заработной платы, как считает А. С. Головачев, предполагает реализацию функций, форм и систем заработной платы, использование современных методов ее организации во взаимосвязи с рынком, организацией и нормированием труда, техническим уровнем производства [17]. В основе организации заработной платы лежат следующие основные принципы:

- устойчивый рост номинальной и реальной заработной платы;
- соответствие меры труда мере его оплаты;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Некоторые авторы предполагают дополнить перечень принципов. Так, В. В. Адамчук считает, что к основным принципам следует отнести также государственное регулирование оплаты труда и учет воздействия рынка труда. А. Кибанов А. Я., Дятлов В. А. и др. предполагают ввести принцип материального стимулирования непрерывного повышения профессионально-технического уровня работников, их квалификации, 19 а также принцип обеспечения минимальных гарантий в оплате труда и ее защиты от негативных явлений в экономике, налогового регулирования уровня заработной платы.

Важнейшим элементом организации заработной платы в рыночных

условиях является обеспечение минимальных гарантий по оплате труда, которые включают установление государством минимальной заработной платы и ее защиту от инфляции путем периодической индексации. Согласно рекомендаций Международной организации труда (МОТ) №35 «О косвенном принуждении к труду» минимальная заработная плата устанавливается с учетом потребностей работников и их семей, общего уровня заработной платы в стране; пособия по социальному обеспечению; уровня жизни других социальных групп, а также уровня производительности труда и уровня занятости.

Организация заработной платы в сфере образования включает следующие элементы:

1. Единую тарифную сетку (ЕТС);
2. Тарифную ставку I разряда;
3. Надтарифные выплаты;
4. Тарифно-квалификационный справочник профессий и должностей работников сферы образования.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников организаций бюджетной сферы введена постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников сферы на основе Единой тарифной сетки».

ЕТС представляет собой единую шкалу поразрядной оплаты труда и совокупность тарифных коэффициентов, с помощью которых осуществляется дифференциация тарифных ставок (окладов) в зависимости от сложности труда и квалификации работников. Шкала ЕТС включает 18 разрядов, каждому из которых соответствует определенный тарифный коэффициент.

Тарифная сетка I разряда в настоящее время устанавливается на федеральном уровне в размере федерального МРОТ. Так, Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. №198-ФЗ «О вынесении изменений в статье 1 Федерального закона» «О минимальном размере оплаты труда» установил МРОТ с 1 мая 2006г. В сумме 1100 руб. Эта величина заработной платы и является тарифной ставкой 1-го разряда ЕТС.

Надтарифные условия оплаты труда представляют собой систему дополнительных выплат, которые в зависимости от особенностей их происхождения принимают форму надбавок и доплат.

Доплате и надбавке устанавливаются к тарифной части заработной платы и направлены на создание материальной заинтересованности работников в увеличении дополнительных трудовых затрат и компенсаций

этих затрат работодателем. Они могут быть компенсационными, т.к. возмещают отклонения от нормальных условий труда, и стимулирующими, поскольку поощряют повышение квалификации, достижения в труде.

Размер надбавок и доплат устанавливается в коллективном договоре или в трудовом контракте, в положении об оплате труда, в положении о персонале и т. п.

Гарантированные надбавки и доплаты устанавливаются трудовым законодательством РФ. К добавкам и доплатам в сфере образования относятся: доплаты за работу в выходные и праздничные дни, за работы в сверхурочное время, за интенсивность труда, за совмещение профессий и т.п.: надбавки за ученую степень, ученое звание, профессиональную категорию, персональные надбавки и т. п.

Для тарификации всех категорий работников используются тарифно-квалификационный квалификационный справочники, в которых содержатся квалификационные характеристики всех должностей и квалификационные требования по всему кругу должностей и профессий.

Институциональной основой организации заработной платы являются относительно устойчивые, действующие в течение достаточно длительного времени формальные и неформальные нормы, регулирующие социально-экономические отношения, связанные с формированием заработной платы, и взаимодействие субъектов этих отношений.

К формальным нормам, лежащим в основе организации заработной платы, относятся Трудовой кодекс Российской Федерации, постановление Правительства РФ, указы Президента РФ по вопросам оплаты труда работников бюджетной сферы, коллективного договора, отраслевые соглашения, положения о заработной плате, положения о премировании, трудовые договоры, контракты и т. п.

Каждая норма (правило) содержит:

- условия применения и назначение нормы;
- индивида, которому адресована норма;
- содержание нормы или предписание действий;
- способы (предписания) воздействия на индивида при неисполнении нормы (правила);
- субъекта, обеспечивающего выполнение установленного порядка и применяющего санкций при нарушении норм:

Характеризуя всю совокупность норм и правил, лежащих в основе организации заработной платы, можно выделить следующие критерии:

– многофакторность. Каждая норма (правило) учитывает целую совокупность причин, обуславливающих величину заработной платы, порядок ее определения, как-то: уровень квалификации, стаж работы, условия труда, профессиональную подготовку, должность и т. д.;

– регламентированность. Каждая норма устанавливает определенные рамки формирования заработной платы, исходя из условий работы, содержания деятельности, значимости работы, затрат рабочего времени и др.

– результативность. Назначение каждой нормы (правила) – обеспечить получение конкретного результата. Это может быть отнесение индивида к конкретному разряду ЕТС по оплате труда, установление персональных надбавок, определение вида и размеров надбавок и доплат;

– целостность. Все нормы (правила), обуславливающие организацию заработной платы, взаимосвязаны, дополняют и уточняют друг друга, обеспечивая определенное единство подходов и организации заработной платы.

На организацию заработной платы в рыночных условиях оказывают действие различные рыночные и нерыночные факторы. Они тесно взаимосвязаны и определяют уровень заработной платы работников.

Институциональные факторы определяют объем, характер и методы государственного экономического регулирования заработной платы и ее организации; деятельность профсоюзов, объединений работодателей по договорному регулированию условий оплаты труда, развитие системы социального партнерства.

Центральным звеном организации заработной платы является система коллективно-договорного регулирования заработной платы. Такая система позволяет на основе прямых переговоров между работодателем и наемным работником обеспечивать и развивать социальное партнерство, повысить гарантии в оплате труда каждого работника в зависимости от уровня его квалификации и выполняемых работ.

Механизм регулирования заработной платы и социально-трудовых отношений закреплён рядом законодательных и нормативных актов, а также достаточно широко представлен в Трудовом кодексе РФ.

Рассмотренные вопросы не раскрывают полностью институционального механизма организации заработной платы, который еще недостаточно исследован и практически не отражен в экономической литературе.

Список литературы

1. А. Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: СОЦЭКГИЗ, 1962, с. 136.
2. Д. Риккардо. Начала политической экономии и налогового обложения//антология экономической классики: в 2х т; т. 1. М.: Эконом, 1991. с. 117.
3. К. Маркс. Заработная плата, цена и прибыль//Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения в 3х томах, т. 2 .М.: Изд-во политической литературы, 1980. с. 58.
4. Й. Шумпетер. Капитализм, социализм, демократия. _М.: Экономика, 1995. с. 61-62.
5. П. Самуэльсон, Экономика. В 2х томах. Т.2ой. – М.: НПО АЛГОН, 1992. с. 171.
6. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2х томах. Т.2.-М.: Республика, 1992. с. 156.
7. Яковлев Р. А. Оплата труда в организациях.-М.: МЦФЭР, 2005. с.16
8. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения).-М.: Изд-во Экзамен, 2004. с. 18-19.
9. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб.-практ. пособие.-М.: КНОРУС, 2005. с. 270.
10. Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский подход.-М.: Финансы и статистика, 2001.с. 314.
11. Организация, нормирование и оплата труда: Учеб. Пособие/Под ред. А. С. Гловачева.-М.: Новое знание, 2004. с. 314 .
12. Трудовой кодекс РФ: официальный текст в новой редакции от 30.06.2006.-Екатеринбург, Изд-во АБМ, 2006 с. 94.
13. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. М.: Норма, 2004. с 27.
14. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. – практ. пособие. М.: КНОРУС, 2005. с. 273.
15. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). М.: Экзамен, 2004. с 21.
16. Организация и регулирование оплаты труда/под ред. В. В. Адамчука. – М.: Фистатинформ, 1996. с 27.

17. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Одегов Ю. Г., Пихало В. Т. Управление персоналом: Учебник.-М.: ИЦ Академия, 2000. с. 8.

И.В. Климентьева

Управление внебюджетными средствами высших учебных заведений

В процессе перестройки системы социально-экономических отношений в стране, развития рыночных форм хозяйствования произошли значительные изменения в системе финансирования высших учебных заведений, что привело к трансформации механизма управления финансами вузов.

Основные функции управления финансами вузов заключаются в поиске новых источников финансирования, эффективном их формировании и распределении.

Экономическая база высшего образования и финансовые потоки его системы формируются на основе комбинации следующих основных источников средств: государственного бюджета; обучаемого, его семьи или работодателей; средств, зарабатываемых самими учебными заведениями на основе использования собственного потенциала.

За счет средств налогоплательщиков формируются доходы государственного бюджета, из которых осуществляется централизованное финансирование высших учебных заведений. Финансовые ресурсы, формируемые за счет средств обучаемых, их семей и работодателей, являются для системы высшего образования децентрализованными внебюджетными финансовыми ресурсами. К внебюджетным относятся также средства, формирующиеся за счет использования собственного потенциала учебных заведений.

По оценке экспертов объемы бюджетных ресурсов, направляемые в последние годы в систему высшего образования, удовлетворяют ее суммарные потребности менее чем на половину, что привело к невыполнению государственных гарантий доступа к высшему образованию, росту социального и территориального неравенства в этой сфере.

Практически во всех странах мира бюджетная составляющая является основной частью финансирования образования, достигая в ряде стран (Северная Европа) 100 %. Тем не менее, привлечение внебюджетных