

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ УЧЕТА**

*Айдарбеков М.А. - старший преподаватель  
кафедры «Бухгалтерский учет и аудит»,  
главный экономист Института  
Экономики Финансов  
при КНУ им.Ж.Баласагына.*

### **Аннотация**

*В данной статье рассматриваются проблемы повышения заработной платы работников Высших учебных заведений Кыргызской Республики и пути совершенствования ее учета.*

### **Abstract**

*This article discusses the problem of increasing the wages of employees of higher educational institutions of the Kyrgyz Republic and the ways to improve its accounting.*

*Ключевые слова: заработная плата, единая тарифная сетка, бюджетное финансирование, формирование фонда заработной платы, пути повышения квалификации, численности.*

*Keywords: wages, unified tariff, government funding, the formation of the wage fund, the way training, strength.*

Сегодня в системе образования Кыргызстана трудится около 100 тыс. педагогов, из них 13,2 тыс. - преподавателей высшей школы. Однако сказать, что с педагогическими кадрами все обстоит благополучно, нельзя. В частности, средняя зарплата ППС вузов из республиканского бюджета в этом году составляет в среднем 5500 сома, а в техникумах - 3500 сома.

Первым шагом к разрешению этих проблем стало увеличение зарплаты учителей и других категорий работников бюджетной сферы с января 2011 года. К 2025 году намечается поэтапное законодательное увеличение размеров заработной платы педагогических работников до уровня соответствующих показателей развитых стран. Понимая важность профессионального роста педагогов, органы управления образованием в ближайшее время планируют обновить систему подготовки и повышения квалификации педагогических кадров с помощью внедрения новых обучающих технологий, в первую очередь, дистанционного обучения.

Следует отметить, что в настоящее время в ВУЗах Кыргызской Республики размер окладов устанавливается по Единой тарифной сетке, доплаты к которым не ограничиваются ни одним нормативным документом, что приводит к превышению размера доплат к основному окладу от 3 до 18-ти раз. При этом максимальные размеры доплат устанавливаются в основном административно-управленческому персоналу, а не преподавательскому составу, непосредственно осуществляющих обучение студентов, что было выявлено при проведении анализа правильности формирования цен на контрактное обучение студентов. Данная ситуация является одной из причин ежегодного повышения стоимости контрактного обучения.

Однако, есть и позитивные сдвиги в этой области. Об этом говорит некоторая тенденция к росту общей численности научно-педагогических кадров высшей квалификации. И, что самое важное, растет интерес молодежи к научной и научно-педагогической деятельности. Если в начале 90-х годов прием в ведомственную аспирантуру Министерства образования не превышал 60 человек, то в настоящее время в аспирантуре вузов Кыргызской Республики обучается более 1000 человек, в зарубежных вузах - 96 человек.

За годы независимости в Кыргызстане созданы условия для конкуренции высших учебных заведений на рынке образовательных услуг, уверенно набирает темпы частный сектор образования. Увеличение численности частных вузов, наличие вузов разного статуса с разными образовательными программами естественным образом развивает конкуренцию между образовательными учреждениями, повышает качество обучения. Конкурентная среда способствует тому, что вузы развивают и внедряют инновационные подходы к обучению, системе оценивания деятельности студента и преподавателя, созданию ресурсной базы, обеспечивающей эффективность

образовательного процесса. Наряду с этим, при согласовании цен на контрактное обучение студентов и проведении анализа правильности формирования цен на платные услуги, выявляются нарушения, характерные для всех ВУЗов:

- самостоятельное установление неограниченных размеров доплат к окладам;
- слабая материально-техническая база приводит к включению в стоимость обучения расходов на приобретение мебели, компьютеров, учебного оборудования сверх амортизационных отчислений, в нарушение постановления Правительства Кыргызской Республики от 26.10.2000 года № 637 "Об утверждении Положения о методике формирования тарифов (цен) на платные услуги (работы);

- включение в стоимость обучения представительских расходов, расходы на проведение марафонов, конкурсов, оказание спонсорской помощи;

- производят отчисления на содержание вышестоящих органов, что отражается на стоимости обучения студентов. Вышеуказанные расходы не имеют непосредственного отношения к оказанию платных образовательных услуг, что является негативным явлением. Для устранения вышеуказанных проблемных вопросов формирования тарифов стоимости контрактного обучения, было бы целесообразно:

- прежде всего, разработать нормативный правовой документ, который позволил бы регулировать размеры доплат к основной заработной плате, так как этот момент является одним из основных причин повышения стоимости обучения студентов, как было указано выше.

- усовершенствовать и объективно проводить аккредитацию и лицензирование вузов, в целях повышения качества образования.

Кроме того, в сфере высшего образования, также остро стоит проблема перекрестного субсидирования. Бюджетом финансируются только затраты на статьи "Заработная плата", "Отчисления в фонд социального страхования" и "Стипендия", частично "Коммунальные услуги", а такие статьи затрат как, "Приобретение оборудования", "Командировочные расходы", "Наем и содержание транспорта", и "Капитальный ремонт" покрываются за счет контрактных студентов, хотя вышеуказанные расходы распространяются для всех студентов. Недостаточное финансирование бюджетом Кыргызской Республики обучения бюджетных студентов, отражается на стоимости обучения контрактных студентов, т.е. увеличиваются расходные статьи затрат ВУЗа и соответственно растет размер стоимости контрактного обучения, что опять же приводит к нарушению прав потребителей, в данном случае контрактных студентов, вынужденных оплачивать и расходы бюджетников.

В целом, по высшим учебным заведениям республики имеются следующие недостатки при планировании заработной платы работников различных категорий:

1. Существующая система и формы заработной платы, применяемые в ВУЗах, не способствуют улучшению качества преподавания.

2. Практикуется остаточный принцип в формировании фонда заработной платы.

3. Значительная часть ресурсов направляются для ежегодных бесконечных ремонтов учебных корпусов и старых общежитий.

4. Со стороны руководителей структурных подразделений допускается раздутие штатов административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала.

5. На многих кафедрах вузов допускается неравномерное распределение активной части учебной нагрузки между семестрами и между ППС, что отрицательно влияет на качество образования и мотивацию труда преподавателей.

Одним из важнейших участков учета является расчет заработной платы.

С этой стороны, с деятельностью бухгалтерии сталкивается не только руководство, но и весь персонал предприятия. Разумеется, всем бы хотелось, чтобы он происходил своевременно и безошибочно. Препятствием в этом служит высокая трудоемкость начисления заработной платы на учреждениях со значительным количеством работающих. Естественно, что многим бухгалтерам, рассчитывающим заработную плату, хотелось бы облегчить свой труд, возложив на компьютер

рутинную работу. Для решения этой проблемы созданы как специализированные программы, так и модули, входящие в состав больших программных комплексов.

На рынке бухгалтерских программ встречаются довольно известные автономные программы расчета заработной платы, такие как «Зарплата» фирмы «Инфософт» 1С: «Зарплата + кадры», эти продукты недорого стоят и продаются большими тиражами.

Функциональный комплекс программ по учету труда и расчету заработной платы должен включать решения следующих основных задач:

- ведение справочников подразделений, сотрудников, начислений и удержаний, бухгалтерских счетов, шифров производственных заказов и пр.;
- ведение табелей рабочего времени, расчет начислений, связанных с повременной и сдельной формами оплаты труда, в том числе по КТУ;
- расчет отпусков, больничных листов и других отклонений от нормального режима работы;
- автоматическое начисление различных надбавок, пособий, доплат, регулярных премий и автоматическое удержание алиментов, кредитов, сумм по исполнительным листам судов;
- разовые премии, работа с произвольными начислениями и удержаниями;
- расчет налогов для штатных и внештатных сотрудников;
- печать платежных ведомостей, расчетных листков, лицевых счетов, межрасчетных ведомостей, платежных поручений, налоговой карточки и пр.;
- контроль выдачи денежных сумм, ведение депонентов;
- распределение заработной платы по бухгалтерским счетам и объектам затрат;
- составление отчетов в электронной форме.

Чрезвычайно важно также при рассмотрении всех этих вопросов обратить внимание на возможности настраивать программу, ведь, с одной стороны, методики расчета заработной платы на предприятиях разных отраслей и форм собственности сильно отличаются, с другой стороны - происходят постоянные изменения в законодательстве. К настройке следует отнести: задания и изменение ставок налогов, минимального размера оплаты труда, методик расчета начислений, нерабочих дней, реквизитов учреждения и прочее.

Подводя итог, необходимо отметить, что вопросы учета труда и заработной платы волнуют все без исключения предприятия. Из всех участков бухгалтерской работы учет труда и расчеты по его оплате являются самыми трудоемкими. Это связано с разнообразием применяемых на предприятиях форм и систем оплаты труда, множеством применяемых форм первичных документов, спецификой методики некоторых расчетов, сжатым сроком выдачи заработной платы, недостаточностью средств механизации обработки этой информации. Для осуществления контроля за использованием рабочего времени, внедрением прогрессивных методов труда, соблюдением соотношения между ростом производительности труда и оплатой труда, за уровнем соответствующих затрат необходимо создавать экономически обоснованную и достоверную информацию о труде и его оплате, производить точную и своевременную оплату труда работников организаций, следить за законностью операций, связанных с начислением и выплатой заработка, за устранением непроизводительных выплат, скрытых и явных потерь рабочего времени, эффективностью применяемых форм организации и стимулирования труда.

Применяемая в настоящее время новая система тарификации и оплаты труда работающих, не на много упростила методику расчетов по заработной плате. На предприятиях еще широко применяется ручной вариант расчетов по труду. Этот участок следовало бы совершенствовать в следующем направлении: полностью механизировать табельный учет рабочего времени с выходом данной информации на отчетность по труду.

Коренным образом упростить систему тарифной оплаты труда, приняв за основу систему окладов как гарантированную оплату с учетом профессии работающего, его квалификации, стажа работы, дисциплины, вклада каждого в конечные результаты коллектива.

При этом значительно расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, срочность и аккордность, совмещение профессий и расширение зон

обслуживания, дисциплину и добросовестность. Материальное поощрение полностью увязать с конечными результатами работы конкретного коллектива. Систему поощрения разработать по принципу бальной системы, т.е. КТУ.

В связи с этим, заработок работников должен быть поставлен в прямую зависимость от конечных результатов работы организации. Одним из путей совершенствования учета труда и заработной платы является применение персональных компьютеров - АРМ бухгалтера. При этой системе можно решать, практически, все задачи по этому объекту - кадровую, расчетную, отчетную. Эффективными и удобными для бухгалтеров является применение пакета прикладных программ, которые практически полностью заменяют «Ручной» процесс ведения многочисленного бухгалтерского документооборота.

В настоящее время значительно усложнена система расчетов по некоторым видам оплат - среднему заработку (больничным листам, отпускам и т.п.) определения налога на доходы физических лиц и др.

Значительный объем таких расчетов, их срочность, необходимость постоянных перерасчетов, в связи с не устоявшимся законодательством, например, изменением размеров минимальной заработной платы, процентов отчислений на социальную защиту, других неналоговых платежей, индексаций, компенсаций, вызывают ошибки в подсчетах заработной платы, что требует применения более современных компьютерных программ.