

# **Экономика образования**

**Учебное пособие**

**Сенокосова О.В.**

Саратов 2018 г.

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

УДК 37.015.62

Сенокосова О.В. **Экономика образования**: учебное пособие для студентов бакалавриата направления 44.03.01 Педагогическое образование. Часть 2. Курс лекций. Саратов. 2018 г.- 62 с.

Рецензент:

К.э.н., доцент кафедры экономической теории и национальной экономики СГУ имени Н.Г.Чернышевского Шлякова О.А.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с положениями и требованиями Государственного образовательного стандарта высшего образования, включает основные вопросы по каждой теме курса в полном объеме и итоговые вопросы по курсу. Пособие предназначено для студентов и преподавателей ВУЗов, а также всех, интересующихся вопросами экономики образования.

Учебное пособие рекомендовано к размещению на сайте электронной библиотеки СГУ научно-методической комиссией экономического факультета СГУ.

УДК 37.015.62

## СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Законодательные основы функционирования сферы образования России.....	4
Тема 2. Трудовые ресурсы образовательной сферы.....	5
Тема 3. Налогообложение в системе образования.....	36
Тема 4. Эффективность сферы образования.....	54
Список вопросов к промежуточной аттестации по части 2.....	62

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

## **ТЕМА 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ**

Поскольку сфера образования представляет собой совокупность субъектов, взаимодействующих между собой и с другими субъектами, безусловно, необходимо знать установленные правила, механизмы и процедуры этого взаимодействия. **Основные правила взаимодействия установлены следующими документами:**

- Конституцией Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации "Об образовании";
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- другими законодательными и нормативными актами.

**Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. установлены общие принципы государственной политики в сфере образования. В частности, статья 43 провозглашает:**

1. Каждый имеет право на образование.
2. Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.
3. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.
4. Основное общее образование обязательно. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования.
5. Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

Эти положения Конституции устанавливают наиболее общие принципы функционирования системы образования. Все отношения в образовании строятся исходя из этих положений, в соответствии с ними. В практической жизни об этом зачастую забывают, или опираются на недостаточно четкие определения конституционных гарантий в области образования. В дальнейшем мы сможем убедиться в этом при рассмотрении отдельных экономических проблем. На уровне конституционных положений важно запомнить следующее.

1. Не все образование в России должно предоставляться и предоставляется бесплатно. Бесплатным по Конституции является дошкольное, основное общее и среднее профессиональное образование, что обеспечивается государством: государством создана сеть государственных образовательных учреждений и обеспечивается их функционирование.

2. Не все образование равнодоступно для всех граждан. Высшее образование может быть получено на конкурсной основе, т.е. предполагается, что количество "бесплатных" мест в высших учебных заведениях должно быть (получается, что именно должно быть, поскольку в Конституции заложен принцип ограниченной доступности) меньше численности лиц, желающих занять эти места. Формально говоря, это положение Конституции будет выполняться, если все желающие будут поступать на одно бесплатное место. Разумеется, это допущение носит иллюстративный характер, но существо отношений конкурентности показывает очень наглядно.

## **ТЕМА 1 .ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ.**

1. Трудовые ресурсы, воспроизводство трудовых ресурсов.
2. Рынок труда. Паутинообразная модель рынка труда преподавателей.
3. Оплата труда преподавателей. Новая система оплаты труда в образовании
4. Критерии, показатели и индикаторы оценки деятельности трудовых ресурсов образовательной сферы.

1. *Трудовые ресурсы* – это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве (мужчины в возрасте от 16 до 59 лет, женщины от 16 до 54 лет).

Трудовые ресурсы состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (т.е. население в трудоспособном возрасте за вычетом нетрудоспособного населения, неработающих инвалидов 1 и 2 групп, неработающих «льготных» пенсионеров в трудоспособном возрасте), а также

работающих людей, которые старше или моложе трудоспособного возраста. В настоящее время в России статистическим учетом выделяется трудоспособное население (от 15 до 72 лет), затем из него вычлняются трудовые ресурсы, и, наконец, определяется экономически активное население, т.е. кто работает и ищет работу.

С мая 1993г. в России осуществлен переход на используемую международным сообществом систему трудовой классификации населения.

В ней базовыми являются: экономически активное население, экономически неактивное население, занятые и безработные.

Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, которая включает занятых и безработных.

К занятым, согласно МОТ относят лиц обоего пола в трудоспособном возрасте, а также лиц старших и младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- Выполняли работу по найму за вознаграждение, а также иную приносящую доход работу;
- Временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней и других подобных причин;
- Выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.
- Также к занятым относятся: лица проходящие службу в Вооруженных силах, и т.п.
- Трудоспособные граждане обучающиеся в общеобразовательных школах, ПТУ, высших, средних специальных и иных заведениях.

К безработным, согласно МОТ, относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- Не имели работы (доходного занятия);
- Занимались поиском работы (обращались в СЗ, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и т.д.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- Были готовы приступить к работе.

*Экономически неактивное население* не входит в состав рабочей силы.

К этой категории относятся лица, получающие пенсию по старости, по инвалидности и на льготных условиях, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками, лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать, другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает распределение людей по определенным классификационным признакам: по полу, возрасту, образованию, месту жительства (город, село), общественным группам, профессиям, сферам приложения труда и по ряду других признаков (рис. 9).

Особо значимой, качественной характеристикой является структура трудовых ресурсов по образованию, поскольку она характеризует состояние интеллектуального развития трудовых ресурсов. Уровень образования определяется тремя показателями: средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим и средним специальным образованием.



Рис. Структура трудовых ресурсов по групповым признакам

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающий фазы (стадии) формирования, распределения (перераспределения) и использования.

*Фаза формирования трудовых ресурсов* включает естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; восстановление и развитие способностей к труду. При этом образование имеет целью не только развитие человека как носителя рабочей силы, но и развитие его как личности, развитие его самосознания, нравственных качеств.

Экономическую основу фазы формирования воспроизводства трудовых ресурсов составляет фонд жизненных средств, который необходим работнику для поддержания и воспроизводства его жизни и членов его семьи. Фонд жизненных средств формируется из материальных благ и услуг, входящих в личное потребление, а также включает общественные (социальные) фонды



потребления (образование, медицина, охрана правопорядка, льготы, пенсии и т.д.).

*Фаза распределения трудовых ресурсов* включает распределение и перераспределение совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда.

На отраслевое и региональное распределение трудовых ресурсов значительное влияние оказывают общественное разделение труда, достигнутый уровень развития производительных сил и общественных отношений.

*Фаза использования трудовых ресурсов* включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей достойный доход работнику и членам его семьи.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их использования является главной. Это обусловлено тем, что она является, во-первых, фазой реализации накопленных в период формирования знаний и умений, во-вторых, фазой самосовершенствования ресурсов труда накопления практического опыта, повышения образования и квалификации, а в-третьих, самой продолжительной фазой на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Особенность воспроизводства трудовых ресурсов состоит в том, что оно охватывает процессы, не только протекающие в сфере экономики, но и политические, правовые, моральные, этические, социальные, национально-этнические и др.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов в обществе является постоянным и непрерывным и обусловлен воспроизводством населения.

Виды воспроизводства выражаются в естественном, миграционном (механическом) и социальном движении состава и численности населения.

*Естественное движение* есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения.

*Миграционное движение* (механическое прибытие и выбытие населения) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни. В России (обладающей огромной территорией) миграционное движение связано главным образом с перемещением населения из трудоизбыточных районов в трудодефицитные.

*Социальное движение населения* проявляется в изменении различных социальных структур; образовательной, профессиональной, национальной и др.

Воспроизводство населения может осуществляться в трех режимах: расширенном, простом и суженном. Для *расширенного* воспроизводства характерно превышение числа рождений над числом смертей на 1000 человек населения. Такой режим обеспечивается в том случае, если (с учетом сложившегося в нашей стране уровня дожития) на каждые 100 семей будет приходиться 260 рождений детей и более. *Простое* воспроизводство характеризуется отсутствием прироста численности населения, когда число рождений равно числу смертей на 1000 человек населения. При этом режиме воспроизводства образуется численное равенство родительского и детского поколений. Режим *суженного* воспроизводства (депопуляция) образуется,

когда не только отсутствует естественный прирост населения, но и происходит его абсолютное сокращение.

## **2. Рынок труда. Паутинообразная модель рынка труда преподавателей.**

Рынок труда – это система общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы.

Общественные отношения:

- отношения между спросом и предложением рабочей силы.
  - система согласований различных экономических и социальных интересов между субъектами рынка труда
  - отношения между работниками и каждым отдельным предприятием
- Субъекты рынка труда: работодатель, наемный работник, государство, профсоюзы.

Функционирование рынка имеет следующие особенности:

1. неотделимость прав собственности на товар труда от его владельца
2. сделки на рынке труда имеют длительный характер, что закрепляется в договоре или контракте.
3. существуют незарплатные характеристики сделки, такие, как дополнительные социальные блага, предоставляемые работодателем, психологический микроклимат в коллективе, активность профсоюзов на предприятии.
4. существование системы государственного трудового законодательства и законодательства по регулированию занятости.

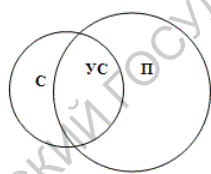
Рынок труда включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест.

Функции рынка труда

- обеспечение встречи и согласия между субъектами
- гарантии в обеспечении конкуренции
- установление эффективных ставок заработной платы
- обеспечение занятости населения
- обеспечение социальной защиты и поддержки населения
- социальное партнерство

Рынки труда дифференцируются по:

- *пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости* – национальный, региональный, местные (локальные) и международный рынок труда;
- *степени зрелости* – фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;
- *демографическим, профессиональным и другим признакам* – секторальные;
- *демографическим признакам* – рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудящихся;
- *профессиональным признакам* – рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т.п.;
- *управляемости* – либеральные, социально ориентированные, гибкие рынки труда;
- *характеру социально-трудовых отношений* – профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами).
- *Границы рынка труда весьма условны.*



Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных

элементов:

- **открытый рынок труда** – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
- **скрытый рынок труда** – это лица, которые формально заняты в экономике.

**Сегментация рынка труда** – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, субрынки, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

**Первичный рынок труда** – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивные технологии, система управления, сильные и эффективные профсоюзы и т.п.

**Вторичный рынок труда** характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

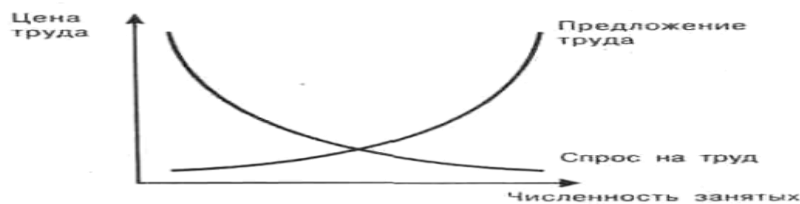
**Внутренний рынок труда** – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

**Внешний рынок труда** – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли.

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного

минимума каждого члена семьи. Воздействие цены рабочей силы на спрос и предложение на рынке труда представлено на рис.



### Воздействие цены на спрос и предложение труда

Спрос на труд со стороны работодателей и, соответственно, занятость возрастают по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда растет по мере роста реальной заработной платы.

Факторы, влияющие на спрос:

- Инвестиции (новые рабочие места)
- Политика государства
- Динамика объема и размер фирмы
- НТП
- Структурные изменения в самом предприятии
- Текучесть кадров
- Политические факторы
- Социокультурные и т.д.

Кривая спроса на труд показывает как уровень занятости меняется в зависимости от изменений в стоимости рабочей силы при прочих постоянных факторах. Чем выше з/п, тем меньше нанимается рабочей силы.

Спрос на рабочую силу на рынке в целом представляет собой сумму спроса со стороны всех предприятий. Кривая спроса будет монотонно убывать параллельно росту заработной платы.

Определение эластичности спроса на рабочую силу. Ее можно определить как меру изменения занятости, вызванную увеличением заработной платы на 1%.

$$\mathcal{E} = \frac{I_y}{I_z}$$

Предложение труда. Совокупное предложение труда охватывает всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения.

Факторы, определяющие предложение труда:

- Демографические процессы
- Трудовая активность населения
- Уровень доходов семьи
- Особенности различных социально-демографических групп населения
- Здоровье, и др.

Предложение труда прямо связано со ставками з/п при условии, что з/п других профессий или категорий остается постоянной.

Если в точке пересечения кривых спроса и предложения труда совпадают, то на рынке труда возникает ситуация равновесия.(занятости)

При цене труда выше равновесной наблюдается безработица, При цене труда ниже равновесной – дефицит рабочей силы.

Занятость населения – это степень участия трудоспособного населения в деятельности, связанной с удовлетворением общественных и личных потребностей, приносящей трудовой доход.

Различают полную, рациональную и эффективную занятость.

Рациональная занятость – это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории.

Достижение эффективной занятости предполагает отбор вариантов организации процессов воспроизводства рабочей силы выбранных по совокупности критериев экономической и социальной результативности.

Различают также виды и формы занятости. Виды занятости – это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства.

Формы занятости – это организационно-правовые способы, условия трудоустройства: гибкие, нетипичные, альтернативные, временная занятость, неполная и т.д.

Набор комбинаций точек находящихся над точкой равновесия отвечает за безработицу. Безработица – социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занято в производстве товаров и услуг.

Безработица принимает несколько форм.

Циклическая безработица.

Технологическая безработица – результат воздействия НТП, когда реализация достижений науки и техники повышает производительность труда и способствует высвобождению работников, выталкивая их на внешний (по отношению к организации) рынок труда.

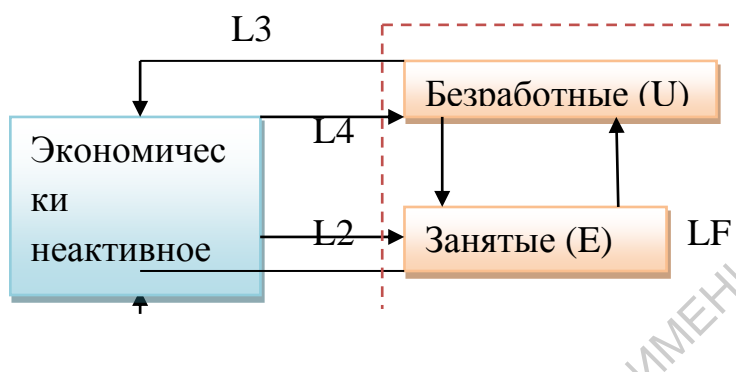
Фрикционная – сам человек покидает работу и находится в поиске нового рабочего места



Структурная безработица порождается за счет структурных сдвигов в экономике, когда меняются приоритеты отраслей в структуре народного хозяйства.

Уровень безработицы определяется как отношение числа безработных и всего экономически активного населения:

$$u = U/LF, N=LF+NLF, LF=E+U$$



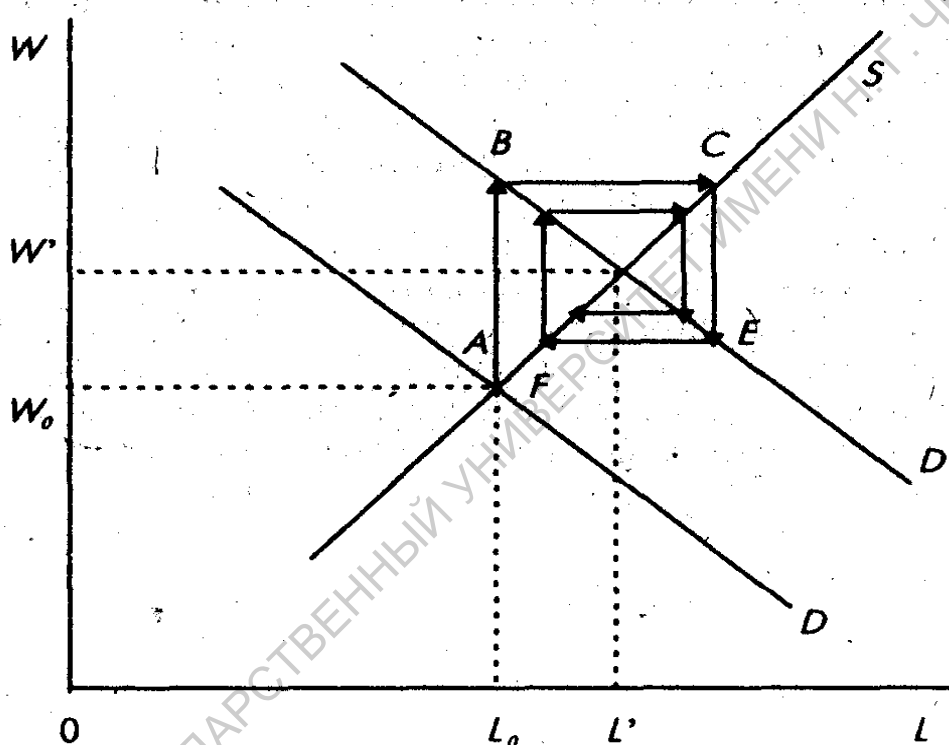
Паутинообразная модель рынка труда преподавателей.

Для рынка труда специалистов характерен временной лаг в подстройке предложения труда в ответ на изменения в спросе на труд. Этот лаг вызван продолжительностью образовательных программ (например, 4—5 лет). В результате,

в краткосрочном периоде предложение труда совершенно неэластично и подстройка рынка труда при шоках в спросе на труд происходит по принципу паутинообразной модели. В первоначальный период шок спроса выражается в росте заработной платы, и рынок труда переходит из точки А в точку В, в ответ на это предложение в долгосрочном периоде возрастает (переход от точки В к точке С), но оно оказывается избыточным при данной заработной плате, и заработная плата падает (рынок труда переходит из точки С в точку Е), что вызывает теперь в долгосрочном периоде снижение предложения (переход в точку F). После этого, так как спрос опять превышает предложение, происходит повторение цикла подстройки, пока колебания рынка не приведут к долгосрочному равновесию с заработной

платой  $W'$ . Такая подстройка растянута во времени и может быть прервана очередными шоками спроса на труд специалистов.

Условием действия паутинообразной модели является то, что кривая спроса должна быть менее крутой, чем кривая предложения (абсолютное значение эластичности спроса на труд должно быть больше, чем абсолютное значение эластичности долгосрочного предложения труда, иначе паутина разрастается, и равновесие не достигается.



### 3. Оплата труда преподавателей. Новая система оплаты труда в образовании.

**Оплата труда** — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (контрактами).

Организация оплаты труда в масштабах общества и на уровне предприятия должна строиться на следующих принципах.

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

2. Обеспечение опережающего темпа роста производительности труда относительно темпов роста средней заработной платы.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, уровня образования и квалификации, местоположения предприятия и его отраслевой принадлежности.

4. Равная оплата за равный труд, подразумевающая запрещение любой дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы.

5. Государственное регулирование оплаты труда путем создания условий для возможности зарабатывать, установления социальных стандартов (например, минимальный размер оплаты труда) и их индексации, разработки и утверждения законодательных и нормативных актов, регулирующих отношения между наемными работниками и работодателями и др.

6. Учет воздействия рынка труда, т. е. соотношения спроса и предложения на труд.

7. Обеспечение простоты, логичности и доступности форм и систем оплаты труда.

Функции заработной платы:

- воспроизводственная функция, заключающаяся в обеспечении работников и их семей необходимыми благами для воспроизводства рабочей силы и будущих поколений.;

- стимулирующая функция обеспечивает мотивацию к эффективной трудовой деятельности и проявляется в обеспечении взаимосвязи размера оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников;
- регулирующая (ресурсно-разместительная) функция состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям и предприятиям.
- учетная функция характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства;
- социальная функция заработной платы реализует социальную справедливость в сфере труда через обеспечение минимальных достаточных условий и уровня жизни работников и их семей.;
- функция формирования платежеспособного спроса населения, которая, с одной стороны, является формой проявления потребностей человека, обеспеченных денежными средствами, а с другой — выступает стимулом для дальнейшего развития производства востребованной продукции.

**Номинальная заработная плата** представляет собой сумму денежных средств, полученных работником за конкретную работу.

**Реальная заработная плата** — это покупательная способность номинальной заработной платой, представляющая собой количество товаров и услуг, которые работник реально может приобрести на полученные денежные средства в виде номинальной заработной платы.

Формы оплаты труда различаются способом учета результатов труда работника. Основными из них являются две: **повременная и сдельная**.

**Повременная форма оплаты** труда предполагает начисление заработка работнику по установленной тарифной ставке или окладу за фактически

отработанное время. При этом размер заработной платы зависит от требований, предъявляемых к работнику на конкретном рабочем месте.

**Сдельная система оплаты труда** предполагает начисление заработной платы работнику в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

### Системы оплаты труда: преимущества и недостатки

Система оплаты труда	Преимущества	Недостатки
Повременная оплата	<p>Простая и дешевая система для регулирования эффективности/производительности</p> <p>Простая для понимания сотрудниками</p> <p>Предсказуемая/стабильная модель получения заработка сотрудниками</p>	<p>Ограниченные возможности для поощрения улучшений результатов работы</p>
Сдельная оплата	<p>Высокое стимулирование усилий</p> <p>Низкие производственные издержки на единицу, распределенные накладные расходы</p> <p>Более высокий заработок для производственного персонала</p> <p>Низкая потребность</p>	<p>Тенденция к изменению заработной платы</p> <p>Проблема с оплатой труда непроизводственного персонала</p> <p>Проблема с определением фиксированной ставки</p> <p>Потеря качества</p>

	в контроле	
Оплата за заслуги	<p>Метод, позволяющий вознаграждать качества, которые не вознаграждаются при использовании других систем</p> <p>Методы начисления премий для персонала, труд которого нелегко измерить</p> <p>Метод, позволяющий вознаграждать качества, которые не вознаграждаются при использовании других систем</p> <p>Методы начисления премий для персонала, труд которого нелегко измерить</p>	<p>Трудности при определении критериев результативности некоторых сотрудников</p> <p>Субъективность оценки</p> <p>Подрыв командной работы</p>

В системе образования применяется повременная форма оплаты труда.

### **Оплата труда работников образования:**

С начала 90-х годов формирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы в субъектах Российской Федерации происходило на основании Единой тарифной сетки, принятой на федеральном уровне, предусматривающей 18 разрядов и межразрядные коэффициенты. При введении такой системы оплаты труда в 1992 году ставка первого разряда была равна минимальному размеру оплаты труда, принятому в РФ.

В законе об оплате труда имеется так называемая разрядная сетка, то есть зарплата бюджетников делится на 18 тарифных разрядов.

Например, 1 – 5 разряд – неквалифицированный труд; 6 – 7 разряд – квалифицированный труд со средним специальным образованием, и т.д.

### **Виды систем оплаты труда, основанных на результате труда**

Вид результата	Индивидуальная единица результата	Коллективная единица результата
Конечный результат	Оплата по результатам Комиссионные Индивидуальные премии Оплата, связанная с результатами, достижениями	Плановая поденная оплата Коллективные (на команду) премии Участие в прибылях Участие в доходах
Вклад работника	Оплата, основанная на навыках/знаниях сотрудников Оплата за заслуги	Участие работников в собственности компании

На данный момент можно выделить следующие **пять моделей НСОТ**, лежащие в основе внедряемых субъектами РФ новых систем оплаты труда работников образования:

— **совершенствование Единой тарифной сетки (дополнение ее системой доплат и надбавок);**

— **отраслевая;** ( учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок подобных выплат. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников.)

---**базовая единица**; (Система оплаты труда заключается в том, что некая сумма, называемая базовой единицей, умножается на определенные коэффициенты согласно схеме расчета должностных окладов и полученные произведения складываются. Схема расчета сводится к установлению набора коэффициентов для различных категорий работников (руководители, специалисты, служащие).

— **подушевая**; (работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);

б) за квалификационную категорию педагога (А).

Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета устанавливаются в размере:

—  $K = 1,15$  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, первый класс начальной школы);

—  $K = 1,10$  (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, вторые–четвертые классы начальной школы);

—  $K = 1,05$  (право, экономика, технология);

Месячная заработная плата работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования: учителей,



воспитателей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, инструкторов физического воспитания определяется как сумма оплаты, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной (педагогической) нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$ЗП = ОФН + КВ + СВ$$

где:

ЗП – месячная заработная плата;

ОФН – оплата за фактическую учебную (педагогическую) нагрузку;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

**—штатно-окладная. В вузах применяется штатно-окладная система оплаты труда.**

**Должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад** (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в

соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

**Стимулирующие выплаты** - дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда (настоящим положением), работникам учреждения за уровень квалификации и профессионализма, за выполнение дополнительных обязанностей не входящих в круг основных, а также выплаты с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

#### **Заработная плата научно-педагогических работников вузов.**

С 1 декабря 2008 г. введена новая система оплаты труда. В высших учебных заведениях предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским относятся должности:

декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

<b>История вопроса</b>	В советской России до 1937 г. единственной формой оплаты труда для всех категорий преподавателей в высшей школе была почасовая оплата. Впоследствии она в большинстве случаев была заменена на штатно-окладную систему. При этом почасовая оплата была сохранена для тех лиц, которые выполняли
------------------------	---

	в порядке исключения нештатную педагогическую работу (нагрузку).
--	--

**Зарплата научно-педагогического работника вуза напрямую зависит от его:** ученой степени, звания, стажа работы.

### **История вопроса**

С 1992 г. для оплаты труда работников бюджетной сферы была введена Единая тарифная сетка. ЕТС была утверждена постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки». Ее применение было обязательно для всех организаций, в т. ч. для учреждений образования, находящихся на бюджетном финансировании. Единая	тарифная сетка имела 18 разрядов. Однако многолетняя практика применения ЕТС как основы оплаты труда работников бюджетной сферы показала, что ожидаемого эффекта от ее введения не получилось. Поэтому Правительство РФ признало целесообразным развернуть работу по дальнейшему реформированию оплаты труда работников бюджетной сферы и переходу от ЕТС к отраслевым системам оплаты труда.
--	---

Общий фонд оплаты труда работников высших учебных заведений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как из бюджетных, так и из коммерческих средств. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем бюджетных средств, выделяемых на указанные выплаты, должен составлять не менее 30% от средств, направляемых на оплату труда преподавателей.

### **Квалификационные уровни и повышающие коэффициенты**

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» группы должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений подразделяются на **шесть** квалификационных уровней.

К **первому** квалификационному уровню относятся должности ассистента и преподавателя,

ко **второму** - старшего преподавателя.

к **третьему** квалификационному уровню - должность доцента

к **четвертому** - профессора

к **пятому** квалификационному уровню - должность заведующего кафедрой,

к **шестому** - декана факультета.

Дореволюционная российская наука занимала лидирующее положение во многих отраслях знаний. Русские научные школы получили всемирное признание. Отечественное высшее образование считалось одним из лучших в мире. Одной из причин подобных успехов русской науки и высшей школы был высокий для того времени уровень оплаты научно-педагогического труда. Зарплата профессора была в 10–15 раз больше зарплаты рабочего

**Должностной оклад** преподавателя определяется путем умножения минимального рекомендуемого размера должностного оклада на повышающий коэффициент, установленный по занимаемой должности.

$$\text{ДО} = \text{БО} * \text{ПК}$$

где:

**ДО** - должностной оклад (тарифная ставка) работника;

**БО** - базовый оклад;

**ПК** - повышающий коэффициент.

## Повышающие коэффициенты к окладам преподавателей вузов<sup>1</sup>

Должность и звание преподавателя	Коэффициент
<i>Первый квалификационный уровень (ассистент)</i>	
Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу работы	1
Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень кандидата наук	1,6
Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень доктора наук	2,4
Ассистент, выполняющий лечебную работу, без предъявления требований к стажу работы	1,44
Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук и выполняющий лечебную работу	2,08
Ассистент, имеющий ученую степень доктора наук и выполняющий лечебную работу	2,91
<i>Второй квалификационный уровень (старший преподаватель)</i>	
Старший преподаватель с высшим образованием	1,25
Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	1,85
Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	2,65
<i>Третий квалификационный уровень (доцент)</i>	
Доцент, не имеющий ученой степени и ученого звания	1,75
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	2,35
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	2,45
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	2,55
Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	3,15
Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	3,25
Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	3,35
Доцент, выполняющий лечебную работу	2,05
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание «доцент»	2,15

Продолжение см. в приложении 1

**Рекомендуемые повышающие коэффициенты для шестого квалификационного уровня.**

<sup>1</sup> <http://hr-portal.ru>

Среднегодовая численность обучающихся	Коэффициент
500 человек	4,37
До 1000 человек	4,8
До 2000 человек	5,6
До 5000 человек	6,4
Свыше 5000 человек	9,02

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Должность и звание преподавателя	Коэффициент
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученое звание «профессор»	2,25
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	2,67
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	2,77
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	2,87
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	3,49
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	3,59
Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	3,69
<i>Четвертый квалификационный уровень (профессор)</i>	
Профессор, не имеющий ученой степени и ученого звания	2,51
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	3,11
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	3,21
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	3,31
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	3,91
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	4,01
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	4,11
Профессор, выполняющий лечебную работу	2,81
Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	3,43
Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	3,53
Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	3,63
Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	4,25
Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	4,35
Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	4,45
<i>Пятый квалификационный уровень (заведующий кафедрой)</i>	
Заведующий кафедрой, не имеющий ученой степени и ученого звания	3,7
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук	4,3
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	4,4
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	4,5
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	5,1
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	5,2
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	5,3
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу	4,0
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	4,62
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	4,72
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	4,82
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	5,44
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	5,54
Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	5,64

**Общая численность профессорско-преподавательского состава вуза определяется исходя из среднего числа студентов на одного преподавателя**

Профессора в Российской империи в 1913 г. получали 3000–5000 руб. в год, или 250–400 руб. в месяц (в зависимости от вуза). В эту сумму не входили гонорары за научную, учебно-издательскую и литературную деятельность. Для сравнения: среднегодовое жалованье депутата Государственной думы Российской империи составляло 4200 руб. в год. Профессорская зарплата равнялась денежному довольствию чиновника, гражданский чин которого соответствовал генерал-майору и контр-адмиралу.

В соответствии с п. 5 ст. 30 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (далее - Закон о высшем образовании) преподавателям высших учебных заведений установлены надбавки к должностным окладам:

за ученую степень кандидата наук - 3000 руб.; за ученую степень доктора наук - 7000 руб. Помимо доплат за ученые степени кандидата и доктора наук, п. 5 ст. 30 Закона о высшем образовании научно-педагогическим работникам вузов устанавливаются надбавки за должности доцента и профессора. В отличие от надбавок за ученую степень, такие надбавки установлены не в фиксированной сумме, а в процентном отношении к окладу.

Так, за должность доцента полагается надбавка в размере 40% от оклада, за должность профессора - 60% от оклада.

Заработную плату необходимо выплачивать работнику не реже чем каждые полмесяца

Оклад ректора составляет до пяти размеров средней заработной платы основного персонала вуза

Особой выплатой, носящей регулярный (ежемесячный) характер, является денежная компенсация, выплачиваемая в целях содействия обеспечению педагогических работников книгоиздательской продукцией и



периодическими изданиями. По Закону РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» размер компенсации для педагогов высших образовательных учреждений составляет 150 руб. При этом сумма такой денежной компенсации не подлежит налогообложению.

#### **4. Критерии, показатели и индикаторы оценки деятельности трудовых ресурсов образовательной сферы.**

Критерии оценки деятельности трудовых ресурсов устанавливаются самостоятельно на каждом уровне образовательной системы.

Критерии оценки деятельности дошкольного образования:

##### **Критериальная оценка качества работы воспитателя**

За посещаемость детей

Достижение воспитанниками учреждения более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом

Участие в инновационной деятельности

Использование воспитателем учреждения информационно-коммуникационных технологий

Совершенствование профессионального уровня

Трансляция педагогического опыта осуществляется постоянно в разных формах (публикациях, выступлениях на круглых столах, семинарах, совещаниях, конференциях районного уровня).

Работа с детьми из социально неблагополучных семей

Снижение показателя заболеваемости, функциональный учёт групп здоровья детей

И др.

Выплаты воспитателям могут быть снижены:

- Нарушения устава;
- Нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;

- Нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- Заболеваемости воспитанников выше районного показателя;
- За посещаемость воспитанниками ниже 70%;
- За нарушение педагогической этики

### **Критерии оценки деятельности среднего общего образования:**

**Критерий 1:** Учебные достижения обучающихся (формирование учебных компетенций) Качество знаний учащихся: Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов (в том числе в форме ЕГЭ) Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, Наличие победителей и призеров: школьного уровня, муниципального уровня, регионального уровня, всероссийского уровня.

**Критерий 2:** Результативность внеурочной деятельности (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)

Охват учащихся деятельностью предметных кружков, секций, факультативов

Доля учащихся, посещающих предметные кружки, секции, факультативы

**Критерий 3:** Результативность деятельности в качестве классного руководителя (формирование социальных компетенций)

отсутствие пропусков уроков

отсутствии зарегистрированных правонарушений

Реализация социально значимых проектов

Организация каникулярного отдыха учащихся

Работа с детьми из социально неблагополучных семей

**Критерий 4:** Использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий

Применение ИКТ в процессе обучения

Доля уроков, проведенных с использованием ИКТ

Наличие разработанных учащимися мультимедийных продуктов

### **Критерий 5: Профессиональные достижения**

Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах

Обобщение и распространение собственного педагогического опыта

Наличие изданных авторских учебников, учебных пособий, методических рекомендаций

Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы

### **Критерий 6: Исполнительская дисциплина**

Отсутствие нарушений, замечаний

#### **Критерии для оценки деятельности преподавателей высшего профессионального образования:**

1. Постоянные показатели (показатели накопленного потенциала преподавателя)

Ученая степень Ученое звание Награды и звания Публикационная активность Подготовка кадров

2. Показатели за отчетный (календарный) год

*А. Учебно-методическая работа* Издательская деятельность Разработка электронных ресурсов Разработан курс для дистанционного обучения Методическая работа Участие в образовательных выставках с экспонатами

*В. Научно-исследовательская работа и инновационная деятельность преподавателя*

Руководство
-------------

<i>проектом по научному гранту или ФЦП</i>
--

Международному или зарубежному
--------------------------------

Публикации научных статей

Издание научной монографии

Защита диссертации

Работа с научной (творческой) молодежью

### Тема 3. НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Налоги, виды, функции
2. Налоги образовательных учреждений и льготы для налогообложения образовательных учреждений.
3. Режимы налогообложения образовательных учреждений
4. Налогообложение работников образовательных учреждений

#### 1.Налоги, виды, функции.

**Налог** в соответствии со ст. 8 Налогового кодекса — это обязательный, индивидуально безвозмездный платеж, взимаемый с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований.

**Характерные черты** налога как платежа исходя из положений п. 1 ст. 8 Налогового кодекса РФ следующие:

- обязательность;
- индивидуальная безвозмездность;
- отчуждение денежных средств, принадлежащих организациям и физическим лицам на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления;
- направленность на финансирование деятельности государства или муниципальных образований.

Налоги используются для регулирования поведения экономических агентов побуждая (снижение налогов) или препятствуя (повышение налогов) в осуществлении определенной деятельности.

**Функция налога** — это проявление его социально-экономической сущности в действии.

Функции свидетельствуют, каким образом реализуется общественное назначение данной экономической категории.

В современных условиях налоги выполняют две основные функции:

- *фискальная функция*, которая заключается в обеспечении государства финансовыми ресурсами, необходимыми для осуществления его деятельности (источник доходов государства);

- *регулирующая функция*, благодаря которой налоги либо стимулируют, либо сдерживают ту или иную хозяйственную деятельность (регулятор экономической системы).

**Существует несколько классификаций видов налогов:**

Виды налогов **по объекту:**

прямые;

косвенные.

**Прямые** налоги взимаются непосредственно с физических и юридических лиц, а также с их доходов. К прямым налогам относятся налог на прибыль, подоходный налог, налог на имущество.

**Косвенными** налогами облагаются ресурсы, виды деятельности, товары и услуги. Среди косвенных налогов основными являются налог на добавленную стоимость (НДС), акцизы, импортные пошлины, налог с продаж и др.

Виды налогов **по субъекту:**

В России существует трехуровневая система:

**федеральные налоги**, устанавливаются федеральным правительством и зачисляются в федеральный бюджет;

**региональные налоги**, находятся в компетенции субъектов федерации;

**местные налоги**, устанавливаются и собираются местными органами власти.

Виды налогов **по принципу целевого использования:**

маркированные;

немаркированные.

Маркировкой называют увязку налога с конкретным направлением расходования средств. Если налог имеет целевой характер и соответствующие поступления ни на какие иные цели, кроме той, ради которой он введен не используются, то такой налог называется маркированным. Примерами маркированных налогов могут быть платежи в пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования, в дорожный фонд и др. Все прочие налоги считаются немаркированными. Преимущество немаркированных налогов заключается в том, что они обеспечивают гибкость бюджетной политики — они могут расходоваться по усмотрению государственного органа по тем направлениям, которые он считает необходимым.

Виды налогов по характеру налогообложения:

**пропорциональные** (доля налога в доходе, или средняя ставка налога с ростом дохода);

**прогрессивные** (доля налога в доходе с ростом дохода увеличивается);

**регрессивные** (доля налога в доходе с ростом дохода падает).

Прогрессивными, как правило, бывают подоходные налоги. Чем больше доход индивида, тем большую его часть он вынужден отдавать государству. Как правило, для взимания подоходного налога устанавливается прогрессивная шкала.

Регрессивные налоги означают, что их доля выше в доходе более бедной части населения. Регрессивный характер налога проявляется в том случае, если налог установлен в фиксированном размере на единицу товара. Тогда доля взимаемого налога в доходе будет выше у того покупателя, чей доход меньше.

Виды налогов в зависимости от источников их покрытия:

налоги, расходы по которым относятся на себестоимость продукции (работ, услуг):

земельный налог;

налог на пользователей автомобильных дорог, налог с владельцев транспортных средств, сборы за использование природных ресурсов;

налоги, расходы по которым относятся на выручку от реализации продукции (работ, услуг):

НДС;

акцизы;

экспортные тарифы;

налоги, расходы по которым относятся на финансовые результаты:

налоги на прибыль, имущество предприятий, рекламу;

целевые сборы на содержание, благоустройство и уборку территории;

налог на содержание жилищного фонда и объектов социальной сферы;

сбор на нужды образовательных учреждений;

сборы за парковку автомобилей;

налоги, расходы по которым покрываются из прибыли, остающейся в распоряжении предприятий. К этой группе относится часть местных налогов: налог на перепродажу автомобилей и вычислительной техники, лицензионный сбор за право торговли, сбор со сделок, совершаемых на биржах, налог на строительство объектов производственного назначения в курортных зонах и др.

## **2. Налоги образовательных учреждений и льготы**

Специфика налогообложения в системе образования связана с особенностями правового статуса участников образовательных отношений, режимом их деятельности, доходами и имуществом. В понятийном поле налогового законодательства (п. 2 ст. 11 Налогового кодекса РФ) образовательные организации — это юридические лица, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Нормы налогового законодательства определяют порядок налогообложения деятельности образовательных организаций [3], которое имеет свои особенности, так как рассматриваемые учреждения относятся к

некоммерческим и основная цель их деятельности — образовательный процесс. Группа налогов, уплачиваемых образовательными организациями, многочисленна.

### **1. Федеральные налоги.**

**НДС.** В соответствии со ст. 143 НК РФ образовательные организации являются плательщиками налога на добавленную стоимость и имеют льготный режим налогообложения. Льготы «привязаны» к определенным видам деятельности, связанной с выполнением работ, оказанием услуг и осуществлением операций, а также к источнику их финансового обеспечения. Так, в пп. 4.1 п. 2 ст. 146 НК РФ сказано, что не признается объектом налогообложения «выполнение работ (оказание услуг) казенными учреждениями, а также бюджетными и автономными учреждениями в рамках государственного (муниципального) задания, источником финансового обеспечения которого является субсидия из соответствующего бюджета бюджетной системы Российской Федерации».

#### **Не подлежат налогообложению:**

- операции, перечисленные в пп. 14 п. 2 ст. 149 НК РФ: услуги в сфере образования по проведению некоммерческими образовательными организациями учебно-производственного (по направлениям основного и дополнительного образования, указанным в лицензии) или воспитательного процесса,
- дополнительные образовательные услуги, которые соответствуют уровню и направленности образовательных программ.
- операции, связанные с выполнением научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ за счет средств бюджетов, некоторых фондов, а также работы, осуществляемые учреждениями образования и научными организациями на основе хозяйственных договоров (пп. 16 п. 3 ст. 149 НК РФ).

#### **Подлежат налогообложению:**



- консультационные услуги,
- услуги по сдаче в аренду помещений,
- операции по реализации некоммерческими образовательными организациями товаров (работ, услуг) как собственного производства (произведенных учебными предприятиями, в том числе учебно-производственными мастерскими, в рамках основного и дополнительного учебного процесса), так и приобретенных на стороне.

Режим налогообложения не зависит от направленности этого дохода, который может быть адресован образовательной организации или идти на нужды, обеспечение развития и совершенствования образовательного процесса (абз. 2 пп. 14 п. 2ст. 149 НК РФ).

В случаях если некоммерческая образовательная организация осуществляет несколько видов деятельности, которые облагаются налогом и (или) освобождаются от него, то ей необходимо вести отдельный учет операций, подлежащих и не подлежащих налогообложению (п. 4 ст. 149 НК РФ).

В соответствии с экономической классификацией расходов бюджетов Российской Федерации, к расходам по инвестированию на нужды образовательного процесса относятся:

- расходы на оплату труда работников образовательного учреждения и начисления на оплату труда;
- стипендии обучающихся;
- приобретение учебного оборудования для кабинетов и лабораторий;
- инструментов, аппаратуры, приборов, станков и другого специального оборудования, используемого в образовательном процессе;
- приобретение учебных программ;
- расходы на капитальное строительство, реконструкцию и расширение объектов учреждений образования, спортивных сооружений.

При этом в перечисленном списке возможных расходов по инвестированию на нужды образовательного процесса отсутствуют выплаты социального характера.

К подобным выплатам, в частности, относятся:

- единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию;
- оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия, компенсации и льготы;
- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и т.д.

### **Налог на прибыль** (гл. 25 НК РФ)

Объектом налогообложения признается полученная организацией прибыль (доходы, уменьшенные на величину произведенных расходов).

Законодатель определяет два вида доходов.

К первому виду относятся доходы от реализации (выручка от реализации собственных и (или) приобретенных товаров (работ, услуг) и имущественных прав).

Ко второму виду — внереализационные доходы, которые включают доходы от долевого участия в деятельности других организаций; штрафы, пени и (или) иные санкции за нарушение договорных обязательств; доходы от сдачи имущества в аренду (субаренду); проценты, полученные по договорам займа, кредита, банковского вклада, банковского счета, по ценным бумагам и долговым обязательствам; доходы, в виде использованных не по назначению имущества, а также выполненных в рамках благотворительной деятельности работ, услуг и др. льготы - не берутся в расчет целевые поступления (п. 2 ст. 251 НК РФ) и доходы, полученные налогоплательщиком в виде имущества в рамках целевого финансирования (пп. 14 п. 1 ст. 251 НК РФ).

К последним относятся лимиты бюджетных обязательств (бюджетных ассигнований), доведенных в установленном порядке до казенных

учреждений, а так же субсидии, предоставленные бюджетным и автономным учреждениям; гранты; инвестиции; средства из фондов поддержки научной, научно-технической, инновационной деятельности; имущество, безвозмездно переданное государственным и муниципальным, негосударственным образовательным учреждениям, имеющим лицензии на право ведения образовательной, уставной деятельности, и др. (п. 1 ст. 251 НК РФ).

Целевые поступления, которые также не учитываются при определении налоговой базы, перечислены в п. 2 ст. 251 НК РФ:

- взносы учредителей, пожертвования,
- имущество по завещанию в порядке наследования, поступления, направленные на содержание некоммерческих организаций
- целевые поступления от других организаций и (или) физических лиц, использованные указанными получателями по назначению.

Все остальные доходы, полученные образовательной организацией, за исключением доходов, перечисленных в ст. 251 НК РФ, облагаются налогом.

По данному виду налога для образовательных организаций предусмотрены дополнительные льготы:

налоговая ставка — 0 %, особенности применения которой определены в ст. 284.1 НК РФ, либо налоговая ставка 20 %.

#### **Налог на доходы физических лиц.**

По отношению к физическим лицам образовательные организации выступают налоговыми агентами, поэтому в соответствии с п. 2 ст. 230 НК РФ они обязаны представлять в налоговый орган по месту своего учета сведения о доходах физических лиц соответствующего налогового периода и суммах начисленного, удержанного и перечисленного в бюджетную систему Российской Федерации в этом налоговом периоде налога на доходы физических лиц.

### **Региональные налоги.**

Образовательные организации на общих основаниях являются плательщиками региональных налогов.

### **Налог на имущество организаций (гл. 30 НК РФ)**

Объектом налогообложения по налогу признается движимое и недвижимое имущество, учитываемое на балансе в качестве объектов основных средств (п. 1 ст. 374 НК РФ). Также объектом налогообложения признается имущество, которое передано во временное владение, пользование, распоряжение, доверительное управление, внесенное в совместную деятельность или полученное по концессионному соглашению.

### **Транспортный налог (гл. 28 НК РФ).**

Образовательные организации платят транспортный налог, если на них зарегистрированы транспортные средства. В законах субъектов Российской Федерации могут быть предусмотрены налоговые льготы и основания для их использования налогоплательщиками, в том числе и образовательными организациями (п. 2 ст. 372 НК РФ).

### **Местные налоги.**

Образовательная организация будет являться плательщиком только **земельного налога** и только в том случае, если обладает земельными участками на праве собственности или праве постоянного (бессрочного) пользования (п. 1 ст. 388 НК РФ).

Объектом налогообложения признаются земельные участки, расположенные в пределах муниципального образования, на территории которого введен налог (п. 1 ст. 389 НК РФ).

Режим налогообложения деятельности образовательных организаций в разное время был различным.

**Для заметки**

В свое время первой редакцией закона РФ «Об образовании» образовательные учреждения освобождались от всех видов налогов, относящихся к их уставной деятельности. Так, в ст. 40, утратившей силу с 1 января 2005 г., говорилось: «Образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм в части непредпринимательской деятельности, предусмотренной уставом этих образовательных учреждений, освобождаются от уплаты всех видов налогов, в том числе платы за землю» [15]. С точки зрения государственных гарантий приоритетности образования это было важно и необходимо: государство, предоставляя налоговые льготы, поддерживало сферу образования, создавая для образовательных учреждений более выгодные условия по сравнению с другими налогоплательщиками. Данное положение содержалось не в налоговом законодательстве, а в специальном законе. В дальнейшем налоговые льготы, предусмотренные законом «Об образовании», были отменены, и вопросы налогообложения деятельности образовательных учреждений регулировались только налоговым законодательством. В настоящее время образовательным организациям вновь предоставлены существенные налоговые льготы, установленные Налоговым кодексом РФ.

### **3. Режимы налогообложения образовательных учреждений**

На данный момент существует несколько режимов налогообложения:

**1.ОСНО** — общая система налогообложения. Если организация или ИП не писали при регистрации никаких заявлений о применении упрощенных режимов, то на ОСНО попадают автоматически. Организации на ОСНО в полном объеме ведут бухучет, ИП ведут книгу учета доходов и расходов и хозяйственных операций, а так же они обязаны платить все общие налоги: НДС, налог на прибыль (для ИП — НДФЛ), налог на имущество.

**2.УСН** — упрощенная система налогообложения, является добровольным режимом налогообложения. Для использования этой системы достаточно отправить уведомление в местную налоговую инспекцию.

Применение УСН позволит серьезно снизить налоговую нагрузку: вы будете освобождены от уплаты НДС, налога на прибыль (или НДФЛ) и налога на имущество. Обязанность будет заключаться в уплате единого налога УСН раз в квартал и подачи декларации 1 раз в год. К тому же, сумму налога вы сможете уменьшить на уплаченные страховые взносы до 50% от суммы налога. ИП без сотрудников могут уменьшить налог за счет уплаченных взносов за себя без ограничения в 50%.

При выборе УСН удостоверьтесь, что выбранный вид деятельности не входит в число тех, для которых запрещено применять УСН. Список этих видов приведен в ст. 346.12 п.2 п.п. 1. второй части НК РФ. Также на применение УСН введено ограничение: годовой доход не должен превышать 60 млн. руб. Эта сумма индексируется на коэффициент-дефлятор. В 2014 году введен коэффициент = 1,067. Таким образом, лимит доходов на применение УСН будет ограничен суммой 64 миллиона в год.

**3. ЕНВД** — единый налог на вмененный доход. С 2013 года является добровольным налоговым режимом. Применяется в отношении отдельных видов деятельности, которые поименованы в п.2 ст. 346.26 НК РФ. Налог ЕНВД уплачивается поквартально. Величина налога зависит от базовой доходности, которая устанавливается по каждому виду деятельности местными властями, а так же от физических показателей (площадь торгового зала или количество работников). Расчет корректируется на коэффициенты К1, К2 и умножается на процентную ставку 15%. Налог ЕНВД также можно уменьшать на страховые взносы за работников до 50%. При этом, ИП с сотрудниками не вправе учитывать уплаченные взносы за себя в уменьшение налога.

Поскольку налогообложению ЕНВД подлежит конкретный вид деятельности, то по другим видам, которые не попадают под этот режим, применяется ОСНО или УСН.

**4. Патентная система налогообложения** — действует с 1 января 2013 года. Применять эту систему налогообложения могут исключительно индивидуальные предприниматели.

Патентная система в чем-то похожа на ЕНВД: она тоже применяется наряду с главной системой налогообложения, также действует только для определенных видов деятельности, которые, правда, устанавливаются в регионах, а не в муниципальных образованиях.

Отличие патента еще и в том, что не уплачивается налог по итогам квартала и не рассчитывается по показателям деятельности. Покупается патент на срок от 1 месяца до года и не подается декларация в налоговую. Все что требуется — вовремя оплатить патент. При этом, следует вести отдельную книгу учета доходов от вида деятельности, на который приобретен патент. Сумму патента нельзя уменьшить на страховые взносы ИП.

**5. ЕСХН** — единый сельскохозяйственный налог. Этот налог рассматривать не будем, т.к. его могут применять только сельхозпроизводители.

Образовательное учреждение изначально находится на общем режиме налогообложения.

Для организаций сферы образования весьма выгодной является упрощенная система налогообложения, позволяющая уменьшить налоговое бремя и упростить налоговую отчетность. Однако для бюджетных учреждений, к которым, относятся все государственные и муниципальные образовательные учреждения, переход на упрощенную систему налогообложения не допускается (пп. 17 п. 3 ст. 346.12 НК РФ).

Такой режим может быть использован только различного рода негосударственными образовательными организациями, оказывающими дополнительные образовательные услуги.

При общем режиме налогообложения любая доходная деятельность образовательного учреждения подлежит налогообложению налогом на

добавленную стоимость и налогом на прибыль, а выплаты работникам — единым социальным налогом, если налоговым законодательством не установлены те или иные налоговые льготы. НДС облагается реализация товаров, выполнение работ и оказание услуг на территории Российской Федерации.

#### **4. Налогообложение работников образовательных учреждений**

При рассмотрении вопроса налогообложения работников образовательных учреждений в первую очередь необходимо рассматривать существующую **систему налогообложения доходов физических лиц**.

Налог на доходы с физических лиц (**подоходный налог**) - наиболее традиционный налог, взимаемый на протяжении всего периода развития отечественной и зарубежной экономики. Он представляет собой прямой налог на личные доходы физических лиц, полученные ими как в денежном, так и в натуральном выражении. К особенностям этого налога можно отнести то, что он удерживается непосредственно из денежного дохода физического лица, а ответственность за его исчисление и перечисление в бюджет несет налоговый агент - организация (учреждение), выплачивающая доход этому лицу.

Налог на доходы физических лиц в настоящее время в России исчисляется линейно по ставке 13% из начисленной суммы заработной платы (дохода), которая является самой низкой в мире. С 1998 года в России применялась прогрессивная шкала налогообложения доходов физических лиц по ставке 12% с доходов, не превышающих 20 000 руб. в год. Максимальная ставка в 35% была установлена для применения к доходам, превышающим 100 001 руб. в год. Применение прогрессивной шкалы в течение ряда лет в конечном итоге привело к снижению поступлений в бюджет, поскольку многие предприятия стали практиковать выплаты заработной платы "в конвертах" (т.н. "серые" схемы выплат) для ухода от



налогового пресса. В настоящее время в России это единственный вид налога, который исчисляется из дохода физических лиц. В индустриально развитых странах (страны Европы, США) верхняя граница налога на доходы физических лиц достигает 50%, правда в этих странах исчисляется этот вид налога с минимальных сумм годового дохода физического лица, соответствующих российскому уровню жизни весьма состоятельных граждан (более 100 000 USD).

В настоящее время величина ставки налога на доходы физических лиц в России зависит не от суммы дохода, а от вида дохода и типа налогоплательщика. Установлено три уровня налоговой базы, каждый из которых соответствует определенному виду дохода физического лица и категории налогоплательщика: 13%; 30% и 35%.

По налоговой ставке 13% облагаются все доходы физических лиц, являющихся налоговыми резидентами РФ, которые они получают на территории России и за её пределами.

По налоговой ставке 30% облагаются дивиденды лиц - налоговых резидентов РФ и все доходы физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами России.

И по налоговой ставке 35% облагаются следующие виды доходов вне зависимости от категории физических лиц (как налоговых резидентов, так и нерезидентов РФ):

все виды выигрышей, выплачиваемых организаторами различных лотерей и других игр, основанных на риске;

все выигрыши и призы, получаемых в конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ, услуг, стоимость которых свыше 4000 рублей;

страховые выплаты по договорам добровольного страхования сверх установленного размера;

доходы по вкладам в банках сверх установленных норм процентных ставок;

сумма экономии на процентах при получении заемных средств в случаях, если сумма процентов меньше  $3/4$  ставки рефинансирования ЦБ или 9% годовых по валютным займам.

Существующая система налогообложения на доходы физических лиц в России представлена в виде блок-схемы на рисунке 1.

На представленной блок-схеме приведены различные уровни налоговых ставок, категории налогоплательщиков и виды доходов, подпадающих под налогообложение с использованием налоговых ставок каждого уровня. Кроме того, блок-схема представляет алгоритм расчета суммы налога с учетом доходов, не подлежащих налогообложению и налоговых вычетов различного рода: стандартных, имущественных, социальных и профессиональных.

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

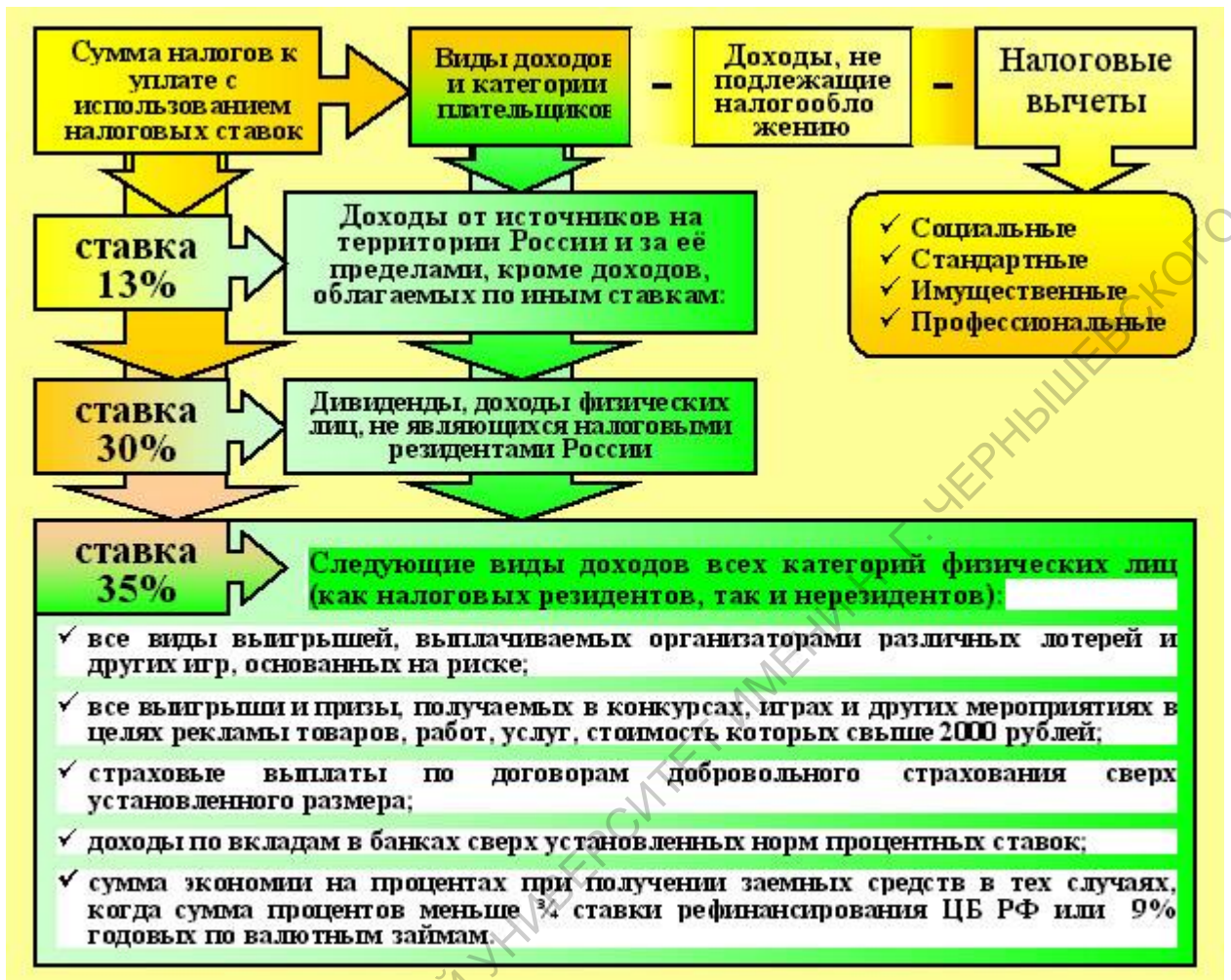


Рис.1. Система налогообложения доходов физических лиц в России и алгоритм расчета суммы налога к уплате

В разряд доходов, не подлежащих налогообложению в соответствии с п.11 ст.217 НК РФ, попадают:

- компенсационные выплаты (компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и пр.);
- расходы на повышение профессионального уровня, командировочные расходы;
- денежные суммы, получаемые в виде грантов;
- суммы единовременной материальной помощи до 4000 рублей,
- стипендии обучающихся и ряд других доходов.

Под налогообложение подпадают доходы обучающихся дневной формы обучения образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, учащихся общеобразовательных учреждений, слушателей духовных учебных заведений, аспирантов, интернов и учебных ординаторов, получаемые в связи:

- с реализацией учебно-производственного процесса;
- с выполнением работ по уборке сельскохозяйственных культур и заготовке кормов;
- с выполнением работ в каникулярный период.

Стоимость призов в денежной и натуральной форме, полученных на конкурсах и соревнованиях, которые проводятся в соответствии с решениями Правительства РФ, законодательных органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления не облагается налогом в случаях, если их стоимость не превышает 4000 рублей (ранее - 12 кратное превышение МРОТ). Кроме существенного снижения размера необлагаемого дохода, полученного физическими лицами в связи с проведением различного типа конкурсов в образовательных учреждениях (например, конкурса на лучшую группу факультета, конкурса на лучшего преподавателя, на лучшую кафедру и т.д.), теперь Налоговым кодексом существенно ограничен круг конкурсов и соревнований, в которых можно получить приз или подарок за участие, со стоимости которого не будет взиматься налог на доходы. Поэтому стоимость всех призов и подарков за участие в соревнованиях и конкурсах, не вошедших в поименованный выше перечень мероприятий, подпадает в полном размере под налогообложение на доходы физических лиц.

Среди налоговых вычетов, уменьшающих налогооблагаемую базу при исчислении налога на доходы физических лиц, принято различать:

- социальные налоговые вычеты;
- стандартные налоговые вычеты;

- имущественные налоговые вычеты;
- и профессиональные налоговые вычеты.

Налоговым кодексом РФ введены так называемые социальные налоговые вычеты, среди которых различаются:

**благотворительный** - в сумме доходов, которые перечисляет налогоплательщик на благотворительные цели в виде денежной помощи организациям науки, культуры, образования и ряду других организаций, размер которых не превышает 25% совокупного дохода физического лица;

**образовательный** - на суммы, уплаченные налогоплательщиком в налоговом периоде за свое обучение в образовательных учреждениях в размере фактически произведенных расходов на обучение, но не более 25 тысяч рублей, а также в сумме, уплаченной налогоплательщиком - родителем за обучение своих детей в возрасте до 24 лет на дневной форме обучения в образовательных учреждениях в размере фактически произведенных расходов на обучение, но не более 25 тысяч рублей на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей; такой налоговый вычет предоставляется только при наличии соответствующей лицензии образовательного учреждения и при условии предоставления налогоплательщиком документов, подтверждающих его фактические расходы за обучение;

**медицинский** - на суммы, уплаченные налогоплательщиком по медицинским услугам и на медикаменты, назначенные лечащим врачом налогоплательщику, его супруге, детям и родителям не более 25 тысяч рублей.

Среди стандартных налоговых вычетов налогоплательщику предоставляются вычеты на содержание каждого ребенка у одного из родителей.

Среди имущественных налоговых вычетов наиболее существенными являются вычеты денежных средств налогоплательщика в связи с

приобретением им жилья, которые могут осуществляться только один раз за время его трудовой деятельности в течение трех налоговых периодов.

Среди профессиональных налоговых вычетов, характерных для деятельности работников образовательных учреждений, можно отметить налоговые вычеты в сумме средств, затраченных на расходные материалы в связи с созданием произведений искусства, произведений литературы, учебников и других произведений, создаваемым по авторским договорам.

Образовательные учреждения как налоговые агенты в отношении своих работников обязаны предоставлять сведения о доходах до 1 апреля на магнитных носителях в налоговые органы.

Единый социальный налог (ЕСН) и страхование от несчастных случаев в настоящее время в России является наиболее значительным. Взимается в виде обязательных отчислений в пенсионный, социальный и медицинский фонды различных уровней.

#### **ТЕМА 4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ.**

1. Подходы к эффективности сферы образования.
2. Показатели эффективности сферы образования.
3. Риски образовательной сферы и их виды.

Наличие множества участников реализации программы профессионального образования обуславливает необходимость дифференцированного подхода к оценке эффективности сферы образования.

Необходимо ответить на вопросы: кто оценивает, кого (или что) оценивает, по каким *критериям* (с чьих позиций, в чьих интересах) оценивает. То есть, необходимо систематически перечислить субъектов оценки, объекты оценки и критерии оценки. Так как субъектами и объектами оценки являются, как система образования в целом, так и элементы этой системы, и оценивание могут и должны осуществлять органы власти (федеральной, региональной и

муниципальной), то получаем около двадцати возможных вариантов отношений внутренней оценки. В современной экономической литературе существует множество исследований о влиянии образования на экономические показатели – как на уровне отдельной фирмы, так и на уровне всей страны. Тем не менее, нет достаточно четких и однозначных выводов о том, как образование воздействует на эти показатели. В качестве обоснования такой неоднозначности можно привести тот факт, что человеческий капитал сложно измерить количественно и качественно. Кроме того, не стоит забывать, что процесс обучения занимает достаточно длительный период (получение среднего полного образования составляет в нашей стране 11 лет), а эффект от получения образования достигается в основном уже после прохождения обучения и имеет долгосрочный характер, растягиваясь во времени.

К экономическим выгодам образования традиционно относят:

1. Рост качества производимой продукции
2. Снижение безработицы
3. Увеличение налоговых платежей (в частности, подоходного налога)
4. Увеличение доли людей, ведущих здоровый образ жизни
5. Снижение социально-экономического неравенства (коэффициент Джинни)

Напомним, что существует два вида критериев эффективности:

– «критерии результата» (результаты должны быть выше результатов того же преподавателя (специалиста) или выше результатов, типичных для образовательных учреждений того же уровня данного региона, результаты учащегося должны в максимальной степени соответствовать его возможностям);

– критерии затраченного времени для достижения результата. Чем меньше времени затрачивается, тем эффективнее деятельность (при одинаковом результате).

Чтобы измерить эффективность сферы образования, необходимо знать три ключевых показателя:

- 1) количество учащихся;
- 2) общий объем финансирования;
- 3) конечный результат, с помощью которого измеряется качество образовательного процесса.

Могут использоваться разные показатели качества образовательного процесса: количество аттестатов (дипломов) особого образца, количество 100-бальных ЕГЭ (ИГЭВ), количество учеников закончивших образовательную программу соответствующей ступени и т.д.

Для определения эффективности деятельности сферы школьного образования необходимо вычислить три показателя:

1. Показатель экономической эффективности, который определяется как частное от деления показателя бюджетной услуги на стоимость предоставляемой услуги. В образовательном учреждении это деление количества учащихся на затраты на их обучение.

Если разделить затраты на обучение на количество учащихся, то получим норматив расходных обязательств в расчете на одного ученика.

2. Показатель результативности, или качества образовательного процесса, который рассчитывается путем деления количества учеников, закончивших на «хорошо» и «отлично», на общее количество учеников.



3. Показатель эффективности бюджетных расходов рассчитывается путем деления количества учеников, закончивших на «хорошо» и «отлично», на затраты на обучение. В свою очередь, если умножить показатель экономической эффективности на показатель результативности, можно получить показатель эффективности бюджетных расходов на образование.

В связи с этим можно сделать вывод, что для повышения эффективности расходов необходимо:

? сокращать расходы на образование, не ухудшая качества, т.е. при сохранении результативности повышать экономической эффективности;

? повышать качество образования, не увеличивая расходы на него, то есть при сохранении экономической эффективности повышать результативность. Следовательно, чтобы повысить эффективность расходов на образование надо предоставлять образовательные услуги либо качественнее, либо дешевле, либо совместить и то и другое.

Для примера рассмотрим ключевые показатели оценки конкурентоспособности и экономической эффективности ВУЗа.

Согласно Р. Фатхутдинову, «конкурентоспособность ВУЗа — это его способность: 1) готовить специалистов, выдерживающих конкурентную борьбу на конкретном внешнем или внутреннем рынках труда; 2) разрабатывать конкурентоспособные новшества в своей области; 3) вести эффективную производственную политику во всех сферах своей деятельности» .

Соглашаясь с этим определением, отметим, что конкурентоспособность также непосредственно связана с экономической эффективностью деятельности ВУЗа. Вложения в конкурентные преимущества (обеспечение необходимого уровня конкурентоспособности) оправданы до тех пор, пока

они приносят положительный экономический эффект (чистый доход ВУЗа должен превышать затраты, осуществленные для его достижения).

Таким образом, последовательность оценки эффективности функционирования ВУЗа должна складываться из следующих этапов:

1. Сравнение внешних показателей (в статике и динамике за несколько лет) результативности ВУЗа с основными конкурентами в регионе. К таким показателям относятся: стоимость оказываемых услуг, количество программ подготовки и переподготовки кадров (в том числе программ дополнительного обучения), количество обучающихся по этим программам, количество выпускников, работающих по полученной специальности, количество выпускников, зарегистрированных на бирже труда, обеспеченность ВУЗа материально-техническими ресурсами.

2. Расчет внутренних показателей конкурентоспособности, характеризующих инновационную активность ВУЗа (кадровая обеспеченность, доля кандидатов и докторов наук в ППС, количество выпускаемых монографий, учебно-методических пособий, количество зарегистрированных патентов на изобретения, количество студентов, принимающих участие в конкурсах и олимпиадах, количество защищенных диссертаций и иные подобные показатели).

3. Определение «веса» каждого параметра в общей конкурентоспособности ВУЗа (например, с использованием балльной системы).

4. Сопоставление результата (дохода) от достижения требуемого уровня показателя конкурентоспособности с затратами на это достижение по каждому показателю.

5. Сравнение общего результата (дохода) ВУЗа с совокупными затратами. Если разница между ними больше нуля, то деятельность ВУЗа можно признать эффективной, а его позиции конкурентоспособными.

### **Экономическая эффективность образования в новых условиях.**

Экономическая эффективность - результативность экономической системы, выражающаяся в отношении полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам. Складывается как интегральный показатель эффективности на разных уровнях экономической системы, является итоговой характеристикой функционирования национальной экономики.

Экономическая трактовка понятия эффективность определяется отношением полученных результатов к затратам. Тем большей будет эффективность, чем меньше будут затраты при неизменном качестве продукции. Но применима ли данная формулировка к сфере образования?

Как руководителю сократить затраты и на выходе получить «хороший, качественный продукт»?

Эффективность образования нельзя рассматривать с позиций снижения затрат. Скорее с их надо правильно перераспределить. Экономия финансовых средств в одной сфере производства позволит улучшить показатели в другой сфере. Необходимо выделить критерии, по которым можно было бы судить об эффективной работе учреждения в системе образования.

Образование составляет социально-экономическую сферу жизни общества. Главным критерием социально-экономической эффективности является степень удовлетворения конечных потребностей общества, и, прежде всего, потребностей, связанных с образованием и развитием человеческой личности.

Поэтому одним из критериев эффективной деятельности учреждения образования является его способность предоставить широкие возможности

для развития личности обучающего в различных видах деятельности и областях знаний.

В связи с изменениями социально-экономических условий развития общества появляются потребности в новых дополнительных образовательных услугах.

Судить об эффективности или неэффективности какой-либо деятельности невозможно не анализируя результаты данной деятельности. Результаты обучения прослеживаются через оценки, государственную итоговую аттестацию, результативность работы учреждения также показывает участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня.

Необходимо предоставить равные возможности проявления своих способностей всем обучающимся, независимо от территориальных, социальных и других особенностей образовательного учреждения. Поэтому критерием результативности в данном случае является способность образовательного учреждения оказывать образовательные услуги, соответствующие современным запросам общества.

Основные направления развития воспитания в системе образования направлены на создание условий для воспитания духовно-нравственного поколения, развития личности обучающего, его познавательных, созидательных способностей, умеющего самостоятельно принимать ответственные решения, отличающегося гражданско-правовой, профессиональной и бытовой культурой, владеющего навыками здорового образа жизни.

Подводя итоги всего вышесказанного, необходимо отметить экономическую эффективность названных критериев.

1) Уровень жизни отдельного человека в стране тем выше, чем больше своих потребностей он может удовлетворить, соответственно, тем более эффективна экономика данной страны и всех функционирующих систем,

включая образование. Социально-экономической эффективностью обладает та экономическая система, которая в наибольшей степени обеспечивает удовлетворение многообразных потребностей людей: материальных, социальных, духовных, гарантирует высокий уровень и качество жизни.

2) Экономическая формулировка эффективности, в которой приоритетом является продуктивность, в данном случае наиболее приемлема, так как позволяет соотнести затраты с полученными результатами. Если же анализировать способность образовательного учреждения предоставлять качественные образовательные услуги, путём повышения экономической эффективности, имея ввиду оптимизацию расходов, грамотное распределение финансовых средств для повышения качества обучения, то экономической эффективностью здесь можно считать удовлетворение потребности в самореализации обучающихся, то есть повышения уровня жизни отдельного человека.

3) Преобладание экономического подхода в повышении качества предоставляемых образовательных услуг, позволяет развивать и укреплять материально-техническую базу, повысить квалификационный уровень педагогических кадров, повысить конкурентоспособность образовательного учреждения на рынке образовательных услуг.

## Список вопросов к промежуточной аттестации по части 2

### **ТЕМА 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ (самоизучение)**

### **ТЕМА 2 .ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ.**

1. Трудовые ресурсы, воспроизводство трудовых ресурсов.
2. Рынок труда. Паутинообразная модель рынка труда преподавателей.
3. Оплата труда преподавателей. Новая система оплаты труда в образовании
4. Критерии, показатели и индикаторы оценки деятельности трудовых ресурсов образовательной сферы.

### **Тема 3. НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

5. Налоги, виды, функции
6. Налоги образовательных учреждений и льготы для налогообложения образовательных учреждений.
7. Режимы налогообложения образовательных учреждений
8. Налогообложение работников образовательных учреждений

### **Тема 4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ.**

9. Подходы к эффективности сферы образования.
10. Показатели эффективности сферы образования.
11. Риски образовательной сферы и их виды.