

Н. Н. Карташова

5. Увеличение доходов от предпринимательской деятельности.
 6. Снятие рисков будущих периодов.
 7. Снижение расходов на содержание имущественного комплекса
-
1. Размер средней заработной платы работников, руб.
 2. Темп увеличения ФОТ, %.
 3. Количество штатных единиц (на 1 января соответствующего года).
 4. Вид непрофильных услуг; штатные единицы, чел.
 5. Объем доходов от предпринимательской деятельности, тыс. руб.
 6. Число предписаний надзорных органов, ед.
 7. Экономия энергоресурсов в год по сравнению с предыдущим годом, %

Исполнение государственного задания – основной индикатор деятельности автономных учреждений – отражается в целевых показателях по приему обучающихся и среднегодовому контингенту. Согласно условиям предоставления субсидии выполнение

государственного задания не может быть ниже 100% установленного плана.

Госзадание на 2011 год по приему обучающихся выполнено колледжем на 113,2%, по среднегодовому контингенту – на 100%. Этому в значительной степени способствует создание в Пермском крае КГАУ «Управление общежитиями», которому переданы все общежития региона. Каждое образовательное учреждение имеет квоту на заселение иногородних обучающихся (ранее колледж не имел своего общежития). В результате образовательные услуги колледжа стали доступными для жителей Пермского края и других регионов. Это повлияло на изменение структуры приема обучающихся: численность иногородних студентов-первокурсников выросла с 29% в 2009 году до 64% в 2011 году.

Однако наиболее интересным с точки зрения применения механизма АУ представляется **анализ показателей экономической эффективности колледжа.**

1. Динамика изменений размера среднемесячной заработной платы сотрудников представлена в следующей таблице.

План и факт

Рост

Размер заработной платы, руб.

Доля ФОТ в общей сумме субсидии

2010 год

2011 год

Учредитель (план)

Целевой показатель

Периоды

2009 год

2010 год

2011 год

Виды непрофильных услуг

1. Клининг учебных и служебных помещений.

2. Охрана

1. Техническое обслуживание зданий.

2. Уборка территории.

3. Юридические услуги

1. Столовая.

2. Бухгалтерия.

3. IT-услуги.

4. Услуги гардероба

Сокращенные штатные единицы, чел.

14

6

7

Можно назвать следующие выгоды от использования аутсорсинга: экономия денежных средств и времени, получение услуг гарантированного качества и передача данных зон ответственности.

5. Внебюджетная деятельность. Увеличение поступлений от иной, приносящей доход деятельности является одной из важных целей автономных учреждений. За два года функционирования в автономном статусе колледж заработал 22,233 млн руб., более 80% из них – доходы от реализации дополнительных образовательных услуг. Доходы направляются на уставные цели, в том числе на увеличение зарплаты работников, укрепление учебно-материальной базы.

6. Снятие рисков будущих периодов или приведение всех сторон деятельности учреждения в полное соответствие действующей нормативной базе учредитель оценивает по показателю «Полное отсутствие предписаний учреждению со стороны надзорных органов». В частности, на момент перехода колледжа в автономию мы имели 34 предписания органов Роспотребнадзора и МЧС. В течение 2010, 2011 годов работаем без предписаний.

7. Снижение расходов на содержание имущественного комплекса достигается прежде всего экономией всех видов энергоресурсов: в соответствии с действующим законодательством колледж должен обеспечить снижение их расхода не менее чем на 3% в год от базового уровня 2009 года. В 2011 году за счет проведения энергосберегающих мероприятий мы сэкономили электроэнергию в объеме 6,3%, тепловую энергию – 10,2%, воду – 13,5%.

Заключение

Следует понимать, что механизм автономных учреждений является лишь инструментом модернизации существующей системы предоставления государственных услуг. Его эффективность зависит от совокупности используемых экономических рычагов.

Применение в качестве таковых функционально-целевой модели управления, поддержанной системой оплаты и стимулирования труда руководителей автономных учреждений, обеспечивает быстрое достижение необходимых показателей эффективности учреждений и системы образования в целом. Так, должностной оклад руководителя АУ устанавливается в размере, кратном среднемесячной заработной плате сотрудников, а сама кратность зависит от отношения размера субсидии учреждению к величине доходов, полученных им от иной, приносящей доход деятельности за предыдущий календарный год. Показатели премирования руководителей включают целевые показатели эффективности, при этом при

невыполнении госзадания в полном объеме остальные показатели не рассматриваются.

[1] Подробнее см. статью К. Г. Чагина «Автономность» автономных учреждений: прошлое, настоящее и будущее», № 1, 2012.

[2] Функционально-целевая модель – управление по функциям, в процессе которого каждый руководитель отвечает за исполнение определенного круга работ в соответствии с заданной целью.

[3] В соответствии с Программой социально-экономического развития Пермского края на 2009 – 2012 годы и на период до 2017 года (размещена на официальном сайте правительства региона – www.permkrai.ru).

[4] Аутсорсинг (от англ. outsourcing) – передача организацией на основании договора определенных бизнес-процессов или производственных функций другой организации, специализирующейся в соответствующей области.

[5] Аутстаффинг (от англ. out – «вне» и staff – «штат») – вывод сотрудника за штат организации-заказчика и оформление его в штат организации-провайдера. При этом сотрудник продолжает работать на прежнем месте и выполнять свои прежние обязанности.