

ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 331.2

А. Г. Гусятникова, И. Е. Медушевская

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация.

Актуальность и цели. Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает свое выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит, и на результат хозяйственной деятельности предприятия в целом. Любая организация стремится оптимизировать систему оплаты труда. Цель работы – исследование современной системы оплаты труда учителей средней школы, выявление ее специфики, проблем и предложение мер по их решению.

Материалы и методы. Реализация цели исследования была достигнута посредством анализа заработной платы учителей разных категорий пензенских школ, средней заработной платы учителей по Пензенской области, в целом по РФ и регионам. Используются статистические методы, метод сравнения и др.

Результаты. Исследована зависимость определения оплаты труда от базовых окладов, стимулирования и повышающих коэффициентов. Отражена региональная практика исчисления заработной платы работников школ согласно порядку, устанавливаемому Управлением образования города Пензы. Выявлены противоречия и проблемы реализации новой системы оплаты труда работников школьного образования. Предложены пути совершенствования практики расчета оплаты труда учителей средних образовательных школ в РФ.

Выводы. Проведенное исследование позволило выявить специфику начисления заработной платы работника образовательной сферы. В ходе выполненного исследования были сформулированы принципы, которым следует придерживаться при начислении оплаты труда педагогическим работникам средних образовательных организаций. Необходимо разработать четкие критерии оценки эффективности работы учителя школы, переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Обоснован новый подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в человека.

Ключевые слова: система оплаты труда в образовательной сфере, ее специфика, оклад педагогических работников в системе среднего образования, региональная практика начисления заработной платы педагогических работников.

SYSTEM OF LABOR REMUNERATION OF SCHOOL WORKERS: REGIONAL PRACTICE, PROBLEMS AND SOLUTIONS

Abstract.

Background. Salary plays a huge role in economic development of the state, raising people's well-being and expressing a broad aspect of economic relations between the society, labor collectives and workers regarding their participation in public work and payment thereof. Remuneration is the main factor affecting the labor productivity, and hence impacting the operating results of an enterprise in whole. Any organization seeks to optimize the system of remuneration. The purpose of the work is to study the modern remuneration system of secondary school teachers, to identify its specificity, problems and to suggest measures to address them.

Materials and methods. Implementation of the research objective was achieved through the analysis of teachers' salaries of Penza schools of different categories, the average wage of teachers in Penza region, in general in Russia and regions. The methodology included statistical methods, the method of comparison, and others.

Results. The authors investigated the dependence of wage determination on the base salary, incentives and raising factors. The article describes the regional practice of wages' calculation for school workers established by the Office of Education of the city of Penza. The authors revealed the contradictions and problems of implementation of the new system of labor compensation of school workers, as well as suggested ways of improving the practice of calculating remuneration of teachers in secondary schools of the Russian Federation.

Conclusions. The study revealed the specifics of a payroll employee of the educational sphere, the principles that should be followed when calculating remuneration for teachers at secondary educational institutions. It is necessary to develop clear criteria for evaluating the performance of teachers at school, to transfer to a guaranteed minimum hourly wage amount. The authors justified a new approach, according to which the job-based payment acquires a function of investing into a person.

Key words: wage system in educational sphere, specificity, salary of teachers in secondary education, regional practice of payroll accounting of teachers.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики страны, является фактором процветания и благосостояния общества. В ней получает свое выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

Уровень заработной платы в стране (особенно в образовательной бюджетной сфере) во многом зависит от действий правительства того или иного государства и политики межгосударственных институтов регулирования экономических процессов.

Выбор системы оплаты труда становится важной управленческой задачей. Независимо от изменения законодательства, изменения структуры предприятия, оно всегда заинтересовано экономить затраты на оплату труда и стимулировать качество труда. Оплата труда является основным фактором, влияющим на производительность труда, а значит, и на результат хозяйственной де-

тельности предприятия в целом. Любая организация стремится оптимизировать систему оплаты труда. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма.

Предметом исследования является система оплаты труда работников школьного образования.

Цель – исследовать современную систему оплаты труда учителей средней школы, выявить ее специфику и предложить меры по решению выявленных проблем.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

1) изучить применяемые системы оплаты труда в образовательной сфере;

2) ознакомиться с практикой расчета заработной платы на примере средних образовательных школ г. Пензы;

3) выявить противоречия и проблемы в системе оплаты труда работников школьного образования;

4) предложить пути совершенствования практики расчета оплаты труда учителей средних образовательных школ.

Оплата труда (заработная плата) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Оплата труда каждого работника должна находиться в прямой зависимости от его личного трудового вклада и качества труда. При этом запрещается ограничивать максимальный размер заработной платы и устанавливать заработную плату ниже минимального размера, определенного законодательством РФ. При этом доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты должны начисляться сверх указанного минимума [2].

С 1 января 2014 г. был установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) в сумме 5 554 руб. в месяц. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается [3].

Действующее законодательство предоставляет организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, наиболее целесообразные в технических условиях работы. Виды, формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, системы премирования фиксируются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, издаваемыми в организации.

Различают два вида заработной платы: основную и дополнительную.

К основной относится заработная плата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты и надбавки [2].

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальный оклад, ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [1].

Дополнительная заработная плата представляет собой выплаты за неотработанное время, предусмотренные трудовым законодательством. К таким выплатам относятся: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, выходное пособие при увольнении и т.д.

Заработная плата выполняет несколько функций.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления – в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера

заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, так как более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов.

Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ [4].

Согласно законодательству фонд оплаты труда образовательного учреждения включает основной фонд оплаты труда работников, фонд компенсаций и фонд стимулирующих выплат [5].

Основной фонд оплаты труда определяется из минимальных ставок зарплаты. Увеличение минимальных ставок происходит за счет повышающих коэффициентов, которые учитывают стаж работы, почетные звания, квалификационную категорию, ученую степень.

Компенсационные выплаты устанавливаются за сложные, вредные условия труда; за совмещение профессий; за работу с персональными данными.

Стимулирующие выплаты устанавливаются за высокие результаты работы и заинтересованность труда; за стаж непрерывной работы, выслугу лет и качество выполняемой работы; премиальные выплаты по итогам работы за год. Стимулирующие выплаты могут осуществляться за счет средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \cdot П \cdot Д \cdot У,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения; N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта; $П$ – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения; $Д$ – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления; $У$ – количество учащихся в образовательном учреждении.

Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

Образовательным учреждением самостоятельно разрабатывается учебный план, где прописываются все нагрузки и оплата труда педагогических

работников. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами субъекта РФ (рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно); повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (определяется образовательным учреждением самостоятельно); доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно).

Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может, например, составлять 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию; 1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

По завершении переходного (адаптационного) периода в субъектах Российской Федерации новой системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей требованиям Российской Федерации, в субъекте Российской Федерации могут быть введены более высокие коэффициенты (оптимально для первой категории – 1,15 и высшей категории – 1,4).

Новая система аттестации педагогических и руководящих работников должна предусматривать высокие требования к работникам, претендующим на присвоение первой и высшей квалификационных категорий, и должна обеспечивать оптимальное соотношение работников указанных категорий к

общему количеству. Высшая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом федерального или регионального уровня. Первая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом на региональном или муниципальном уровне.

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$O = \text{Стп} \cdot Y \cdot \text{Чаз} \cdot K \cdot A + \text{Двз},$$

где O – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс; Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час); Y – количество обучающихся по предмету в каждом классе; Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе; K – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения; A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога; Двз – доплата за внеурочную занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами [6].

Система оплаты труда в образовательной сфере является объектом пристального внимания не только в РФ, но и за рубежом. Так, Организацией экономического сотрудничества и развития (OCDE) опубликованы данные исследования «Взгляд на образование 2012», предметом которого стал уровень заработной платы преподавателей по всему миру. Оказалось, что наибольшая зарплата у учителей в Люксембурге; ежегодный доход начинается с 56 793 евро и к окончанию стажа увеличивается до 98 763 евро. Кроме того, на заслуженный отдых учителя Люксембурга уходят с весьма внушительной заработной платой – 88 517 евро. Начинаящий преподаватель может рассчитывать на ежегодный доход в 50 175 евро. При этом с растущим стажем увеличивается и размер оплаты труда. По истечении десяти лет доход составляет 64 819, а еще через пять лет – 73 164 евро.

В Бельгии учителя первой и второй ступеней обучения получают примерно ту же заработную плату. Во Франции ситуация с оплатой в системе

образования обстоит гораздо более печально. Молодые учителя получают лишь 21 105 евро в год, да и заканчивают карьеру с доходом в 39 685 евро. По мнению экспертов, самая обнадеживающая ситуация сложилась в образовательной сфере Германии. Там, учителя могут рассчитывать на ежегодный доход от 35 757 до 47 112 евро. При этом педсостав средней школы получает от 39 299 до 52 795 евро. По данным ОЭСР, самая удручающая ситуация по оплате труда учительско-преподавательского состава сложилась в Польше и Словакии: доход педагогов колеблется от 7 333 до 12 181 евро за год [7].

В ходе выполненного исследования изучена практика начисления оплаты труда в средней общеобразовательной школе № 66 г. Пензы, в которой обучается в 2014 г. 1125 учащихся, а педагогический состав включает 88 штатных работников и 11 совместителей.

Система оплаты труда в МБОУ СОШ № 30 и № 66 г. Пензы регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Порядок исчисления заработной платы работников школы устанавливается Управлением образования города Пензы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы установлена в 18 часов.

Расчет должностного оклада работников МБОУ СОШ № 30 и № 66 г. Пензы, финансируемого за счет средств бюджета города Пензы, регулируется положением этого учреждения об оплате труда работникам, которое в свою очередь разработано на основании местного законодательства [8–13]. Размеры базовых окладов (ставок) работников МБОУ СОШ № 66 в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и уровням (с 01.10.2013 г. ставки увеличены на 5,5 %) представлены в табл. 1.

Таблица 1

Размеры базовых окладов педагогических работников в системе среднего образования

| Педагогический работник | Установление базового оклада, руб. |
|---|------------------------------------|
| Учитель | 5064 |
| Преподаватель ОБЖ | 5064 |
| Воспитатель | 4948 |
| Педагог дополнительного образования (ПДО) | 4831 |
| Педагог-психолог | 4948 |
| Педагог-организатор | 4831 |
| Инструктор по физкультуре | 4712 |

Для установления должностного оклада к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты: за стаж (табл. 2), за уровень образования 0,036, квалификационную категорию (табл. 3), за звание и специфику работы (табл. 4). Также в состав должностного оклада включаются выплаты стимулирующего характера и доплата за дополнительный объем работы. На наш

взгляд, должностной оклад должен представлять собой достойную зарплату, а на современном этапе он ниже прожиточного минимума.

Таблица 2

Повышающий коэффициент за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников

| Стаж педагогической работы | Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы |
|----------------------------|---|
| от 2 до 5 лет | 0,035 |
| от 5 до 10 лет | 0,07 |
| от 10 до 20 лет | 0,105 |
| свыше 20 лет | 0,15 |

Таблица 3

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории

| Квалификационная категория | Повышающий коэффициент |
|----------------------------|------------------------|
| Высшая категория | 0,4 |
| Первая категория | 0,25 |
| Вторая категория | 0,15 |

Таблица 4

Повышающие коэффициенты за звание, молодым специалистам и специфику работы

| Категория работников | Применяемый коэффициент |
|--|-------------------------|
| Молодые специалисты | 0,35 |
| За звание «Заслуженный...» | 0,30 |
| За индивидуальное обучение на дому детей | 0,20 |

Размер доплат за дополнительный объем работы и выплаты стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно. Разрабатываются и утверждаются положение о доплатах за дополнительные виды и объемы работ и положение о выплатах стимулирующего характера.

Установленная педагогическим работникам школы при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится два раза в год (на начало первого и второго учебных полугодий), оформляется в виде тарификационных списков и составляется по соответствующей форме.

С 2013 г. вступило в силу распоряжение правительства Пензенской области – довести заработную плату учителей до средней зарплаты по Пензенской области.

Рассмотрим региональную практику начисления заработной платы педагогических работников МБОУ СОШ № 66 различной категории:

– учителя иностранных языков с высшим образованием, высшей квалификационной категорией со стажем работы на начало 2013–2014 учебного года 22 года 11 месяцев 20 дней и педагогической нагрузкой – 33 часа в неделю, осуществляющего классное руководство, проверку письменных работ,

заведование кабинетом и выплаты стимулирующего характера за качество и интенсивность работы в баллах;

– учителя начальных классов со стажем работы 23 года, имеет высшее профессиональное образование, высшую квалификационную категорию, педагогическую нагрузку в 19 часов в неделю, осуществляющего индивидуальное обучение на дому, классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетом, имеющего доплату на методическую литературу, постоянные стимулирующие выплаты и разовую стимулирующую выплату за месяц по итогам работы;

– воспитателя с педагогическим стажем работы 26 лет, имеющего высшее профессиональное образование, выплаты за методическую литературу и стимулирующие выплаты за качество работы;

– педагога дополнительного образования со стажем работы 8 лет, имеющего высшую квалификационную категорию.

Результаты расчетов представлены в табл. 5.

Таблица 5

Примеры начисления заработной платы учителям МБОУ СОШ № 66, руб.

| Педагогический работник | Должностной оклад с учетом различных критериев, в т. ч. обучение на дому | Специальная часть оплаты труда (доплаты): | | | | | | Итого |
|----------------------------|--|---|--------|-------|-----|-------|------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Учитель иностранных языков | 14724,42 | 2025,6 | 529,47 | 253,2 | 100 | 6400 | 3200 | 27232,69 |
| Учитель начальных классов | 11994,93 | 1944,58 | 513,15 | 253,2 | 100 | 1200 | 3200 | 19205,86 |
| Воспитатель | 5868,33 | – | – | – | 100 | 10000 | – | 15 968,33 |
| Педагог доп. образования | 7107,57 | – | – | – | 100 | – | – | 7201,57 |

Так, должностной оклад учителя иностранных языков составит: $5064 + (5064 \cdot (0,15+0,036+0,4)) = 5064 + 2967,50 = 8031,50$ руб. – за 18 часов педагогической нагрузки, а за 33 часа учебной нагрузки оплата составит уже $(8031,50 \cdot 33/18) = 14 724,42$ руб. Доплаты за классное руководство $5064 \cdot 0,4$ (количество учащихся свыше 25 человек) = 2025,60 руб. Постоянные стимулирующие выплаты: 16 баллов (1 балл – 400 рублей), разовые стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц – 8 баллов.

Должностной оклад учителя начальных классов за 19 часов составит 8477,70 руб., а с учетом индивидуального обучения на дому 11 994,93 руб. Число часов в неделю обучения на дому составляет 7 часов $(9044,30 \cdot 7/18) = 3517,23$ руб.

Должностной оклад педагога дополнительного образования составит $4831 + (4831 \cdot (0,4 + 0,07)) = 7101,57$ руб.

Средняя заработная плата учителей МБОУ СОШ № 30 г. Пензы на протяжении последних трех лет непрерывно росла и составляла в 2011 г. 14 237 руб.; в 2012 г. – 18 156 руб.; в 2013 г. – 21 602 руб.

Средняя начисленная заработная плата учителя МБОУ СОШ № 66 г. Пензы за март 2014 г. составила 26 727,84 руб.

По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень средней заработной платы работников образовательных учреждений общего образования по Пензенской области за январь – декабрь 2013 г. составляет 21 275 руб. [14].

Оценка сопоставимости уровня средней заработной платы учителей МБОУ СОШ № 30 и уровня средней платы по Пензенской области в исследованном периоде представлена в табл. 6.

Таблица 6

Оценка сопоставимости уровня средней заработной платы учителей МБОУ СОШ № 30 и уровня средней заработной платы по Пензенской области в период 2011–2013 гг.

| Годы | Средняя заработная плата учителей МБОУ СОШ № 30, руб. | Средняя заработная плата по Пензенской области, руб. |
|----------|---|--|
| 2011 год | 14237 | 16499,8 |
| 2012 год | 18156 | 18850 |
| 2013 год | 21602 | 20830 |

По данным табл. 6–7 можно сделать вывод, что ежегодно происходит увеличение заработной платы работников образовательной сферы в Пензенском регионе, к тому же работники с высшим образованием получают больше. Однако на основании данных проведенного анализа рано делать радужные выводы об уровне оплаты труда педагогов школ. В ходе исследования были выявлены проблемы, которые требуют незамедлительного разрешения. К ним относятся разрыв в уровне оплаты труда по регионам России, разрыв в уровне оплаты труда российских учителей и учителей в развитых странах, повышение уровня оплаты труда наиболее квалифицированным учителям в соответствии с показателями обучаемых и др.

Таблица 7

Средняя начисленная заработная плата работников образовательной сферы в Пензенском регионе, руб.

| Все работники | 2005 | 2007 | 2009 | 2011 | 2013 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 8694 | 13570 | 18084 | 22717 | 28702 |
| в том числе имеющие образование: высшее профессиональное | 11383 | 17799 | 24366 | 29927 | 38233 |
| неполное высшее профессиональное | 7785 | 12384 | 15082 | 19964 | – |
| среднее профессиональное | 7722 | 11830 | 15276 | 18901 | 23869 |
| начальное профессиональное | 8123 | 12136 | 15321 | 19746 | 23926 |
| среднее (полное) общее | 7726 | 11787 | 14780 | 18538 | 22886 |
| основное общее | 6418 | 9992 | 12343 | 15970 | 21622 |
| не имеют основного общего | 5772 | 8997 | 10793 | 14545 | 19850 |

Самые высокие средние зарплаты работникам образования в 2013 г. выплачивали в Москве – 49925,1 руб., самые низкие – в Карачаево-Черкесской республике – 14909,8 руб. Разрыв в учительских зарплатах между Москвой, Санкт-Петербургом и провинциями Нечерноземья и Урала достигает 3–4 раза. В Пензенской области размер заработной платы в сфере образования в 2013 г. составил 22043,0 руб., что не позволило Пензенской области войти в двадцатку регионов с наиболее высоким уровнем оплаты труда педагогов в стране.

Анализ данных, размещенных на сайте межрегионального профсоюза работников образования [15], показал, что самая высокая среднемесячная заработная плата у учителей пензенских школ № 27 – 22291,67 руб. и № 9 – 22170,61 руб., а самая низкая – у учителей пензенской школы № 38 – 11681,56 руб. Для повышения уровня оплаты труда учителей передовых учебных заведений необходимо выплачивать им поощрения за общие результаты работы учебного заведения в целом.

На сегодняшний день основной проблемой реализации новой системы оплаты труда является разработка и формулировка четких критериев эффективности, отвечающих основным принципам, зафиксированным в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

Стимулирование должно отражать только те критерии, которые не входят в должностные обязанности работника, а предполагают развитие и улучшение качества оказываемых услуг. А также должен действовать понятный алгоритм расчета стимулирующих выплат: на входе – показатели труда, на выходе – размер его стимулирующей выплаты.

Также недостатком является то, что проводимая аттестация работников в бюджетных учреждениях в основном носит формальный характер и не всегда и не в полной мере отражает реальный уровень квалификации педагогических работников. На наш взгляд, разработка критериев должна осуществляться индивидуально для каждого типа образовательного учреждения и учитывать его особенности и специфику.

Введенная новая система оплаты труда в образовательной сфере привела к росту коррупции, «показухи» и фактически превратила образовательные учреждения в «частные лавочки», где администрация вводит свои правила, регламентируемые локальными документами.

В ходе выполненного исследования были сформулированы принципы, которым следует придерживаться при оплате труда педагогических работников средних образовательных организаций:

1. Сотрудник, который работает с детьми – будущим интеллектуальным капиталом страны – должен получать достойную оплату труда, его должностной оклад как гарантированная часть заработной платы должен представлять достойную зарплату, на которую можно жить, а не существовать.

2. Премии, надбавки должны быть строго регламентированы и едины для всей системы образования. Сейчас стимулирующие выплаты назначаются произвольно администрацией каждого образовательного учреждения и в це-

лом субъективны, зависят от межличностных отношений между директором школы и учителем. Формально, по закону распределением стимулирующих выплат и начислением баллов занимается комиссия, выборная сотрудниками учреждения. Но на самом деле, в реальной действительности, администрация оказывает на таких сотрудников давление в вопросе распределения стимулирующих выплат. Стимулирующие надбавки выплачивают объективно, за высокие результаты работы.

3. Необходимо различать педагогических работников в системе школьного образования по критерию педагогического стажа: молодые учителя – выпускники вуза, которые только планируют свою карьеру в школе; учителя с опытом работы и стажем до 15 лет и опытные педагоги со стажем более 15 лет.

Любой человек даже после года трудового стажа действительно трудится интенсивнее, производительнее, эффективнее. Поэтому такого работника следует поощрять, причем автоматически. В зависимости от этого и заработная плата должна быть выше. В связи с этим можно предположить, что дифференцировать следует и зарплату таких работников. Зарплата учителя с педагогическим стажем до 15 лет характеризует стабильность или текучесть кадров, т.е. объясняет мотивацию продолжать или нет свою трудовую деятельность в данной профессии. Максимально возможную зарплату, которая является стимулом для карьерного роста учителей и завоевания репутации, возможно, следует выплачивать опытным педагогам со стажем работы более 15 лет. Такие педагогические работники уже определили себя в профессии, не имеют желания менять род своей профессиональной деятельности и уровень зарплаты уже не стимулирует их работать более или менее эффективно, они работают продуктивно и от их мастерства зависит качество школьного образования. Итак, на наш взгляд, допускается, что зарплата молодого учителя может быть ниже средней зарплаты по экономике, а вот зарплата опытного педагога должна быть выше. В этой связи интересен опыт японских коллег с системой «пожизненного найма», в которой рост зарплаты пропорционален выслуге лет.

На современном этапе в России необходимо обеспечить реализацию функции заработной платы учителей как реальной эффективно действующей экономической категории, восстановление ее основных функций: воспроизводственной, социальной, стимулирующей и регулирующей.

Огромная дифференциация заработной платы в РФ несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречия в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства. Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

С точки зрения защиты интересов учителей заслуживает внимания переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Даже если в основу его установления будет положен значительно более высокий, чем сегодня действующий, размер государственного тарифа, это отнюдь не будет

означать аналогичного увеличения заработной платы работника. Гарантированным будет лишь заработок в соответствии с балансом часов, фактически отработанных за оплачиваемый период времени, даже предусмотренную в настоящее время норму. Администрация образовательных организаций при переходе на часовой гарантированный размер оплаты будет обязана оплатить лишь фактические часы работы. Оторвать же размеры гарантированных государством льгот и компенсаций от установленного месячного минимума оплаты труда возможно и другим путем: установив их в определенном соотношении с расширенным прожиточным минимумом, рассчитанным для учителей.

Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность объективно критерием оценки и сопоставления результатов и затрат труда. Требуется подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качество рабочей силы, т.е. инвестиций, которые можно назвать квалитрудовыми. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею.

Обидно, что российские учителя до сих пор остаются одним из самых социально незащищенных слоев российского общества. В сфере образования средняя заработная плата в РФ находится на среднем уровне по отраслям экономики. Но в то же время по сравнению с зарубежными странами ее уровень крайне мал, что требует принятия мер по ее повышению.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014). – Ст. 129 // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Официальный сайт Межрегионального профсоюза работников образования «Учитель». – URL: <http://pedagog-prof.org/>
3. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 02.12.2013) «О минимальном размере оплаты труда» (с изм. и доп.) // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
4. Официальный сайт Министерства Образования и Науки Российской Федерации. – URL: <http://минобрнауки.рф/>
5. Федеральный закон от 01.12.2014 № 408-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
6. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения № 66 г. Пензы № 99/1 от 04.12.2013 // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
7. Административно-управленческий портал. – URL: <http://www.aup.ru>
8. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (ред. от 14.01.2014) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
9. Постановление главы администрации города Пензы от 27. 03.2009 № 464 «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

- учреждений города Пензы» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
10. Постановление Администрации города Пензы от 19.07.2011 № 851 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Пензы» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
11. Постановление Администрации города Пензы от 22.11.2011 № 1414 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Пензы» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
12. Постановление Администрации города Пензы от 10.10.2012 № 1249 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
13. Постановление Администрации города Пензы от 30.09.2013 № 1112 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Пензы» // СПС КонсультантПлюс. – URL: <http://www.consultant.ru/>
14. EUROMAG. Все о Европе. – URL: <http://www.euromag.ru>
15. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: <http://www.gks.ru>

References

1. *Labor Code of the Russian Federation* December 30, 2001 No. 197-FZ. Art. 129. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
2. *Teacher. Interregional labor union of education workers*. Available at: <http://pedagog-prof.org/>.
3. *Federal law* June 19, 2000 No. 82-FZ. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
4. *Ministry of education and science of the Russian Federation*. Available at: <http://minobrnauki.rf/>.
5. *Federal law* December 1, 2014 No. 408-FZ. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
6. *Statute on labor remuneration of the workers of the Penza municipal government-financed educational establishment № 66* No. 99/1 December 4, 2013. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
7. *Administrative and managerial portal*. Available at: <http://www.aup.ru>
8. *Decree of the RF Government* August 5, 2008 No. 583. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
9. *Decree of the head of administration of the city of Penza* March 27, 2009 No. 464. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
10. *Decree of the administration of the city of Penza* July 19, 2011 No. 851. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
11. *Decree of the administration of the city of Penza* November 22, 2011 No. 1414. ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
12. *Decree of the administration of the city of Penza* October 10, 2012 No. 1249. SPS ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
13. *Decree of the administration of the city of Penza* September 30, 2013 No. 1112 ConsultantPlyus. Available at: <http://www.consultant.ru/>
14. EUROMAG. *Everything about Europe*. Available at: <http://www.euromag.ru>
15. Federal Service of State Statistics. Available at: <http://www.gks.ru>

Гусятникова Алена Геннадьевна
делопроизводитель, МБОУ СОШ № 66
(Россия, г. Пенза, ул. Медицинская, 1А)

E-mail: aljona-gusjatnikova@rambler.ru

Gusyatnikova Alena Gennad'evna
Filing clerk, secondary school № 66
(1a Meditsinskaya street, Penza, Russia)

Медушевская Инна Евгеньевна
кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономики и финансов,
Пензенский филиал Финансового
университета при Правительстве
Российской Федерации (Россия,
г. Пенза, ул. Калинина, д.33Б)

E-mail: iem1616@mail.ru

Medushevskaya Inna Evgen'evna
Candidate of economic sciences, associate
professor, sub-department of economics
and finances, Penza branch of the Financial
University under the Government
of the Russian Federation (33b Kalinina
street, Penza, Russia)

УДК 331.2

Гусятникова, А. Г.

Система оплаты труда работников школьного образования: региональная практика, проблемы и пути их решения / А. Г. Гусятникова, И. Е. Медушевская // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2014. – № 1. – С. 89–105.