

## Система оплаты труда работников образовательных организаций

Клюкина Вера Александровна, студент  
Нецымайло Клавдия Владимировна, научный руководитель  
Оренбургский государственный педагогический университет

Современному обществу нужен педагог, который является квалифицированным работником, добросовестным гражданином страны и всесторонне развитой личностью.

Оплата труда педагогических работников образовательных организаций любых типов и видов всегда была и является в настоящее время наиболее актуальными независимо от общественных и политических интересов граждан. Важна грамотно разработанная система оплаты труда. От этого зависит не только социальная и творческая активность педагогов, но и все результаты многогранной деятельности в образовательных учреждениях, особенно в области организации инновационной деятельности в образовании и повышении качества образования и воспитания детей [7].

Для педагогических работников образовательных организаций оплата труда, с одной стороны, является основным источником дохода, от которого зависит уровень жизни педагогически работников. С другой стороны, оплата труда – это оплата за результат труда, она выступает в роли мотивации педагогов на качественное выполнение своих должностных обязанностей. Поэтому тема, связанная с организацией оплаты труда учителей сегодня является одним из наиболее актуальных как для самих учителей, их работодателей, так и для общества в целом [2].

Необходимо понимать значение термина «оплата труда». Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 129 гласит, что оплата труда - это система отношений, связанных с установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [5].

Широко распространенная точка зрения на определение заработной платы – это «вознаграждения за труд, оговоренного договором с работодателем и определяемого количеством и качеством труда» [2].

Оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Однако по теории экономическая наука базируется термином «заработная плата», а не термином «оплата труда» в который входят все компенсации за труд, поэтому имеет место быть использование расширенной трактовки данного термина [4].

Необходимостью является обеспечение реализации функции заработной платы учителей как реальной эффективно действующей экономической категории, регулирование и поддержание ее основных функций: воспроизводственной, социальной, стимулирующей, статусной и регулирующей. Для реализации стимулирующей функции заработной платы должна существовать прямая связь между ее уров-

нем и квалификацией работника, степенью сложности выполняемой работы и возложенной на педагога ответственности. Важны гарантии защиты педагогов в плане перехода на часовой размер минимума оплаты труда. От увеличения размера государственного тарифа, не произойдет прямого увеличения заработной платы педагога в целом. Останется лишь заработок в соответствии с балансом часов, по факту 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 [1].

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ). В настоящее время заработная плата может начисляться: по тарифной ставке, исходя из должностного оклада, в виде доплат компенсационного и стимулирующего характера [5].

В обязанности образовательной организации входит установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательной организации в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами. Образовательная организация, в рамках, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно выбирает форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования» (статьи 32 и 54 Закона РФ «Об образовании») [6].

Должностной оклад – это фиксированный размер оплаты труда работника, выплачиваемый за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовым окладом, базовой ставкой заработной платы является 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].

Анализируя современную научную литературу и происходящую реальность системы оплаты труда педагогических работников, можно выявить следующие недостатки:

- низкая оплата труда педагогов;
- нечетко развитый алгоритм расчета стимулирующих выплат;

Основной фонд оплаты труда складывается из минимальных ставок заработной платы. Минимальной став-

ка может быть увеличена за счет повышающих коэффициентов, которые включают в себя: стаж работы, почетные звания, квалификационную категорию, ученую степень. Компенсационные выплаты могут быть назначены за: сложные, вредные условия труда, совмещение профессий, работу с персональными данными. Оплата труда педагогов любых образовательных организаций осуществляется на основании трудовых договоров между руководителем организации и педагогами. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и количества обучающихся в классах. Образовательной организацией самостоятельно разрабатывается учебный план, где прописываются все нагрузки и оплата труда педагогических работников. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу [3].

Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации 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 [6].

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. В стимулировании должны отражаться только те критерии, которые не входят в должностные обязанности педагога, и предполагать развитие и улучшение качества оказываемых образовательных услуг. Также должен функционировать понятный алгоритм расчета стимулирующих выплат: на входе – показатели труда, на выходе – размер его стимулирующей выплаты [5].

Педагог должен не только проводить уроки, но и выполнять внеурочную деятельность, которая не всегда оплачивается. Надбавки и доплаты могут быть выплачены из «надтарифного» фонда либо за счет внебюджетных средств, за выполнение дополнительной деятельности, не входящей в список основных обязанностей. Такие доплаты устанавливаются за проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, интернатами при школе, ведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной

ориентации и т.д. Порядок оплаты труда определяется самим работодателем (статья 145 ТК РФ) [7].

Должностные оклады, ставки заработной платы работников образовательной организации определяются исходя из базовых окладов, базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы [6].

Повышающий коэффициент может быть назначен за особенность, сложность и приоритетность предмета в образовательной программе данной организации, за счёт общепринятых критериев: включение предмета в итоговую аттестацию (экзамены в форме ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ); дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов); вклад в работу кабинета-лаборатории и соблюдение техники безопасности в нём; большая информативная емкость предмета; 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). Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога 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) [6].

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (например, за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий [4].

В качестве путей совершенствования системы оплаты труда, необходима разработка внутренней рейтинговой системы оценки деятельности педагога по итогам учебного года образовательной организации, включающей показатели участия в методической работе образовательной организации, в методической работе на районном, городском, окружном, а также государственном уровнях; учебно-воспитательной работе с детьми и работе с родителями [6].

### Литература:

1. Бондарь, А.В. Экономическая теория / А.В. Бондарь. - Минск: БГЭУ. - 2017. - 477с.
2. Гомола, А.И., Кириллов В.Е. Экономика / А.И., Гомола, В.Е. Кириллов, П.А. Жаннин - М.: Академия. - 2017. - 336с.

3. 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.

4. Гукасян, Г. М. Экономическая теория: ключевые вопросы: Учебное пособие / Г. М. Гукасян. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 224 с.

5. Окшина, Е. В. Сравнительный анализ разных систем оплаты труда учителя / Е. В. ОКШИНА. – Самара, 2017. – 59 с.

6. Суханова, Т. В. Классификация форм и систем заработной платы: управленческий подход / Т. В. Суханова. – М.: ВВГУ. – 2011. № 1. – С. 22-29.

7. Фёклин, С. И. Общие вопросы оплаты труда педагогических работников / С. И. Фёклин. – М.: МГПУ, 2015. – 247 с.