# Особенности регулирования оплаты труда в образовательных учреждениях и пути их совершенствования

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения в 2015 году целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно-постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 %. Кроме того, необходимо учитывать, что:

a. в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
b. под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
c. под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.
d. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой;
e. месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения

на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

f. преподавателям профессиональных учреждений, структурных подразделений учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа);
g. размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

В условиях рыночной экономик «старая» система заработной платы все меньше выполняет свою основную функцию воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда у работников. Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности. Кроме того, сегодня нет единого понимания сущности и определения принципов организации оплаты труда. В связи с этим, государственное регулирование заработной платы имеет важное социально-экономическое значение, как на макро, так и на микро уровне.

Исходя из этого можно предложить следующие пути совершенствования к государственному регулированию организации оплаты труда работников образовательных учреждений:

1. Зависимость оплаты труда от стажа, возраста работника (система оплаты за выслугу лет). Система оплаты за выслугу лет представляет собой метод контроля, при котором оплата труда и продвижение по службе пропорциональны возрасту и числу лет непрерывного стажа. В системе оплаты за выслугу лет тремя важными элементами являются забота о расходах рабочего на жизнь, побуждение к повышению производительности труда и стимулирование повышения способностей. Эффективность этой системы заключается в том, что она содействует созданию обстановки сотрудничества и взаимопомощи рабочих на производстве, а также в том, что не устанавливает непосредственную связь между трудом и зарплатой и формирует гибкое отношение рабочих к их перестановке. Таким образом, зарплату повышают не за стаж и возраст, а за квалификацию и профессионализм, которые повышаются по мере увеличения стажа;
2. Зависимость от так называемых жизненных пиков, которых в жизни человека насчитывается 5-6 (поступление на работу после окончания университета; женитьба; рождение ребенка;

покупка жилья в кредит; время, за которое следует отдать часть этого кредита, тоже сопровождается повышением зарплаты и т.д.). Зависимость заработной платы от жизненных пиков наглядно свидетельствует о реальной заботе по отношению к конкретному человеку. Жить в таких условиях спокойнее и надежнее, а также складываются соответствующие отношения к предприятию и отдача работника;

3. Зависимость окладов работников от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система «плавающих» окладов. Базовые ставки директора, начальников отделов и других работников колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объема труда, номенклатуры, других показателей, за которые отвечает тот или иной руководитель;
4. Низкая дифференциация (1:3) в оплате труда. Это означает, что работник самой низкой квалификации получает всего в 3 раза меньше, чем работник самой высокой квалификации. Эта особенность – удел высокоразвитых стран и, к сожалению, неприемлема для России, потому что, если перевести это соотношение (1:3) в рубли, то на российском производстве будут проблемы с работниками высокой квалификации, директорами и др.;
5. Бестарифные систем оплаты труда. Гибкие – потому что система может трансформироваться под практически любые задачи оперативного планирования и стимулирования. Бестарифные – потому что базовые параметры заработной платы (ставки, оклады, тарифы, минимальные зарплаты) определяются исходя из конъюнктуры рынка труда в регионе, характера, целей и задач бизнеса, кадровой политики руководства фирмы;
6. Работник получает возможность заработать большее количество денег при условии хорошей работы, но только при достижении организацией высоких итоговых результатов, на которые он может повлиять и за которые несет ответственность. Сама организация, в свою очередь, получает мотивированных сотрудников: люди стараются сделать больше, чтобы больше заработать, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники с подходящей философией;
7. Комиссионная оплата труда предназначена для работников, которые трудятся по соглашениям и договорам. Оплата труда устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает предприятие от реализации продукции, произведенной работниками по трудовому соглашению. Разновидностью комиссионной оплаты является использование ставки трудового вознаграждения, которая применяется в организациях, оказывающих консультативные и сервисные услуги по научно-техническим разработкам. Размер трудового вознаграждения может устанавливаться в виде фиксированного процента от суммы платежей, поступивших организации;
8. Для руководителей и специалистов может применяться система «плавающих окладов», зависящие от результата работы в каждом месяце;

Данные меры могут быть применены как для образовательных учреждений, так и для иных бюджетных организаций в целом.