

Плиева Екатерина Ангулиевна,
Старший преподаватель кафедры экономики и предпринимательства,
Юго-Осетинский государственный университет им. А. А. Тибилова

ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы организации оплаты труда персонала образовательных организаций. Раскрываются сущность и принципы оплаты труда, особенности ее нормативного регулирования в сфере образования, структура фонда оплаты труда, формы и системы заработной платы. Анализируется специфика оплаты труда педагогических работников, роль эффективного контракта и стимулирующих выплат. Выявлены проблемы действующей практики и обоснованы направления совершенствования системы оплаты труда в образовательных организациях.

Ключевые слова: Оплата труда, заработная плата, персонал, образовательные услуги, педагогические работники, эффективный контракт, стимулирующие выплаты, фонд оплаты труда, мотивация, дифференциация доходов.

ВВЕДЕНИЕ

Сфера образовательных услуг занимает особое место в системе общественного разделения труда, поскольку ее продукт непосредственно связан с формированием человеческого капитала – важнейшего ресурса современной экономики. Состояние кадрового потенциала во многом зависит от уровня и структуры оплаты труда работников, поскольку заработная плата остается основным источником дохода для подавляющего большинства занятых в этой сфере и важнейшим инструментом мотивации профессиональной деятельности.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях перед образовательными организациями стоит задача не только сохранения квалифицированных кадров, но и привлечения новых высококомпетентных специалистов, способных работать в условиях модернизации образования, цифровизации и роста требований к результатам труда. Решение этой задачи напрямую связано с построением эффективной системы оплаты труда, учитывающей как общие принципы организации заработной платы, так и специфические особенности образовательной деятельности.

Целью статьи является комплексное рассмотрение основ оплаты труда персонала в сфере образовательных услуг, выявление ее специфических черт и обоснование направлений совершенствования. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи: раскрыть сущность и принципы организации оплаты труда; охарактеризовать нормативно-правовую базу оплаты труда в образовании; проанализировать структуру и системы оплаты труда персонала образовательных организаций; выявить проблемы действующей практики и определить пути их решения.

Объектом исследования выступает система оплаты труда персонала образовательных организаций, предметом – экономические отношения, возникающие по поводу формирования и распределения фонда оплаты труда в сфере образовательных услуг.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

В экономической науке оплата труда рассматривается с нескольких позиций. С одной стороны, она представляет собой цену трудового ресурса, формирующуюся на рынке труда под влиянием спроса и предложения. С другой стороны, оплата труда – это вознаграждение,



которое работодатель выплачивает работнику за использование его рабочей силы в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. В социальном аспекте заработная плата выступает основным источником доходов населения и инструментом обеспечения определенного уровня жизни. Как отмечает Б.М. Генкин, заработная плата является одновременно и элементом себестоимости продукции, и фактором мотивации работника, что определяет ее двойственную природу [3, с. 112].

Организация оплаты труда в любой организации, включая образовательные, строится на совокупности принципов, обеспечивающих ее эффективность и справедливость. Принцип оплаты по количеству и качеству труда предполагает, что размер вознаграждения должен зависеть от фактических трудовых затрат и результатов деятельности работника. При этом учитываются объем выполненной работы и ее сложность, качество, ответственность.

Традиционно выделяют две основные формы заработной платы – повременную и сдельную, а также их разновидности и комбинированные системы. Повременная форма оплаты труда предполагает начисление заработка исходя из фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки или оклада. Повременная форма имеет две основные разновидности: простую повременную и повременно-премиальную. В образовательных организациях широко применяется повременно-премиальная система, при которой оклад дополняется стимулирующими и компенсационными выплатами. В сфере образовательных услуг сдельная форма в чистом виде практически не применяется, однако отдельные ее элементы могут использоваться, например, при оплате за выполнение дополнительных видов работ, оказание платных образовательных услуг или проведение отдельных мероприятий.

В образовательной сфере ограничено применяются бестарифные системы, системы плавающих окладов, комиссионные и иные модели, ориентированные на конечный результат, поскольку предполагают высокую степень измеримости результата и коммерциализацию деятельности, что не всегда соответствует природе образовательных услуг.

Основой правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации является Трудовой кодекс, который устанавливает общие принципы и гарантии в сфере оплаты труда. Применительно к образовательной сфере действует Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который определяет особенности правового положения педагогических работников, их права и обязанности, а также принципы оплаты их труда. Закон устанавливает, что оплата труда педагогических работников должна обеспечивать возможность выполнения ими профессиональных обязанностей на высоком уровне и стимулировать качество работы. Как справедливо отмечает Т.В. Зайцева, правовое регулирование оплаты труда в бюджетной сфере должно сочетать централизованные гарантии с гибкостью локального нормотворчества [4, с. 156].

Важную роль играют указы Президента и постановления Правительства, направленные на повышение оплаты труда отдельных категорий работников, в том числе педагогических. Непосредственно в образовательной организации система оплаты труда регулируется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, положением о стимулирующих выплатах и трудовыми договорами с работниками. Локальные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников, как правило, профсоюзной организации.

Трудовой договор с работником конкретизирует условия оплаты его труда: размер оклада или ставки, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты. В последние годы все большее распространение получает модель эффективного контракта, при которой в трудовом договоре детально прописываются показатели и критерии оценки результативности труда, а также условия назначения стимулирующих выплат. По оценке С.А. Шапиро, эффективный контракт позволяет



связать вознаграждение с конкретными измеримыми результатами, однако требует тщательной проработки критериев, чтобы не превратиться в формальность [7, с. 94].

Фонд оплаты труда образовательной организации формируется из средств бюджета, а также из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, если такая деятельность осуществляется. Структура фонда оплаты труда включает базовую и стимулирующую части, а также компенсационные выплаты. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату окладов и ставок заработной платы работникам за выполнение основных должностных обязанностей. Она рассчитывается на основе штатного расписания, объема учебной нагрузки, квалификационных категорий и других устойчивых характеристик. Для педагогических работников базовая часть включает оплату за фактическую аудиторную нагрузку и иные виды работ, входящие в должностные обязанности. Размеры окладов устанавливаются с учетом профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральными органами исполнительной власти. Для каждой группы определяются минимальные размеры окладов, которые затем конкретизируются в региональных и локальных актах. Такой подход обеспечивает единство подходов к оплате труда работников, выполняющих сходные функции.

Компенсационные выплаты предназначены для возмещения работникам дополнительных затрат или учета особых условий труда. В образовательных организациях к ним относятся выплаты за работу в сельской местности, за работу с вредными или опасными условиями труда, за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за классное руководство, за проверку письменных работ, за заведование кабинетами и другие. Размеры и условия компенсационных выплат устанавливаются законодательством, а также локальными актами организации.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на поощрение работников за качественные результаты труда, высокий уровень профессионализма, инновационную активность и участие в развитии организации. В отличие от базовой части, стимулирующие выплаты не являются гарантированными и зависят от достижения установленных показателей. К типичным стимулирующим выплатам в образовательных организациях относятся надбавки за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетные звания, премии за достижение высоких результатов в обучении и воспитании, за подготовку победителей олимпиад и конкурсов, за участие в методической и инновационной работе, за публикационную активность.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на основе оценки результативности деятельности работников. Для этого разрабатываются критерии и показатели эффективности, которые могут включать динамику учебных достижений обучающихся, результаты независимых диагностик, участие в проектах и грантах, удовлетворенность потребителей образовательных услуг. Оценка может проводиться специально создаваемой комиссией с участием представителей администрации и трудового коллектива. Практика показывает, что эффективность стимулирующих выплат во многом зависит от их прозрачности, объективности критериев и своевременности доведения информации до работников. Если работники не понимают, каким образом распределяются средства, или считают критерии несправедливыми, стимулирующая функция ослабевает, а социально-психологический климат в коллективе ухудшается.

Педагогический труд обладает рядом особенностей, которые необходимо учитывать при построении системы оплаты. Прежде всего, это высокая доля интеллектуальных и эмоциональных затрат, необходимость постоянного самообразования и повышения квалификации, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, а также за результаты их развития. Результаты педагогической деятельности зачастую проявляются не сразу, а спустя



годы, что затрудняет их прямую оценку и связь с текущими выплатами. Как отмечает Е.А. Федченко, отсроченность результатов педагогического труда является объективным ограничением для применения любых систем оплаты, ориентированных на быстрый измеримый эффект [6, с. 178].

Кроме того, педагогическая работа включает значительный объем неаудиторной занятости: подготовку к занятиям, проверку работ, индивидуальные консультации, работу с родителями, участие в методических объединениях, организацию мероприятий. Нормирование этой части труда затруднено, что создает риск ее недооценки при оплате. Указанные особенности приводят к тому, что основу оплаты труда педагогических работников составляет повременная система с элементом нормирования через учебную нагрузку, а стимулирование ориентируется на комплексные показатели качества и результативности.

Эффективный контракт представляет собой трудовой договор, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, условия и размеры стимулирующих выплат. Внедрение эффективного контракта в образовательных организациях рассматривается как инструмент повышения качества труда и более тесной связи вознаграждения с результатами. Эффективный контракт предполагает, что работник заранее знает, за что и в каком размере он может получить дополнительные выплаты, а работодатель получает механизм управления результативностью. При этом важно, чтобы показатели эффективности были реалистичными, измеримыми и не создавали чрезмерной отчетной нагрузки.

Дифференциация оплаты труда в образовательной сфере проявляется на нескольких уровнях. Межрегиональная дифференциация связана с различиями в экономическом развитии регионов, уровне бюджетной обеспеченности и региональной политикой в области оплаты труда. В результате средняя заработная плата педагогических работников в разных субъектах федерации может различаться в несколько раз. Внутрирегиональная дифференциация зависит от типа и вида образовательной организации, ее статуса, объема внебюджетных доходов, а также от решений муниципальных органов власти. Внутриорганизационная дифференциация определяется квалификацией работника, стажем, учебной нагрузкой, результатами труда и участием в стимулирующих программах. Чрезмерная дифференциация может приводить к нежелательным последствиям: снижению мотивации у работников с меньшими доходами, росту социальной напряженности, оттоку кадров из менее оплачиваемых сегментов. В то же время недостаточная дифференциация не позволяет поощрять наиболее эффективных работников и снижает стимулы к профессиональному росту. Поэтому задача состоит в поиске оптимального баланса, при котором различия в оплате отражают реальные различия в сложности, интенсивности и результативности труда.

Анализ современной практики оплаты труда в образовательных организациях позволяет выделить ряд проблем. Одной из них является недостаточный уровень базовой части заработной платы, что вынуждает работников увеличивать учебную нагрузку и искать дополнительные источники дохода, часто в ущерб качеству основной деятельности. Высокая нагрузка ведет к переутомлению, снижению творческой активности и профессиональному выгоранию. Другой проблемой является непрозрачность и субъективность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Существенной проблемой остается разрыв между целями повышения оплаты труда и реальными возможностями бюджетов. Достижение целевых показателей по средней заработной плате иногда обеспечивается за счет увеличения нагрузки или сокращения численности персонала, что не соответствует подлинной цели — повышению качества образования и благосостояния работников. Наконец, сохраняется проблема оценки труда



вспомогательного и административно-управленческого персонала, чей вклад в конечный результат образовательной деятельности не всегда очевиден, но необходим для нормального функционирования организации.

Совершенствование оплаты труда персонала в сфере образовательных услуг предполагает комплекс мер. Прежде всего, необходимо обеспечить достаточный уровень гарантированной части заработной платы, чтобы работник мог сосредоточиться на качественном выполнении своих обязанностей, не стремясь к чрезмерной дополнительной нагрузке. Это требует соответствующего бюджетного финансирования и обоснованных нормативов. Далее, следует повысить прозрачность и объективность стимулирующих выплат. Для этого необходимо разрабатывать четкие, измеримые и понятные критерии, привлекать к оценке представителей трудового коллектива, регулярно пересматривать показатели с учетом изменяющихся задач. Полезным инструментом может стать цифровизация учета результатов и автоматизация расчетов.

Важным направлением является развитие системы профессионального роста, увязанной с оплатой труда. Речь идет о создании понятной карьерной траектории, при которой повышение квалификации, освоение новых компетенций и достижение высоких результатов ведут к предсказуемому росту дохода. Это позволит удерживать в системе образования наиболее способных и мотивированных работников. Целесообразно также совершенствовать механизмы социального партнерства, обеспечивая реальное участие профсоюзов и трудовых коллективов в обсуждении вопросов оплаты труда. Это повышает доверие к принимаемым решениям и снижает риск социальных конфликтов. Наконец, необходима дифференцированная политика оплаты труда с учетом специфики разных категорий работников и видов образовательных организаций. Универсальные подходы, применяемые без учета особенностей, часто оказываются неэффективными и несправедливыми.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Можно сделать вывод, что основу оплаты труда в образовании составляет повременная система с выраженной ролью компенсационных и стимулирующих выплат, а ее нормативное регулирование осуществляется на нескольких уровнях – от федерального законодательства до локальных актов образовательных организаций.

Таким образом, основы оплаты труда персонала в сфере образовательных услуг должны строиться на сочетании стабильности и справедливости, с одной стороны, и гибкости и результативности – с другой. Только такая система способна обеспечить приток и удержание квалифицированных кадров, рост качества образования и удовлетворенность всех участников образовательных отношений.

Список литературы:

1. Пошерстник Н.В. Заработная плата в современных условиях. – СПб.: Питер, 2020. – 416 с.
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. – М.: Экзамен, 2018. – 224 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2020. – 416 с.
4. Зайцева Т.В. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 36 с.
5. Рофе А.И. Экономика труда. – М.: КНОРУС, 2021. – 376 с.
6. Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников. – М.: Дашков и К, 2019. – 312 с.
7. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2020. – 224 с.
8. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2018. – 528 с.

