

**Система оплаты труда работников образования: региональная практика,
проблемы и пути их решения**

Матвеева Александра Евгеньевна

E-mail: sahka.matveeva@yandex.ru

Актуальность исследования. В нынешнее время, любое образовательное учреждение так или иначе стремится улучшить систему оплаты труда работников образования. Соответственно, в интересах руководителей образовательных учреждений является оптимизация данной системы. Однако, нельзя забывать о том, что система оплаты труда работников образования будет варьироваться в зависимости от регионов, а также от различных проблем, возникающих на пути оптимизации оплаты труда работников образования. Актуальность данного исследования заключается в том, чтобы определить систему оплаты труда работников образования, путем исследования региональной практики, проблем и путей их решения.

Объектом исследования выступают общественные отношения, которые, соответственно, возникают в ходе построения эффективной системы оплаты труда работников образования.

Предметом исследования являются система оплаты труда работников образования: региональная практика, проблемы и пути их решения.

Целью исследования данной статьи является исследование системы оплаты труда работников образования, выявление ее специфики путем исследования региональной практики, проблем и предложение путей их решения.

К задачам исследования можно отнести:

- Оценка системы оплаты труда работников образования;
- Разобраться в понятии «оплата труда»;
- Предоставить возможное решение данной проблемы, с целью определения системы оплаты труда работников образования, путем исследования региональной практики, проблем и путей их решения.

Методы исследования. За основу исследования был взят метод опроса и анкетирования, сопутствующим стал метод сбора статистических данных по актуальным вопросам.

В современном мире перед руководителем образовательного учреждения стоит одна из основных задач управленческой деятельности, оптимизация системы оплаты труда работников образования. Именно от него зависит какую систему оплаты труда работникам он предложит, чтобы в последствии достигались необходимые цели не только коллектива, но и всего образовательного учреждения.

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].

Прежде чем перейти к теме исследования, необходимо разобраться в понятии «оплата труда». 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].

Система оплаты труда работников образования – обширная тема, а в особенности с точки зрения региональной практики. Конечно же, существуют общие принципы оптимизация системы оплаты труда, находящиеся на федеральном уровне, но при их реализации, зачастую приходится сталкивается с рядом проблем. Именно поэтому, каждый регион сам определяет аспекты в системе оплаты труда работников образования.

Первый аспект – дифференциация. Вознаграждение за выполненную работу работников образования, т.е. заработная плата, будет изменяться в зависимости от региона, где находится образовательное учреждение. Конечно же, при этом учитываются такие детали как: стаж работника, уровень образования, квалификация, уровень нагрузки и т.д. Кроме того, нельзя забывать и того, что в более развитых регионах система оплаты труда работников образования, зачастую выше, чем в регионах, где экономическая ситуация находится в нестабильном положении.

Второй аспект – стимулирующие выплаты. Как и в первом аспекте, каждый регион сам устанавливает уровень стимулирующих выплат работникам образования. Стимулирующие выплаты могут быть присвоены за участие в конкурсах, за качество преподавания, за внедрение инновационных методов и т.д.

Третий аспект – нормативно-правовая база. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами [3].

Четвертый аспект – бюджет. На мой взгляд, данный аспект является основным, так как каждый регион финансирует систему образования в разной степени, что непосредственно сказывается на оплате труда работников образования.

Конечно же, при выстраивании оптимальной системы оплаты труда работников образования, нельзя забывать о том, что руководители образовательного учреждения зачастую сталкиваются с рядом проблем. Например, низкий оклад, который в большинстве регионах является настолько малым, что порой стимулирующих выплат и надбавок не хватает для создания оптимальной системы оплаты труда.

Еще одной проблемой системы оплаты труда является скачкообразность заработной платы работников образования. Различия экономической ситуации разных регионов, а соответственно и системы оплаты труда работников приводит к тому, что квалифицированные специалисты в поисках «лучшей жизни» уезжают из малоразвитых регионов в более продвинутые.

Сложность системы оплаты труда также является несущей проблемой, так как большое количество надбавок и стимулирующих выплат делает систему трудной для понимания простому работнику, что приводит к сомнению системы оплаты труда.

И, конечно же, говоря о проблемах системы оплаты труда работников образования, нельзя не сказать и о стимулировании молодых специалистов. Оплата труда в образовании является большой проблемой, а соответственно привлечение молодых педагогов затрудняется в связи с отсутствием подходящего стимула работать в сфере образования.

Разобрав все вышеперечисленные проблемы в системе оплаты труда работников образования, можно определить пути решения данных проблем, например:

- первое – повышение оклада. Несомненно, при увеличении базовой заработной платы работников будет способствовать доверительному отношению к системе оплаты труда.

- второе – стабилизация регионов. Грамотное составление программ на федеральном уровне с целью поддержки малоразвитых регионов, где преобладает низкая заработная плата, поможет в дальнейшем стабилизировать отрыв между регионами.

- третье – прозрачность. Информирование работников образования об особенностях на-

числения заработной платы, стимулирующих выплат и разного рода надбавок значительно, на мой взгляд, повысит доверительное отношение к системе оплаты труда работников образования.

-четвертое – программы поддержки. Постоянное развитие программ поддержки молодых специалистов, которые будут включать в себя разного рода льготы, в последствии приведет к привлечению молодых специалистов в сферу образования.

Выводы. Соответственно, наиболее эффективная система оплаты труда работников образования будет включать в себя: прозрачность, стимулирование, поддержку и, конечно же, обеспечение достойной жизни педагогов. Таким образом, оптимальная система оплаты труда работников образования достигается путем решения вышеупомянутых проблем, учитывая при этом особенности региона.

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. От 2.04 2014). – Ст. 129 // СПС КонсультантПлюс. – URL: [http:// www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/).
- 2) Официальный сайт Межрегионального профсоюза работников образования «Учитель». – URL: <http://pedagog-prof.org/>.
- 3) Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения № 66 г. Пензы № 99/1 от 04.12.2013 // СПС Консультант Плюс. – URL: [http:// www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/)