

## **МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ**

**Куприянов Алексей Анатольевич**

магистрант, Международного института экономики и права, РФ, г. Москва

**Лебедев Константин Анатольевич**

д-р экон. наук, профессор, доцент кафедры менеджмента, государственного и муниципального управления Международного института экономики и права, РФ, г. Москва

Тема обновления моделей оплаты труда в образовании стартовала 12 лет назад, и первым регионом, в котором была введена новая система оплаты, стал Санкт-Петербург: в 2005 году был принят закон [3], изменивший систему оплаты труда для всех работников всех бюджетных сфер города.

Прошло 12 лет и три российских региона приняли систему оплаты, которая стала единой для всех работников системы образования (от рабочего до директора): это Санкт-Петербург, Ханты-Мансийский автономный округ, Ямало-Ненецкий автономный округ.

Все другие регионы, как правило, выстраивают свои модели применительно только к педагогическим работникам и руководителям. При этом любая, принятая в учебном заведении модель оплаты труда, не должна нарушать главный принцип оплаты труда педагога, который заявлен в ФЗ №273: расходы на оплату труда педагогических работников общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов РФ в нормативы, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте РФ, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации [2].

Дополнительно к этой «страховке» по уровню заработной платы педагогов разработана «дорожная карта» [4], где указан срок достижения результата: начиная с 2014 года средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования должна составлять не менее 100 процентов средней заработной платы в соответствующем регионе.

Реализуемые в школах системы оплаты можно условно разделить на четыре вида (четыре модели):

- модель «Базовый оклад +»;
- модель «Ученико-час +»;
- модель «Все включено»;
- модель «Гарантия +».

У каждой системы оплаты труда есть свои плюсы и минусы, у каждой есть свои сторонники и противники. На уровне каждого региона принимается решение о том, какую модель выбирает для реализации в своих школах. Формирование заработной платы педагогических работников в каждой модели различна [6, С. 105]. Рассмотрим более подробно каждую систему оплаты

труда работников образовательных учреждений.

### 1. Модель «Базовый оклад +»

Основой модели является установленный базовой оклад, равный ставке педагога, то есть «твердая» оплата за ставку: аудиторная нагрузка 18 часов (уроков) в неделю ПЛЮС доплаты за особенности труда педагога (квалификация, увеличенная нагрузка, проверка тетрадей, работа в коррекционных классах и пр.), которые рассчитываются по установленным коэффициентам - повышающим коэффициентам к базовому окладу.

Таким образом, происходит формирование постоянной части заработной платы педагогического работника.

Дополнительно к ней формируется фонд стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты устанавливаются каждому педагогу в зависимости от качества его труда и распределяются в соответствии с принятым в школе положением о стимулировании труда (эти положения могут называться по-разному, но должны согласовываться общественным органом образовательного учреждения).

В результате происходит формирование заработной платы педагога. Если педагогический работник работает не на одну ставку, то есть более 18 часов в неделю (исследования показывают, что в среднем по России педагогические работники работают на 1,25 ставки), то в соответствующей пропорции рассчитывается и эта часть его работы.

### 2. Модель «Ученико-час +»

**Основой данной модели как расчетной единицы является стоимость «ученико-часа». Стоимость ученико-часа - это стоимость работы педагогического работника с одним учеником в течение одного урока.**

В ряде регионов эта стоимость зависит от преподаваемого предмета с учетом его «сложности». Дифференциация сложности проводится по коэффициентам (например, литература  $K=1,1$ ; иностранный язык  $K=1,2$ ; математика  $K=1,25$ ; география  $K=1,15$  и пр.). Затем расчет стоимости ученико-часа осуществляется с учетом объема поступивших по нормативу средств: годовой фонд оплаты труда педагогических работников делится на годовое количество уроков (часов) (с учетом соответствующих коэффициентов), которые проведут учителя, и на количество учеников в школе.

В зависимости от того, сколько ученико-часов провел каждый учитель, проводится начисление гарантированной части его зарплаты. К этой гарантированной части могут применяться различные повышающие коэффициенты и дополнительно добавляется стимулирующая выплата, величина которой зависит от качества труда каждого конкретного учителя.

### 3. Модель «Все включено»

**Основой модели является расчет не на 18 часов педагогической нагрузки (урочной), а на 36 рабочих часов в неделю, установленных Трудовым кодексом [1]. В этом случае педагогическому работнику**

устанавливается должностной оклад, который включает все виды учебной и внеучебной работы с учетом особенностей его труда за 36 рабочих часов в неделю.

Структура такого оклада разная для разных учителей: время урочной и неурочной деятельности учителя персонафицировано, и сколько из этих 36 рабочих часов в неделю учитель будет заниматься урочными видами деятельности (вести уроки), а сколько часов он будет занят выполнением неурочных видов деятельности, регулируется трудовым договором. Это гарантированная часть зарплаты учителя, которую он получает ежемесячно. К ней может добавляться стимулирующая выплата, которая также устанавливается при участии общественности в зависимости от качества труда учителя.

#### 4. Модель «Гарантия +»

Основой модели является гарантированный оклад работника, рассчитанный на основании минимального размера оплаты труда в регионе (базовая единица расчета) и характеристик «человеческого капитала» работника. В гарантированный расчет включаются четыре типа характеристик «человеческого капитала», каждая из которых имеет свой повышающий коэффициент:

$K_1$  - уровень образования;

$K_2$  - уровень и вид квалификации (итоги аттестации + научные степени и звания + почетные звания);

$K_3$  - величина непрерывного педагогического стажа;

$K_4$  - специфики труда (тип и вид образовательной организации и педагогический деятельности).

Базовая единица, на которую добавляются все повышающие коэффициенты, устанавливается ежегодно высшим органом власти региона при принятии бюджета региона и ориентирована на минимальный размер оплаты труда в регионе.

В зависимости от коэффициента инфляции эта базовая единица ежегодно повышается. Оплата труда всех работников образовательных организаций производится на основе схемы расчета, которая принимается ведомственными органами власти, с учетом величины «человеческого капитала».

Это гарантированная часть зарплаты педагогического работника, которую он получает ежемесячно и которая гарантированно увеличивается в зависимости от профессионального развития педагога.

К гарантированной части, как и во всех моделях оплаты труда, добавляются стимулирующие выплаты в порядке и объемах, установленных в соответствующих положениях о стимулировании качества труда.

Все рассмотренные выше модели работают без сбоев при условии формирования государственного задания на основе соответствующих подушевых нормативов.

Недофинансирование школы по нормативу усложняет схемы расчетов заработной платы, и школы «жертвуют» тем, ради чего создавались некоторые модели оплаты труда - стимулирующими надбавками, уменьшая фонды надбавок и доплат.

Рекомендации от государства по формированию стимулирующей части оплаты труда поступают из ведомственных учреждений, которые определяют рекомендованные границы по доле стимулирующей части фонда оплаты труда в общем фонде оплаты труда школы (предлагают от 20 до 40%) [5, С. 141]. Исключением является модель «Гарантия +», где фонд стимулирующих выплат, как правило, должен составлять не более 20%, так как эта модель включает в себя автоматически и гарантированно те стимулирующие выплаты, которые связаны с повышением квалификации педагогического работника и его профессиональными достижениями через коэффициент квалификации.

Ключевым различием рассмотренных моделей является подход к установлению гарантированной части заработной платы педагогического работника.

Самый высокий уровень гарантий - у модели «Гарантия +», самый низкий - у модели «Базовый оклад +». При этом модель «Гарантия+» требует четкой тарификации (а значит, времени для расчетов) по всем характеристикам работника, чего не предполагается в модели «Базовый оклад +».

Модель «Ученико-час» в гарантированной части напрямую зависит от количества обучающихся, что никак не характеризует квалификацию учителя, и направлена на поощрение интенсивности труда.

Модель «Все включено» одновременно включает в себя риски различной интенсивности труда учителя и хороша в случае высокого межличностного доверия в педагогическом коллективе.

Трудовой кодекс указывает на норму (ст. 135 ТК) [1], по которой школа самостоятельна в выборе системы оплаты труда. Школа имеет право решать, какую модель оплаты выбирать, тем более что формирование штатного расписания относится к компетенции школы уже по другому Закону - №273-ФЗ [2], но реальная практика говорит о том, что школе легче вписаться в ту модель, которая реализуется в регионе, и не доказывать оптимальность иной модели оплаты. Слишком велики издержки на согласование «своей модели оплаты» с учредителем.

### **Список литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017).
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации».
3. Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 N 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 05.10.2005).
4. Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 N 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"».
5. Региональные и муниципальные финансы: учебник и практикум/ Л. Л. Игониной [и др.]; под ред. Л. Л. Игониной. - М.: Юрайт, 2017. - 480 с.
6. Рой, О.М. Основы государственного и муниципального управления: Учебное пособие. 5-е изд. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2016. - 416 с.