

УДК 331.214.2

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В РОССИИ И ДРУГИХ СТРАНАХ

Безжовчева Д.О.

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», Владивосток,
e-mail: dariabezzhovcheva@gmail.com

Оплата труда работников сферы образования в России является серьезной проблемой уже многие годы. Проведение реформ и изменение системы оплаты труда не приводит к увеличению ее среднего уровня, и российские учителя остаются социально незащищенным слоем общества, в то время как в ведущих странах Европы профессия учителя считается одной из самых престижных и прибыльных. Ввиду низкой оплаты труда учителя вынуждены искать дополнительный источник дохода «на стороне», что зачастую приводит к уменьшению клада в основную работу. Анализ заработной платы за последние годы дает приблизительную оценку состояния образовательной сферы в России, в регионах и на местном уровне. Выявленные причины несоответствия заработной платы педагогов их реальному вкладу в работу дадут возможность предложить мероприятия по усовершенствованию системы оплаты труда работников сферы образования.

Ключевые слова: оплата труда, образовательные учреждения, система, педагоги

ANALYSIS OF EARNING COST OF EMPLOYEES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN RUSSIA AND OTHER COUNTRIES

Bezzhovcheva D.O.

Vladivostok State University of Economics and Service, Vladivostok,
e-mail: dariabezzhovcheva@gmail.com

Remuneration of workers in education in Russia has been a serious problem for many years. Conducting reforms and changing the wage system does not lead to an increase in its average level, and Russian teachers remain socially unprotected in society, while in the leading European countries the profession of the teacher is considered one of the most prestigious and profitable. In view of low wages, teachers are forced to seek an additional source of income «on the side», which often leads to a decrease in the treasure in the main job. The analysis of wages in recent years provides an approximate assessment of the state of the educational sphere in Russia, in the regions and at the local level. The revealed reasons for the discrepancy between the salaries of teachers and their real contribution to the work will provide an opportunity to propose measures to improve the system of remuneration of workers in the sphere of education.

Keywords: remuneration of labor, educational institutions, the system, teachers

В настоящее время заработная плата работников образовательных учреждений и бюджетной сферы в целом играет большую роль в формировании и развитии экономики государства, а также устанавливает уровень благосостояния населения. Оплата труда в большей степени оказывает влияние на производительность труда в целом, что, в свою очередь, оказывает влияние и на окончательный результат хозяйственной деятельности учреждения.

Выбранная тема актуальна сейчас, так как отражает материальное положение работников образовательных учреждений после проведения ряда реформ по повышению уровня заработной платы.

Объектом и базой исследования выбрана система оплаты труда образовательных учреждений Российской Федерации.

Цель исследования – анализ фонда оплаты труда образовательных учреждений и выявление причин отклонений в размерах оплаты труда работников сферы

образования на международном, федеральном, региональном и местном уровнях, а также предложение мероприятий по усовершенствованию системы оплаты труда педагогов.

В исследовании использованы статистические данные по фонду оплаты труда в субъектах Российской Федерации, странах Европы. Анализ позволяет объективно оценить сложившуюся ситуацию в сфере образования и предложить меры по усовершенствованию системы оплаты труда работников образовательных учреждений.

В ходе исследования будут предложены мероприятия по усовершенствованию системы оплаты труда работников сферы образования, которые могут найти практическое применение как в конкретном образовательном учреждении, так и быть использованы на разных уровнях управления.

В социально-экономической жизни общества оплата труда играет важную роль, так как служит в качестве личного дохо-

да основным материальным источником жизнеобеспечения работников и их семей, а также в качестве совокупного платежного спроса – одним из факторов поддержания и развития производства.

На размер оплаты труда влияют многочисленные факторы, которые можно разделить на внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся:

- трудовое законодательство;
- государственное регулирование рынка труда;
- минимальный размер оплаты труда;
- налоговая система регулирования оплаты труда;
- экономическая и политическая обстановка в стране;
- мобильность рабочей силы.

К внутренним факторам относятся следующие позиции:

- образование работника, квалификация, опыт, наличие категории;
- финансовое положение организации (учреждения);
- дискриминация;
- дифференциация;
- оказание дополнительных платных услуг учреждения, доходы от которых могут включаться в состав фонда оплаты труда.

Согласно методике формирования системы фонда оплаты труда состоит из следующих частей:

- основной фонд оплаты труда сотрудников;
- фонд компенсационных выплат;
- фонд стимулирующих выплат [1].

В настоящее время вопрос об уровне заработной платы работников образовательных учреждений находится в центре внимания не только в России, но и во многих странах Европы. Организация экономического сотрудничества и развития ежегодно приводит данные о годовых заработных платах учителей с не менее чем 15-летним стажем работы [2]. Данные об уровне заработной платы в странах Европы, включая Россию, за 2016 год представлены в табл. 1.

Исходя из данных табл. 1, можно сделать вывод о том, что уровень заработной платы работника сферы образования значительно ниже, чем в ведущих странах Европы.

Из таблицы видно, что Люксембург и Германия лидируют по уровню оплаты труда педагогов. Правда, немаловажно брать в расчет не только размер зарплаты, но и количество рабочих часов. Например, в Великобритании учителя проводят в классе в среднем 684 часа в год, в то время как во Франции – 936 часов в год.

В большинстве стран Европы минимальная заработная плата для учителей

в государственных школах оговаривается властями. Так, в Германии зарплату учителей устанавливают региональные органы власти, а в Испании – частично государство и муниципалитеты. В Швеции и Финляндии размер минимальной зарплаты учителей оговаривается между представителями системы образования и профсоюзами.

Таблица 1

Уровень заработной платы в странах Европы по состоянию на 01.01.2017

Страна	Средний размер заработной платы в месяц работника сферы образования, евро
Люксембург	5 653
Германия	3 551
Дания	3 046
Бельгия	2 688
Великобритания	2 679
Финляндия	2 293
Норвегия	2 275
Швеция	2 081
Франция	2 007
Италия	1 995
Польша	999
Венгрия	794
Словакия	778
Эстония	745
Россия	378

Размер зарплаты учителя за границей обычно зависит и от трудового стажа. Так, в Ирландии, на Кипре, в Венгрии и Австрии зарплата педагога с большим рабочим стажем (от 15 до 35 лет) может быть в два раза выше начальной зарплаты. В свою очередь самая низкая разница в зарплате опытных педагогов и новичков – всего 4% – отмечается в Латвии.

Индивидуальные надбавки к зарплате учитель может получить за хорошие рабочие показатели, за повышение профессиональных квалификаций, участие во внешкольных мероприятиях или за обучение детей с особыми потребностями в рамках стандартного школьного класса.

Что касается неевропейских стран, например, Китай, который строит систему образования международного уровня, то основной причиной быстрого развития образования является значительный прирост инвестиций. С 2010 г. на просвещение выделяется около полутриллиона юаней, и заработные платы преподавателей ведущих китайских вузов являются вполне конкурентоспособными с вузами США и европейских стран [7].

Таблица 2

Сравнительный анализ средней заработной платы работников сферы общего образования за 2014–2016 гг., руб.

Наименование уровня	2014 год	2015 год	2016 год	Отклонение 2016 от 2014
в Российской Федерации	28 299	28 881	29 365	+ 1 066
в Дальневосточном Федеральном округе	43 815	44 961	45 681	+ 1 866
в Приморском крае	33 535	33 660	34 066	+ 531

В России по состоянию на 1 сентября каждого года образовательное учреждение составляет тарификационный список, в котором рассчитывается месячная заработная плата каждого педагогического работника. Любые изменения, связанные с оплатой труда (изменение нагрузки, стимулирующих выплат, повышение базового оклада и т.д.), оформляются приказом по школе и указываются в дополнительных соглашениях, которые делаются на каждого работника.

Заработная плата учителя формируется из нескольких составляющих. Должностной оклад учителей рассчитывается исходя из базового оклада (в зависимости от должности), к которому применяются повышающие коэффициенты (за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях, за выслугу лет). К должностному окладу прибавляется сумма компенсационных выплат и доплат, которые устанавливаются за: совмещение профессий, вредные условия труда, проверку тетрадей, классное руководство и т.д., а также сумма стимулирующих выплат (учебные достижения учащихся, призовые места по олимпиадам, результаты ЕГЭ и ОГЭ, участие во внеурочной деятельности и т.д.). Данные выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно на основе разработанных положений данного учреждения.

Таким образом, система оплаты труда работников образовательной сферы в России во многом сходится с европейскими стандартами, направленными на повышение уровня заработной платы по мере увеличения стажа. Однако первоначальный оклад, установленный в учреждении, чаще всего не превышает минимальный размер оплаты труда, который в свою очередь в развитых странах Европы во многом превышает российский минимум. Все это приводит к значительному отрыву в уровнях оплаты труда педагогов.

Для сравнительного анализа заработной платы работников сферы образования в Российской Федерации необходимо воспользоваться открытыми статистическими данными, представленными в табл. 2 [3].

Для сопоставления с общероссийским уровнем в качестве примера были взяты показатели Приморского края.

Как видно из табл. 2, средняя заработная плата педагогического состава в Российской Федерации за последние три года практически не изменилась. За три года изменение в сторону увеличения составило 1 066 рублей, или 3,77% при инфляции 29,65% [4]. В Дальневосточном Федеральном округе заработная плата увеличилась на 1 866 рублей, или 4,26%. В Приморском крае рост заработной платы не составил даже 1 000 рублей.

В Дальневосточном Федеральном округе уровень заработной платы педагогов значительно выше федерального уровня. Такое превышение можно связать с местностью и компенсационными выплатами работникам. В Приморском крае складывается аналогичная ситуация.

Низкий уровень оплаты труда влечет за собой последствия такого рода, как нежелание педагогов предоставлять учащимся достойные знания, предпочитая этому заработок «на стороне».

Основные проблемы с реализацией системы оплаты труда сегодня заключаются в отсутствии четкого понимания работников сферы образования критериев эффективности деятельности. Необходимо исполнение принципов, изложенных в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность.

Система стимулирования, отраженная в локальных нормативных актах, должна отображать критерии, которые не входят в основной круг обязанностей педагогов. Прежде всего, педагогов необходимо ориентировать на качество оказываемых услуг, а только потом на количество.

В настоящее время педагогов не интересует результат их основной деятельности, направленной на предоставление высокого уровня знаний учащимся, так как они пред-

почитают дополнительный заработок, где зачастую меньше нагрузки и более привлекательное вознаграждение. Поэтому стоит обратить внимание на повышение уровня первоначального оклада, затем на размер повышающих коэффициентов, которые позволят педагогам предоставлять достойные знания ученикам, получая достойную оплату. Аттестация педагогического состава должна проводиться согласно регламенту, так как сегодня носит скорее формальный характер, приводящий в основном к коррупции.

Но не стоит забывать, что ведущая роль в повышении заработной платы работников сферы образования отводится Правительству Российской Федерации. Именно Правительство должно устранить диспропорцию заработной платы педагогов по стране в целом. Необходимо установление максимального уровня заработной платы на федеральном, региональном и местном уровнях.

Не стоит забывать, что Россия во многом отстает от ведущих стран Европы по уровню заработной платы работников сферы образования, что делает российских учителей социально незащищенным слоем общества, причем заработная плата работников сферы образования ниже уровня средней заработной платы по стране. Наиболее результативным подходом к формированию трудового потенциала будущего является оптимальное сочетание обозначенных вариантов в той мере, в какой это диктуется особенностями развития ситуации и эффективностью государственной политики [5].

Для того, чтобы в России уровень заработной платы работников сферы образования приблизился к уровню ведущих европейских стран, необходимо провести следующие мероприятия [6]:

- повысить заработную плату педагогов до уровня среднего уровня заработной платы по стране;
- ввести минимальную почасовую оплату труда педагогов;
- производить поощрительные выплаты по итогам прохождения аттестаций;

– разработать справедливые для всех работников системы стимулирующих выплат, которые будут ориентированы на улучшение результатов деятельности, а также будут разработаны коллегиально, учитывая специфику деятельности каждого учителя.

И само образовательное учреждение должно заботиться о достойном стимулировании оплаты труда своих сотрудников. Для этих целей необходимо вводить дополнительные платные услуги, за счет которых и будут производиться поощрительные и стимулирующие выплаты для сотрудников, которые были непосредственно задействованы в оказании разного рода платных услуг. Возможностью для изыскания дополнительных средств можно использовать поиск спонсоров и меценатов, за счет которых будет возможно повышение оплаты труда.

Предложенные мероприятия должны повысить эффективность системы оплаты труда в образовательных учреждениях.

Список литературы

1. Официальный сайт Министерства Образования и Науки Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 01.05.2017).
2. EUROMAG. Все о Европе [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.euromag.ru/> (дата обращения: 01.05.2017).
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 01.05.2017).
4. Уровень инфляции в Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://уровень-инфляции.рф> (дата обращения: 01.05.2017).
5. Красова Е.В. Трудовой потенциал Дальнего Востока в системе экономического развития и укрепления национальной безопасности России // Национальная безопасность / Nota Bene. – 2016. – № 6. – С. 720–729.
6. Гусятникова А.Г., Медушевская И.Е. Анализ современной системы оплаты труда в муниципальном образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 13. – С. 946–950.
7. Пэнфэй Л., Красова Е.В. Современные тенденции развития китайской системы образования // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2012. – № 1. – С. 22–33.