

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы оплаты труда и стимулирования труда педагогических работников. На протяжении многих лет вопрос оплаты и стимулирования труда педагогических работников остается особо актуальным. Внедрение эффективных контрактов не является достаточным стимулом к труду, так как заработная плата педагогов остается крайне низкой. Без реального финансирования государством процесса повышения заработной платы педагогических работников достижение поставленных целей по обеспечению экономики высококвалифицированными рабочими кадрами представляется невозможным.

Ключевые слова: учитель, педагогические работники, труд, оплата труда, стимулирование труда.

THE MAIN PROBLEMS OF THE ORGANIZATION OF REMUNERATION AND STIMULATION OF THE WORK OF TEACHING STAFF

Khusainova S.V., Elabuga Institute of Kazan (Volga region)
Federal University

Annotation. This article discusses the issues of remuneration and incentives for teaching staff. For many years, the issue of paying and stimulating the work of teaching staff has remained particularly relevant. The introduction of effective

contracts is not a sufficient incentive to work, since teachers' salaries remain extremely low. Without real state funding of the process of raising the salaries of teaching staff, it seems impossible to achieve the goals set to provide the economy with highly qualified workers.

Keywords: teacher, teaching staff, labor, remuneration, labor incentives.

С каждым годом постепенно увеличивается минимальная заработная плата по всем регионам. Работники бюджетной сферы, к которым относятся и педагоги, так же не является исключением. Заработная плата учителей состоит из оклада и стимулирующих выплат. В каждом учебном учреждении своя методика расчета данных баллов.

Труд учителя должен быть высоко оценен в наше время, поскольку данная профессия является трудной и нервной, а заработная плата не так высока. Поэтому и разработана дополнительная система по увеличению дохода педагога за счет стимулирующих выплат, тут каждый решает для себя, хочет он получать больше или ему достаточно оклада, который есть. В основном педагоги стараются проявить инициативу, разработать какие-либо новшества для учебного процесса, чтобы повысить и свой уровень преподавания, и материальное положение. Данная система оплаты труда введена для стимулирования сотрудников к участию не только в школьном процессе, но и проведению внеклассных мероприятий, подготовке различных конкурсов, концертов и олимпиад, разработке и внедрению в процесс жизни ученика новых технологий и методик для улучшения качества работы и получения знаний [4]. А также контакт и индивидуальная работа с родителями учащихся, привлечение их в качестве помощников, все это влияет на получение дополнительных наград и поощрений со стороны государства и директора учреждения, потому что именно он является замыкающим звеном в начислении баллов [1].

Проблема исследования заключается в том, что зарплаты учителей — одна из самых болезненных тем в образовании, потому что, как правило,

получается так, что растет она только на бумаге и только вместе с нагрузкой [5].

Общие требования к зарплате педагогов такие: не ниже уровня средней по экономике региона. А дальше уже все зависит от экономического благополучия субъекта — кто может, доплачивает бюджетникам больше. Учитываются и региональные коэффициенты, в том числе, северные. Поэтому, если считать в рублях, по подсчетам Росстата, одни из самых низких зарплат у учителей на Алтае и Северном Кавказе. Средняя зарплата педагога школы там колеблется на уровне 20 тысяч рублей. В Республике Татарстан средняя зарплата педагогов составляет 25 тысяч рублей. Больше всего получают учителя на Дальнем Востоке и в автономных округах, где средняя зарплата доходит до 90 тысяч рублей.

Точный размер зарплаты рассчитывается уже в самой школе, что часто вызывает множество разногласий. Дополнительно оплачивается труд учителя, если его должностные обязанности расширяются. Это фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору, если, например, учителю доверяют часть полномочий завуча. Административные полномочия могут быть распределены между несколькими учителями.

Переработки вроде тех, когда учитель работает с отстающими учениками после уроков, не оплачиваются. Такой труд входит в обязанности преподавателя, даже если его приходится осуществлять во внеучебное время. Между тем в коммерческих организациях за вынужденное нахождение работника на рабочем месте свыше установленного трудовым договором работник получает дополнительную оплату, а если работник не против, время, отработанное сверх нормы, организация может компенсировать ему не денежными средствами, а дополнительным выходным, что по сути предусмотрено трудовым законодательством.

Вышеизложенное определяет актуальность рассматриваемого вопроса. А особую значимость данное исследование приобретает в период пандемии, так как с марта 2020 г. до конца учебного года обучение в образовательных

учреждениях, в том числе и в школах, осуществлялось дистанционно, что вызвало множество вопросов в системе оплаты труда педагогических работников и повлияло на их материальное благосостояние.

Оплата труда является денежной оценкой затраченного труда работника и чем ближе денежная оценка будет соответствовать квалификации работников, качеству выполняемой работы, условиям и характеру выполняемой работы, тем точнее и реальнее будет соотношение между результатом выполненной работы и ее оценкой.

Повышение престижности педагогического труда, названное одним из приоритетных направлений государственной политики, преимущественно должно проводиться посредством систематического повышения оплаты труда работников образования [3].

Стимулирующие выплаты педагогам — особые доплаты, которые начисляются педагогам за профессиональные успехи и достижения, отраженные в нормах действующего законодательства и трудовых договорах [4].

Начисление стимулирующих выплат способствует:

- обеспечение справедливой оплаты труда педагогам, проявляющим усердие и находящимся в постоянном поиске путей самосовершенствования;
- повышению социальной значимости педагогических работников;
- популяризации карьеры школьного учителя среди выпускников педагогических вузов.

Чтобы распределить между работниками образовательного учреждения часть фонда стимулирующих выплат, применяется система начисления баллов. Их количество вписывается в оценочный лист, который содержит результаты профессиональной деятельности всех педагогов, трудящихся в учебном заведении, и объем их предполагаемых финансовых вознаграждений.

Алгоритм расчета таков:

- подсчитывается сумма баллов, заработанная каждым учителем по всем выдвинутым показателям;
- определяется стоимость балла, а фонд, выделенный на стимулирующие выплаты учителям, делят на общее количество баллов, набранное всеми работниками образовательного учреждения;
- стоимость одного балла умножается на общую сумму, набранную учителем.

Проведенные теоретическое и практическое исследования позволили выявить основные проблемы в системе оплаты и стимулирования труда педагогов. Главная проблема построения связи между производительностью труда и установлением вознаграждения педагогов отличается от таковой в частном секторе тем, что здесь отсутствует прямая связь между реальным вкладом работников и возможностями финансирования. Коммерческое учреждение может устанавливать вознаграждение сотрудников исходя из размера прибыли, которая была получена в результате успешных продаж.

Учителя могут работать на достижение результата, но государство несмотря на это, оставляет за собой право сократить размер их заработной платы, опираясь на некие объективные причины - сложную социально-экономическую конъюнктуру, кризис, непростую внешнеполитическую обстановку и, как следствие, необходимость перераспределять бюджетные расходы в пользу нужд обороноспособности страны и т. д. В итоге положение учителей в отношении стимулирования их труда оказывается шатким и зависимым от экономической конъюнктуры и непоследовательной политики органов власти.

Таким образом можно сделать вывод, что переход на дистанционное обучение в период пандемии показал всем, насколько важен и сложен труд учителей. Благодаря их самоотверженной работе образовательный процесс в период самоизоляции не прекращался ни на минуту. Поэтому поддержка учителей должна быть первоочередной задачей государства. Нужно разрабатывать отраслевую систему оплаты труда и увеличивать

гарантированный уровень оплаты труда учителей, то есть ставки и оклады. Также необходимо установить на федеральном уровне четкий перечень обязательных для сферы образования компенсационных и стимулирующих выплат.

Использованные источники:

1. Вачугов Д.Д. Менеджмент в образовании: практический курс: учебное пособие. 10-е изд., испр. и доп. – М.: Высшая школа, 2016. – 237 с.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учеб. Пособие. Изд. 9, пер. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2018. – 476 с.
3. Калашников К. Н. Оценка эффективности управления в общественном секторе: ограничения и непреодолимые сложности// Проблемы развития территории. - 2016. - № 3. - С. 41-53.
4. Леонидова, Г. В. Учителя и реформы: региональный аспект: монография / Г. В. Леонидова, М. А. Головчин, Т. С. Соловьева, под ред. А. А. Шабуновой. - Вологда: ИСЭРТ РАН, 2016. - 108 с.
5. Власти признали проблему с низкими зарплатами учителей:
<https://www.ptoday.ru/novosti-i-sobytiya/o-namerenii-izmenit-sistemu-oplaty-uchitelyam-soobschil-mihail-mishustin-v-gosdume>.