

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения  
Направление подготовки: Экономика

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

<b>Тема работы</b>
<b>Особенности организации оплаты труда в общеобразовательных учреждениях</b>

УДК: 331.211:371.014.543

Студент

<b>Группа</b>	<b>ФИО</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Д-3БЗБ1	Суслова Ирина Сергеевна		

Руководитель

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>
Старший преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	К.э.н		

**Консультанты:**

По разделу «Социальная ответственность»

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>

Нормоконтроль

<b>Должность</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

<b>Руководитель ООП</b>	<b>ФИО</b>	<b>Ученая степень, звание</b>	<b>Подпись</b>	<b>Дата</b>

## Планируемые результаты обучения

### 38.03.01 Экономика (бакалавриат)

Код	Результат обучения
<i><b>Универсальные компетенции</b></i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i><b>Профессиональные компетенции</b></i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем

Код	Результат обучения
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ  
 ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения  
 Направление подготовки: Экономика

УТВЕРЖДАЮ:  
 Руководитель ООП

\_\_\_\_\_  
 (Подпись)      (Дата)      (Ф.И.О.)

**ЗАДАНИЕ**

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3БЗБ1	Сулова Ирина Сергеевна

Тема работы:

Особенности организации оплаты труда в общеобразовательных учреждениях

Утверждена приказом директора  
 (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы:

**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ**

<p><b>Исходные данные к работе</b>  <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>МКОУ «Средневасюганская СОШ»                      Объект исследования – система оплаты труда в общеобразовательных учреждениях;                      Учебные пособия, нормативные акты, Интернет - ресурсы, периодическая печать, статистические данные по вопросам организации оплаты труда</p>
<p><b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b>  <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования,</i></p>	<p>1.Рассмотреть сущность, роль, функции оплаты труда.                      2.Изучить виды и системы оплаты труда.                      3.Выявить недостатки и достоинства современной системы оплаты труда в</p>

проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).	сфере образования. 4.Провести анализ системы оплаты труда педагогических работников в Каргасокском районе Томской области. 5.Предложить комплекс мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда и оптимизации расходов на оплату труда
<b>Перечень графического материала</b> (с точным указанием обязательных чертежей)	Информационные таблицы, рисунки, формулы.
<b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b> (с указанием разделов)	
<b>Раздел</b>	<b>Консультант</b>
<b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b>	

<b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал руководитель:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	К.э.н		

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3БЗБ1	Суслова Ирина Сергеевна		

## Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 87 с, 2 рис., 11 табл., 5 формул, 33 источника, 2 приложения.

Ключевые слова: Оплата труда, заработная плата, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, оклад, надбавка, премия.

Объект исследования – система организационно-экономических отношений в сфере организации и оплаты труда общеобразовательных учреждений.

Целью представленной дипломной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Российской Федерации с учетом особенностей.

В процессе исследования проводились: исследование сущности и особенности оплаты труда в бюджетной сфере, изучение формы и системы оплаты труда, описание принципов дифференциации оплаты труда работников бюджетной организации; анализ формирования современного механизма оплаты труда в общеобразовательных учреждениях.

В результате исследования дана оценка практики организации оплаты труда на примере МКОУ «Средневасюганская СОШ»

Степень внедрения: были разработаны рекомендации по совершенствованию заработной платы сотрудников бюджетных учреждений.

Область применения: сфера оплаты труда общеобразовательных учреждений.

Экономическая эффективность/значимость работы. Работа демонстрирует адаптацию общеобразовательных учреждений к новой системе оплаты труда.

В будущем планируется исследовать дополнительные возможности новой системы оплаты труда.

## Оглавление

Реферат	6
Определения, обозначения, сокращения	8
Введение	9
1 Содержание и особенности оплаты труда в бюджетной сфере	12
1.1 Экономическая сущность и основные принципы оплаты труда	12
1.2 Формы и системы оплаты труда в бюджетных организациях	20
1.3 Принципы дифференциации оплаты труда работников бюджетной сферы	30
2 Механизм оплаты труда в общеобразовательных учреждениях	35
2.1 Объективная потребность в формировании новых принципов систем оплаты труда	35
2.2 Материальные и нематериальные механизмы системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений	40
2.3 Методика формирования фонда оплаты труда	44
3 Организация оплаты труда на примере МКОУ «Средневасюганская СОШ»	
3.1 Организационно – экономическая характеристика МКОУ «Средневасюганская СОШ»	48
3.2 Анализ системы оплаты труда с позиции эффективности материальной составляющей	57
3.3 Рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда педагогических работников Каргасокского района Томской области	64
4 Социальная ответственность	72
Заключение	79
Список использованных источников	81
Приложение 1 Структура управления МКОУ «Средневасюганская СОШ»	85
Приложение 2 Виды стимулирующих выплат МКОУ «Средневасюганская СОШ»	87

## **Определения, обозначения, сокращения**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, качества, количества, сложности и условий выполняемой работы.

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 прочие выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Оклад - это размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение трудовых обязанностей, определенной сложности за установленное время без учёта компенсационных и стимулирующих.

Дифференциация оплаты труда - различие уровней оплаты труда работников организаций под влиянием различных факторов.

Материальная мотивация – это количество денежных выплат работодателем сотруднику, которые выплачиваются наличным или безналичным расчетом

Нематериальная мотивация – это поощрение сотрудников за качественную работу, которое не влияет на заработную плату и другие выплаты

Сокращения: ВКР-выпускная квалификационная работа; ЕТС – единая тарифная сетка; ПКГ-персональная квалификационная группа; НСОТ – новая система оплаты труда; ФОТ – фонд оплаты труда; КСО – корпоративная социальная ответственность; ФЗ – федеральный закон; РФ – Российская Федерация.

## **Введение**

В последнее время оплата труда работникам образования определялось при помощи административных процедур. Это привело к низкой оценке работников образовательной сферы в связи с централизованным подходом определения базовой ставки заработной платы на основе минимального размера оплаты труда, а также к падению престижа труда преподавателей. Это привело к необходимости реформирования системы оплаты труда педагогов.

Введение новой системы оплаты труда предполагало модификацию подхода к установлению заработной платы работникам образовательной сферы, в частности, создание прозрачного механизма оплаты труда; увеличение стимулирующей силы заработной платы работников образовательной сферы: обеспечение тесной связи уровня заработной платы с особенностями профессиональной деятельности; обеспечение взаимосвязи уровня заработной платы и результатов труда педагогов. При введении новых систем оплаты труда предлагается принципиально изменить подход к установлению величины заработка. Главное, что новые системы обещают максимальную самостоятельность руководителей бюджетных учреждений всех уровней, а также обеспечение более тесной связи уровней оплаты с особенностями трудовых процессов в отдельных отраслях и результатами труда работников (результатами деятельности учреждений и организаций). Руководитель сам лично сможет перераспределять средства, для того чтобы стимулировать более значимых сотрудников.

Тем не менее, в системе оплаты труда работников образовательной сферы имеются недостатки, поэтому нужно и далее совершенствовать данную систему, в соответствии с рыночными тенденциями и законам, что является актуальным в настоящее время.

Целью представленной дипломной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда в

общеобразовательных учреждениях Российской Федерации с учетом особенностей.

Объект исследования – система организационно-экономических отношений в сфере организации и оплаты труда общеобразовательных учреждений.

Предметом исследования является структура и функции изменения системы оплаты труда в сфере образования в частности в общеобразовательных учреждениях Каргасокского района Томской области.

Для достижения цели в работе нужно решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность, роль, функции оплаты труда;
- изучить виды и системы оплаты труда;
- выявить недостатки и достоинства современной системы оплаты труда в сфере образования;
- провести анализ системы оплаты труда педагогических работников в Каргасокском районе Томской области.
- предложить рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда и оптимизации расходов на оплату труда

Теоретико-методологическую основу исследования составляют труды российских ученых, посвященные проблемам оплаты труда в бюджетной сфере, в частности, Е.А. Артеменко, Т.К. Будаева, С. А. Власовой, А.С. Гейц, Н.В. Замятиной, С.А. Ивлевой, Е.Б. Игнатъевой, Т.А. Конопляник и др.

В работе были использованы следующие методы: нормативно-правовой анализ формирования системы организации и оплаты труда, сравнительно – сопоставительный анализ статистических показателей заработной платы, систематизация известных решений и подходов к материальному стимулированию труда, критический анализ отечественной и зарубежной литературы.

Работа состоит из введения, трех глав и заключения. В первой главе рассмотрены содержание и особенности оплаты труда в бюджетной сфере, во второй главе проведен анализ формирования современного механизма

оплаты труда в общеобразовательных учреждениях, в третьей главе дана оценка практики организации оплаты труда на примере общеобразовательного учреждения Каргасокского района Томской области МКОУ «Средневасюганская СОШ» и разработка рекомендаций по совершенствованию оплаты труда.

# **1 Содержание и особенности оплаты труда в бюджетной сфере**

## **1.1 Экономическая сущность и основные принципы оплаты труда**

На протяжении долгого времени ученые пытались выявить разные факторы, влияющие на процесс трудовых отношений и на основе этих выводов сформировать универсальную теорию оплаты труда.

В средневековый период экономические отношения носили религиозный характер, но уже здесь начало формироваться представление об оплате труда. Крестьянин и ремесленник имели некоторое представление, о том, сколько труда каждый из них затрачивает на производство своих товаров. Однако средневековые ученые не задавались теоретическими вопросами в области оплаты труда.

В 17-19 вв. представители классической школы политической экономии сформулировали законы экономического развития, оплата труда выделилась в отдельный объект исследования. Основоположник классической школы У.Петти видел в оплате труда стоимость труда, которая должна регулироваться законодательным путем. «Закон должен обеспечивать рабочему, только самое необходимое для жизни; ибо, если рабочему давать вдвое больше необходимого, то он будет работать только наполовину по сравнению с тем, сколько он мог бы работать и фактически работал бы без такого удвоения заработной платы, а это для общества означает потерю продукта соответствующего количества труда».[1]

Критикуя представителей классической школы политической экономии Дж. М. Кейнс пришел к выводу, что колебания размеров заработной платы, возникающие под влиянием рынка должны иметь минимальное значение. Ибо гибкая система оплаты труда в условиях экономической нестабильности лишь усугубляет ситуацию. Политика гибкой заработной платы могла бы проводиться лишь в обществе с сильной

авторитарной властью, где все изменения заработной платы могли бы контролироваться сверху.[2]

Развитие научно-технического прогресса и дальнейшая социализация отношений между работником и работодателем существенно повлияли на переосмысление фундаментальных основ экономических отношений. В дальнейшем американским экономистом Г. Беккером была разработана теория человеческого капитала. Согласно его теории размер заработной платы определяется уровнем инвестиций в человеческий капитал, который в свою очередь определяется рациональным взвешиванием связанных с этим выгод и издержек, ибо с ростом инвестиций в человека растет производительность труда.[3] Таким образом теория человеческого капитала увязывает взаимовыгодное сотрудничество работника и работодателя.

Показатель оплаты труда (заработной платы) в современных условиях является основным фактором социально-экономического развития государства, персонала компании, индивидуума. В системе стимулирования трудовой деятельности данному понятию отводится одно из основных мест. Это обусловлено тем, что на сегодняшний день заработная плата составляет 30 – 70% доходов трудящегося человека, что является главным источником повышения его благосостояния [4].

Для подавляющего количества сотрудников, заработная плата считается главным источником дохода, что представляет собой мощный стимул увеличения производительности и эффективности труда.

Статья 129 Трудового Кодекса Российской Федерации дает четкое определение заработной платы: «Заработная плата (оплата труда работника)

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, качества, количества, сложности и условий выполняемой работы,
- 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 прочие выплаты компенсационного характера)

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Одним из ключевых принципов правового регулирования трудовых и прочих напрямую связанных с ними отношений в Российской Федерации является предоставление права каждого сотрудника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей приличное человека существование для него самого и его семьи и никак не менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда .

Оплата по труду подразумевает то, что каждый работающий имеет право на неплохое и объективное вознаграждение, обеспечивающее приличное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.

Часть 2 ст. 132 Трудового Кодекса Российской Федерации фиксирует принцип равной оплаты за равный труд. В условиях развития рынка труда становится правилом утверждение размера оплаты труда на базе договорного регулирования (персонального и коллективного), что создает невмешательства страны в регулирование заработной платы (помимо нормирования оплаты труда сотрудников, занятых в бюджетной области) и эффект полной независимости основных партнеров на рынке труда. Подобное состояние дает основание сделать важный вывод: принцип равной оплаты за равный труд и рынок труда - явления, взаимоисключающие друг друга. Тем не менее, право на равное вознаграждение за труд равной степени без какого либо различия, поочередно закрепляется в нормах российского законодательства и международных актах.

Оплата труда сотрудников предполагает компенсацию работодателем труда наёмного работника на предприятии (в учреждении), надлежащую

качеству и количеству выполненной работы. Размеры этой компенсации обладают вполне определенными количественными границами, так как, они должны обеспечить:

- работнику – высокий уровень удовлетворения его социальных и личных нужд, требующийся для восстановления израсходованных в производственном процессе его способностей к труду;
- работодателю – приобретение на этом рабочем месте от сотрудника, результат работы которого необходим, для достижения определенной цели предприятия [5].

Из чего следует, что оплата труда представляет собой совокупность отношений, возникающих между работником и работодателем, в результате которых работник получает компенсацию за затраченный им в процессе производства продукции труд.

Как социально – экономическая категория оплата труда отображает несовместимость интересов наёмного сотрудника и работодателя в их взаимоотношениях по поводу выполнения работником работы. Для сотрудника заработная плата – является основным источником денежных доходов работников, поэтому ее величина в значительной степени характеризует уровень благосостояния всех членов общества. Интерес сотрудника заключается в увеличении оплаты труда путем повышения, цены своих собственных трудовых усилий, и своего трудового вклада в результат труда. Для работодателя оплата труда работников – это непрерывный расход на рабочую силу как задействованный в производстве ресурс. Интерес работодателя заключается в сокращении затрат на оплату рабочей силы в расчете на единицу изготавливаемой продукции. Т.е. наиболее результативное использование работника в течение рабочего времени при оговоренной ставке заработной платы за единицу этого времени, и заключение наиболее выгодных условий найма [6].

Для определения сути заработной платы необходимо исследовать понятия, предложенные экономистами в научных трудах. Рассмотрим определения заработной платы, данные разными авторами в таблице 1.

Таблица 1 – Определения заработной платы, данные разными авторами

Автор	Определение заработной платы
А. К. Саакян	«Заработная плата– это форма личных денежных доходов трудящихся, получаемая за затраты труда определённого количества и качества и его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленными компетентными органами» [7].
З.А. Капелюк	«Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера» [8].
В.В. Адамчук	«Заработная плата представляет собой элемент дохода наёмного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, заработная плата наёмных работников является одним из элементов издержек производств» [9].
Л.П.Владимирова	«С одной стороны заработная плата – это выплаты работодателя в денежном и натуральном выражении, образующие текущий доход работника, а также отчисления на социальное страхование работника по старости, болезни, при несчастном случае и др. С другой стороны заработная плата – это цена стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство трудоспособности работника, удовлетворяющей физические и духовные потребности его и членов его семьи» [10].
А.П. Егоршин	«Заработная плата – представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяют материальные и духовные потребности работника и членов его семьи» [11].
Источник данных: составлено автором	

В экономической литературе даются разнообразные понятия заработной платы, изучив которые можно выделить два подхода к определению её сущности.

Авторы (А.К. Саакян, З.А. Капелюк) определяют сущность зарплаты как основную форму распределения по труду. С данной позиции заработная плата это - личный трудовой доход сотрудника, определяемый по качеству и количеству вложенного труда.

Авторы (Владимирова Л.П., Егоршин А.П.) определяют другой подход, к сущности заработной платы, который определяет её как денежное выражение цены или стоимость рабочей силы.

Исходя из этих подходов, можно дать итоговое определение заработной платы – это личный доход работника, который обеспечивает воспроизводство его рабочей силы, и является основной частью средств трудящегося, и напрямую зависит от трудового вклада в деятельность предприятия.

Заработная плата сотрудников организации выполняет несколько функций. Основные функции заработной платы представлены на рисунке 1.

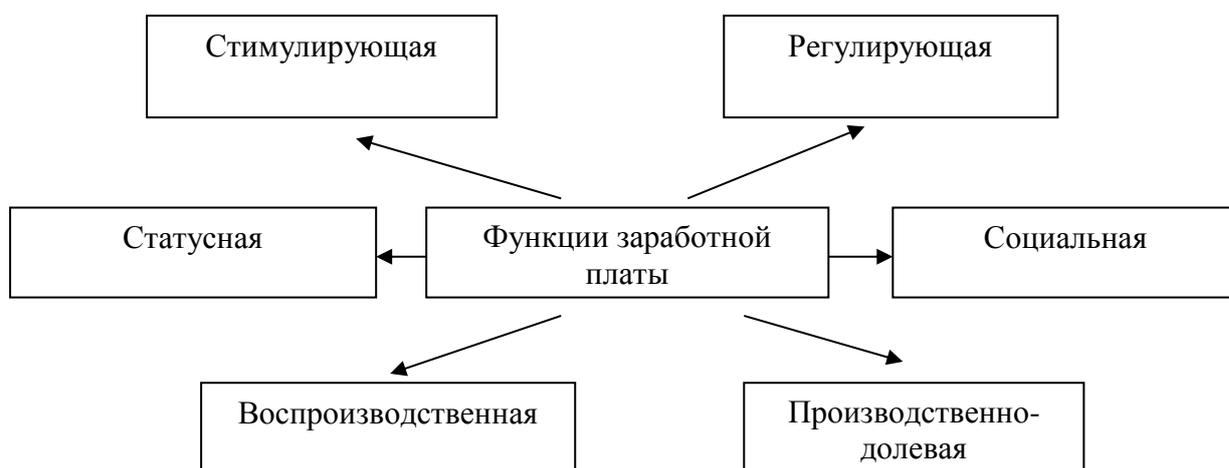


Рисунок 1- Функции заработной платы [12]

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который дает возможность осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за жилплощадь, пищу, одежду, то есть предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная

возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Кроме того сотрудник должен обладать возможностью воспитывать и растить детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и начальное значение этой функции, её характеризующая роль по отношению к другим.

Социальная функция является дополнением воспроизводственной. Заработная плата должна давать возможность человеку пользоваться набором социальных услуг – получение образования, повышение квалификации, медицинские услуги, отдых. Кроме того обеспечение работающего человека в пенсионном возрасте.

Стимулирующая функция имеет значимость для руководства предприятия: необходимо побуждать сотрудника к трудовой активности и к наибольшей отдаче. Предприятие заинтересовано в высококвалифицированных кадрах, рациональном использовании ресурсов, закреплении кадров на предприятии, улучшении качества продукции и повышении производительности труда. Сотрудники же заинтересованы в своей квалификации, для получения большего заработка.

Статусная функция заработной платы подразумевает, что её уровень определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, и статус фирмы.

Регулирующая функция позволяет наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы на предприятии, или на уровне отраслей экономики и регионов страны. Разный уровень заработной платы мотивирует работников к перемещению в наиболее эффективные сферы производства.

Производственно – долевая функция определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство.

Из этого можно сделать вывод, что заработная плата на сегодняшний день является одним из важнейших рычагов для стимулирования рыночных отношений.

Процесс по реформированию системы оплаты труда возник не случайно. В его основу легло несколько проблемных моментов:

- устаревшие способы исчисления заработной платы
- уравнивание окладов
- неисполнение функций по стимулированию сотрудников

На сегодняшний день, ряд этих проблем решается посредством новой системы оплаты труда. Согласно проводимой в РФ политике с 1 января 2009 года на отраслевые системы оплаты труда должны были перейти все государственные учреждения как регионального, так и муниципального подчинения с одновременным отказом от изжившей себя единой тарифной сетки (ЕТС).

Внедрение новой системы оплаты труда сотрудников бюджетных учреждений осуществляется для привлечения молодых специалистов, и повышения качества услуг которые предоставляют бюджетные учреждения.

Формирование новой системы оплаты труда сотрудников бюджетных учреждений также направлено на получение устойчивого подъема реальной заработной платы посредством процесса дифференциации оплаты труда и посредством повышения производительности труда. Таким образом, осуществляется повышение уровня и благосостояния сотрудников посредством них самих.

## 1.2 Формы и системы оплаты труда в бюджетных организациях

Под системой оплаты труда подразумевают определенную взаимосвязь между показателями, характеризующими меру его оплаты в пределах и сверх норм труда и меру труда, которая гарантирует получение сотрудником зарплаты, соответствующей фактически достигнутым результатам труда и согласованной между работодателем ценой его рабочей силы и работником [13].

Системы оплаты труда сотрудников бюджетной сферы создаются на основе следующих принципов [14]:

- верховенство Конституции Российской Федерации, общепринятых принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации

- установление систем оплаты труда коллективными договорами, и соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение должностных обязанностей, кроме того размеры надбавок и доплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- недопущение ухудшения и (или) снижения условий и размеров оплаты труда сотрудников по сравнению с условиями и размерами оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого сотрудника от сложности выполняемой работы, его квалификации, качества и количества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

– обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, ставок заработной платы, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, предпочтений и исключений, не связанных с деловыми качествами сотрудников и результатами их труда;

– обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы сотрудников государственных и муниципальных учреждений;

– предоставление гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, включающими нормы трудового права.

При построении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы регионального подчинения можно выделить два подхода, они представлены в таблице 2

Таблица 2 - Подходы при построении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетной сферы регионального подчинения [15]

№ подхода	Сущность подходов при построении отраслевых систем оплаты труда сотрудников бюджетной сферы регионального подчинения.
1	Сохранение принципиальных основ построения оплаты по тарифу, сформировавшихся в годы использования ЕТС, при условии их формирования в соответствии с новыми условиями хозяйствования и требованиями учета специфики отраслевых особенностей труда.
2	Установление базовой ставки (оклада) на основе базовой расчетной единицы, формирование должностного оклада конкретного сотрудника с помощью принимаемых повышающих коэффициентов.

При первом подходе наиболее принципиальные вопросы регулируются Законом субъекта РФ об оплате труда работников бюджетных

учреждений, развиваемых далее в постановлениях правительства субъекта РФ. Данный подход подразумевает четкую возможность оценивать, с одной стороны, деловые качества сотрудника (эффективность труда, опыт и прочее) через стимулирующие надбавки и премии, согласованные с профсоюзной организацией и, с другой стороны - отличия в сложности работы, выполняемой работником, и условия его труда через механизм тарифного нормирования. При этом в оплате сохраняются традиционно образовавшиеся в мировой и российской практике элементы, такие как, тарифные ставки, оклады и сетки, надбавки и доплаты, закрепленные в Трудовом кодексе РФ.

Второй подход подразумевает установление базовой ставки (оклада) на основе базовой расчетной единицы, утверждаемой Законом о бюджете региона на очередной год, а далее формирование должностного оклада определенного сотрудника с помощью принимаемых повышающих коэффициентов [15]:

- отражающего уровень формирующего базовый оклад и образования сотрудника;
- дополнительных коэффициентов, отражающих направленность выполняемой работы (опасные для здоровья и тяжелые условия), масштабы управления (группу по оплате труда руководителей данного учреждения), квалификацию сотрудника (присвоенную ему квалификационную категорию), уровень управления (руководитель учреждения, заместитель руководителя, главный специалист учреждения, руководитель структурного подразделения).

Дополнительные коэффициенты до конца формируют оклад определенного сотрудника.

Этот подход подразумевает оплату согласно формальным характеристикам работника, то есть по стажу, уровню руководства, образованию и т. п. Из оценки пропадают содержание работы и её эффективность, то есть сотрудники с различной результативностью, но

обладающие одинаковыми коэффициентами будут получать идентичную заработную плату.

По отраслевой системе оплаты труда бюджетников заработная плата создается за счет 3-х источников, основной из них - фиксированный должностной оклад специалиста, который не зависит ни от уровня образования, ни от стажа работы, однако учитывает присвоенные должности или полученные государственные награды.

К фиксированному должностному окладу прибавляются компенсационные выплаты, которые перешли в полном объеме из ЕТС: надбавки за работу во вредных и климатически неблагоприятных условиях, за тяжелый труд и так далее.

Третья часть заработной платы создается за счет стимулирующих надбавок: за интенсивность работы, качество выполнения, её сложность, сюда же входят доплата за стаж и премии.

Источники формирования оплаты труда работников бюджетной сферы представлены на рисунке 2.

Система оплаты труда работников бюджетных учреждений устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим.

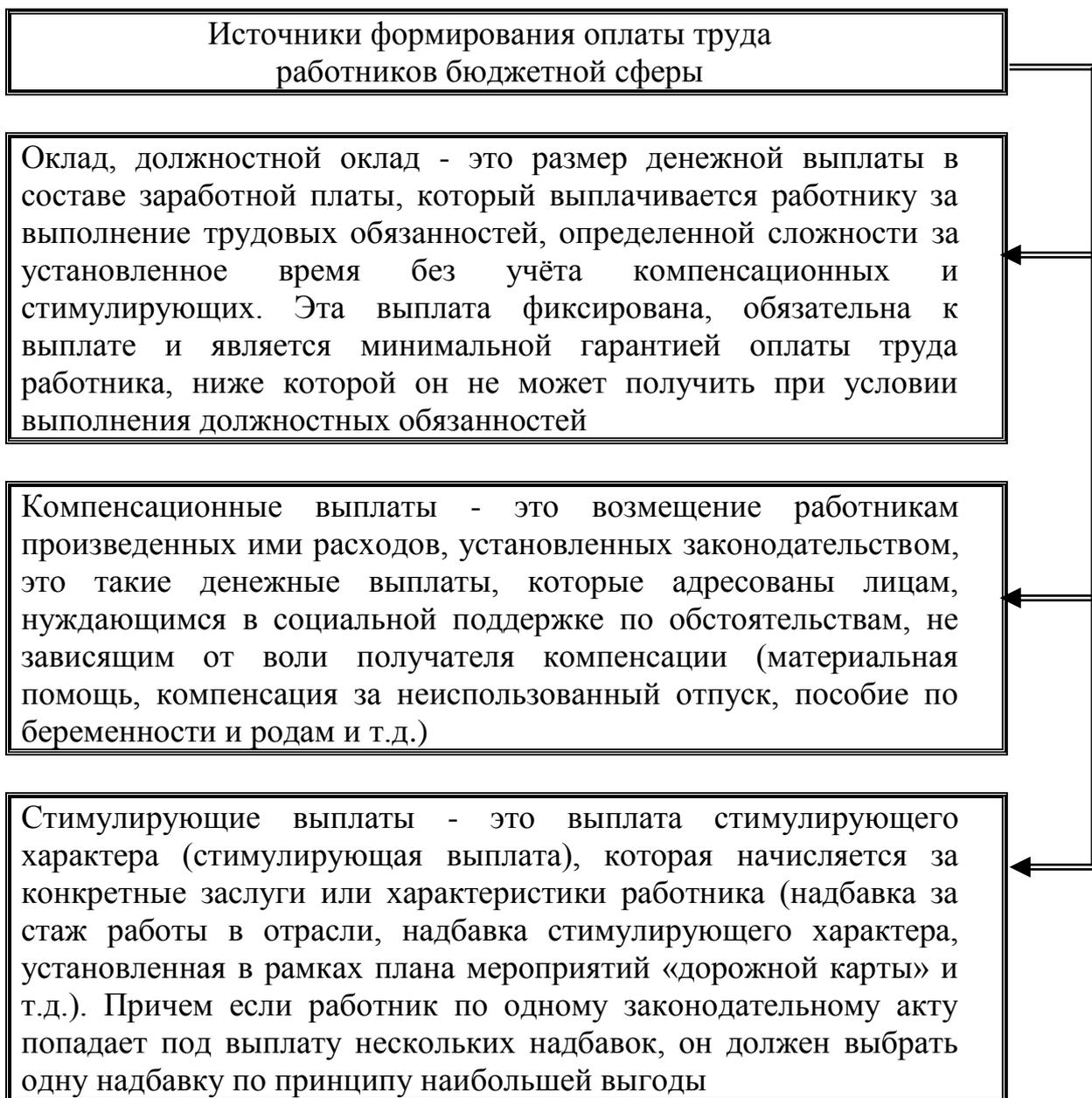


Рисунок 2 – Источники формирования оплаты труда работников бюджетной сферы [16]

Все профессии и должности работников в ПКГ (профессионально квалификационные группы) сгруппированы в соответствии с квалификационными характеристиками должностей и предусмотрены для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом организаций

вне зависимости от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Квалификационные характеристики призваны содействовать верной расстановке и подбору кадров, целесообразному разделению труда, повышению их деловой квалификации, формированию действенного механизма разграничения функций, ответственности и полномочий между работниками, а кроме того установлению единых подходов в определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Квалификационные характеристики должностей работников образования содержат перечень должностных обязанностей, квалификационные требования для трех категорий служащих - руководителей, педагогических работников и учебно – вспомогательного персонала в соответствии с принятой классификацией.

Базовые должностные оклады федеральным государственным учреждениям, государственным учреждениям субъектов РФ, муниципальным учреждениям поддерживаются за счет средств определенных бюджетов. При совершенствовании организации оплаты труда сотрудников различных отраслей учреждений бюджетной сферы рекомендовано принимать во внимание необходимость дифференцированного подхода к условиям оплаты труда по отраслям, отталкиваясь от особенностей в содержании и условиях труда, объемов бюджетных ассигнований и наличия внебюджетных средств, а кроме того потребность обеспечения возможно большей зависимости величины заработной платы сотрудников от сложности выполняемых ими условий и работ труда, стажа по специальности и уровня образования, определяющих результаты и затраты труда. Кроме этого, рекомендуется со временем изменять структуру заработной платы сотрудников в пользу основной (тарифной) её части, так как труд работников бюджетной сферы по своей природе является творческим, и, таким образом, основным фактором

дифференциации в оплате выступают несоответствия и сложность условий труда от нормальных, а кроме того проводить постепенную унификацию и систематизацию видов выплат стимулирующего и компенсационного характера, входящих в систему оплаты труда.

Особенностью организации и оплаты труда руководителей, специалистов и других служащих на основе ПКГ является введение «вилки» окладов по профессиональным квалификационным группам при сохранении стимулирующих надбавок, компенсационных доплат к окладам и премий за конкретные трудовые достижения, составляющих надтарифную часть их заработной платы.

В конце 2017 года Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 года (протокол №11) были утверждены «Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год» [14]. Они учитываются Правительством РФ, органами государственной власти и местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений и подготовке нормативных актов по оплате труда их работников .

В соответствии с Рекомендациями увеличение заработной платы происходит исходя из возможностей бюджетов, однако не ниже официального уровня инфляции. При этом соответствующие бюджетные ассигнования рекомендуется направлять в большей степени на повышение тарифных ставок, ставок зарплаты, окладов (должностных окладов). Помимо этого, нужно придерживаться принципа рационального соотношения уровней средней оплаты труда руководителей и сотрудников учреждений. (Постановление Правительства от 10.12.2016 № 1339 ).

Определены особенности изменения систем оплаты труда. В частности, о внедрении новых систем сотрудники должны быть извещены никак не позднее, чем за 2 месяца.

В Рекомендациях также установлены особенности формирования систем оплаты труда работников образования, медицинских работников, работников учреждений культуры, искусства и кинематографии:

- не допускать снижения уровня заработной платы, достигнутого в 2017 году;

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях должны составлять не ниже 70 процентов;

- при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками, в системах оплаты труда работников бюджетной сферы руководствоваться нормами приказов соответствующих Министерств РФ;

- в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривать фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за календарный месяц либо за установленную норму труда; размеры выплат компенсационного характера, если они предусмотрены; размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

- при заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора, по Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы.

В рекомендациях также прописано, что в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома[17].

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, а также следующих лиц. Речь идет о педагогических и медицинских работниках соответствующих учреждений, а кроме того и о работниках культуры, кинематографии и искусства. К примеру, должностные оклады главных бухгалтеров должны быть на 10-30% ниже окладов руководителей учреждений.

В 2012г. был разработан план мероприятий «дорожная карта», который представляет собой нормативный акт установленный Указом Президента РФ от 12.05.2012 № 597, для повышения оплаты труда отдельных категорий работников начиная с 2012 года. Введена «дорожная карта» для создания престижа рабочих мест в бюджетном учреждении.

Для административно – управленческого персонала (АУП существует свой нормативно правовой акт, определяющий размер оплаты труда АУП).

В постановлении так – же установлены все выплаты касающиеся оплаты труда (оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера и др.). Причем в рамках бюджетных ассигнований на руководителя учреждения формируется свой отдельный фонд оплаты труда на

календарный год, который по окончании календарного периода не должен превышать определенной главным распорядителем суммы средств направляемых на оплату труда руководителя. Премияльный фонд руководителя формируется исходя из его профессиональных навыков и вклада привносимого в развитие учреждения.

В дорожные карты включаются процедуры по проведению реформ в соответствующих отраслях, обеспечивающих возможность использования высвобождающихся средств для повышения оплаты труда, естественно, за счет реорганизации неэффективных программ.

В целях реализации механизма дорожных карт предусмотрен перевод работников на эффективный контракт, центральным моментом которого является установление механизма зависимости оплаты труда работников учреждения от количества и качества предоставляемых населению бесплатных государственных (муниципальных) социальных услуг.

### **1.3 Принципы дифференциации оплаты труда работников бюджетной организации**

Дифференциация оплаты труда - различие уровней оплаты труда работников организаций под влиянием различных факторов. Дифференциация оплаты труда определяется различиями в результатах труда работников, и общеэкономическими условиями деятельности различных отраслей хозяйства.

В общей системе дифференциации заработной платы выделяются межотраслевая, внутриотраслевая и межрайонная [18,19].

Межотраслевые и внутриотраслевые отличия в уровнях заработной платы гарантируют использование поощрительных систем оплаты и тарифная система.

Внутриотраслевое разделение заработной платы устанавливает различия в оплате по профессиональным и квалификационным группам сотрудников в согласовании с условиями труда по видам производства и сложностью выполняемых трудовых функций. Дифференциация заработной платы по условиям труда (при непрерывном их совершенствовании) повышается, что вызвано необходимостью увеличения материального стимулирования для привлечения кадров для работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Межотраслевая дифференциация заработной платы формируется, в первую очередь, под воздействием особенностей организации трудового процесса в разных отраслях (общеотраслевые условия труда, содержание трудовых функций, профессионально-квалификационная структура работающих и т.п.), а еще под воздействием роли различных отраслей в развитии экономике. Межотраслевые соответствия уровней зарплаты в связи с этим весьма динамичны.

Межрайонная дифференциация заработной платы определяется значимостью экономических районов, их природно – климатическими условиями, условиям проживания, отраслевой структурой производства и

перспективой их развития. Государство устанавливает различие в уровнях зарплаты по районам страны с целью предоставления равных условий для воспроизводства рабочей силы, в связи с разницей в уровне цен и структуре потребления на потребительские товары. Установление различий в оплате по районам является необходимостью с целью привлечения и закрепления кадров в тех районах, которые ощущают недостаток в рабочей силе.

В качестве инструмента дифференциации в уровнях оплаты труда различных категорий работников предлагаются использование профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

Применение ПКГ имеет цель устранить существующий разрыв в тарифных условиях оплаты по категориям работников и отраслям.

Дифференциация окладов и тарифных ставок осуществляется по квалификации работников и сложности выполняемых работ. Другие факторы дифференциации оплаты труда (степень ответственности, условия, напряженность труда) учитываются посредством других элементов организации заработной платы.

Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 14.01.2014 № 20, от 10.12.2016 № 1339, от 10.11.2017 № 1349). Эта система и системы оплаты труда, внедренные с учетом норм, установленных этим постановлением, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в соответствии с этим в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях, дали возможность осуществить наиболее эластичные подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от сложности труда и квалификации работников, значительно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда сотрудников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее

время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях – до 40% [19].

Внедрение новых систем оплаты труда благоприятно сказалось на динамике заработной платы сотрудников государственных (муниципальных) учреждений.

Средняя заработная плата учителей на 1 сентября 2016 году должна была составить около 38,5 тыс. рублей, что равняется средней заработной плате по России в целом[20].

В школах России существует большая дифференциация в оплате труда педагогов в зависимости от территориального нахождения учебного заведения.

В таблице 3 представлена средняя заработная плата учителей в 2016 году по субъектам Российской Федерации.

Таблица 3 - Средняя заработная плата преподавателей по регионам России в 2016 году [17]

Субъекты Российской Федерации	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.
Российская Федерация	34,9
г. Москва	66,2
Центральный федеральный округ	44,3
Северо-Западный федеральный округ	41,8
Южный федеральный округ	29,9
Северо-Кавказский федеральный округ	22,5
Уральский федеральный округ	46,8
Дальневосточный федеральный округ	54,6
Сибирский федеральный округ, в том числе:	33,9
-Кемеровская область	32,1
-Новосибирская область	30,0
-Томская область	39,8

Как видно по данным таблицы, самый высокий размер заработной платы сохраняется в Москве, в регионах которые связаны с нефтью и газом, а также северных регионах страны. В остальных регионах, заработная плата учителей в 2016 году иногда не дотягивает средней заработной платы по стране.

Самый низкий уровень заработной платы наблюдается в Северо-Кавказском федеральном округе, а самый высокий – в Дальневосточном федеральном округе.

В Сибирском федеральном округе в 2016г. заработная плата составляла 33,9 тыс. руб., при этом наибольшая заработная плата наблюдается в Томской области (39,8 тыс. руб.).

Конечно, за прошедшее десятилетие заработная плата работников образования выросла, но с учетом редких индексаций сложно судить об уровне ее действительного повышения.

Среднемесячная заработная плата педагогов за период 2004-2016 г. представлена на рисунке 3.

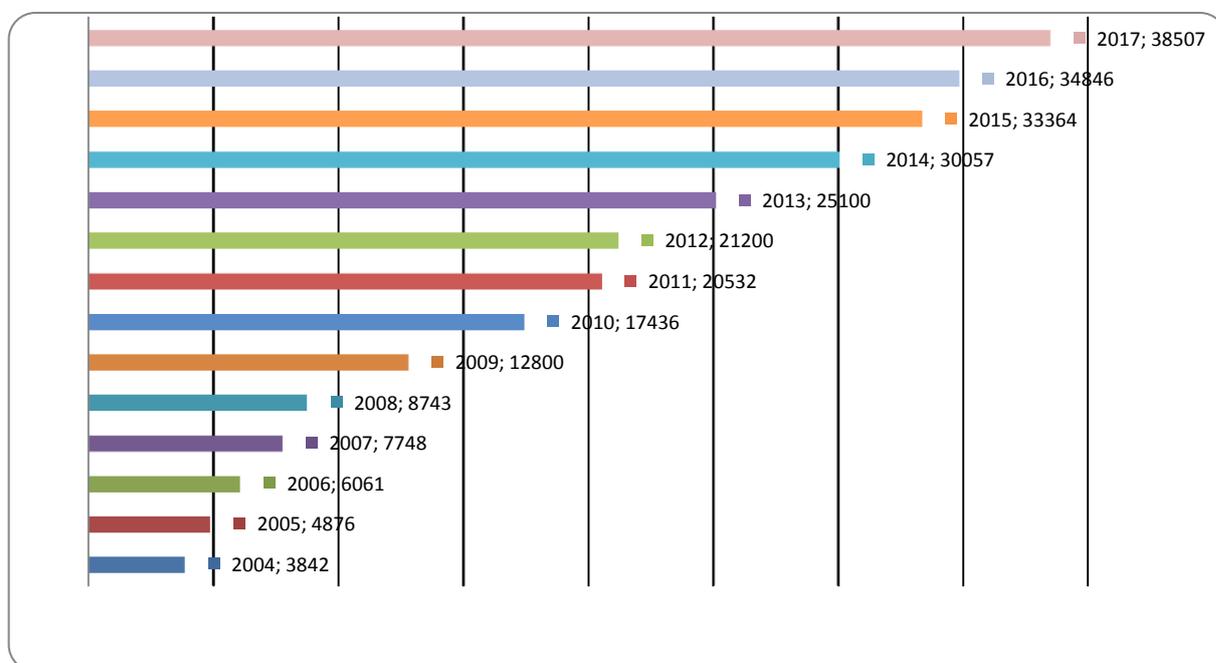


Рисунок 3 - Среднемесячная заработная плата педагогов РФ за период 2004-2017 г.

Таким образом, за период 2004-2017 г. заработная плата педагогов РФ увеличилась на 34665 руб. или в 10 раз.

## **2. Механизм оплаты труда в общеобразовательных учреждениях**

### **2.1 Объективная потребность в формировании новых принципов системы оплаты труда**

На протяжении продолжительного времени труд сотрудника образовательных учреждений оплачивался в соответствии с Единой тарифной сеткой (ЕТС). Ставки заработной платы либо размер оклада каждого сотрудника складывается в зависимости от профессии (должности), квалификационной категории. Отрицательной стороной данной системы являлось отсутствие связи между качеством и размером оплаты труда работника, эффективностью и результативностью его работы. Применение Единой тарифной сетки не мотивировало сотрудников к достижению высоких результатов труда, в связи с чем, возникла потребность перехода на другую систему оплаты труда.

Разграничение полномочий в сфере оплаты труда между федеральными, региональными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления стало сигналом для внедрения новой системы оплаты на федеральном уровне. Промедление принятия решения по данному вопросу на федеральном уровне могло спровоцировать активные действия региональных администраций по переходу на новые системы оплаты труда, при этом результат нововведений мог не удовлетворить ожиданий руководителей федеральных органов государственной власти.

На сегодняшний день в Российской Федерации для педагогов школ и дошкольных образовательных учреждений применяется новая систем оплаты труда (НСОТ), которая установлена Письмами Минобрнауки РФ от 26.11.2007 № ИК-244/03 «О направлении модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего(полного) общего образования.[21]

Новая система оплаты труда (НСОТ) была разработана для усиления заинтересованности каждого работника в проявлении творческой активности, профессиональном развитии, укреплении материально-технической базы учреждения, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы, достижения высоких образовательных результатов, повышения качества услуг, предоставляемых населению, создания стимула и мотивации к эффективному использованию финансовых ресурсов и государственного (муниципального) имущества.

Новая система оплаты труда была направлена на [22]:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников учреждения;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление молодых специалистов; - обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом доходов педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- расширение участия общественности в управлении учреждением;
- обеспечение прозрачности деятельности учреждения.

Внедрение новых систем оплаты труда (НСОТ) в региональных и муниципальных образовательных учреждениях началось с 2005-2006 годов, сначала в Тюменской области, далее в Самарской области и г.Санкт-Петербурге. С 2007 года, когда была начата реализация комплексных проектов модернизации образования (КПМО), инициированная на федеральном уровне Минобрнауки России, данный процесс стал накапливать силу. Внедрение НСОТ стало реализовываться не только в регионах -

участниках КПО, но и в других субъектах РФ, в 1-ую очередь, в общеобразовательных учреждениях.

К середине 2008 г. на федеральном уровне была подготовлена основа для перехода на новую систему оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях. Но, в связи с экономическим кризисом 2008 года и внезапным уменьшением доходов бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов процесс введения НСОТ замедлился. Вопреки прежнего предусмотренного решения о внедрении НСОТ в четырех субъектах РФ сроки их введения были передвинуты на 2010 год, в 17 субъектах РФ начатый процесс внедрения НСОТ в экспериментальном режиме был временно остановлен. В 2012 году

После перевода на новые системы оплаты труда руководителям бюджетных организаций удалось оптимизировать численность работников. Другими словами – эффективно распределить структуру работ и уменьшить количество работ по совместительству. Уже через год после запуска новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях зарплата работника была связана не с разрядом, как это было ранее, а с количеством и качеством выполняемой работы работником. Как мы помним, уже после отмены ЕТС оплата труда в бюджетной сфере начала состоять из базового оклада, стимулирующих выплат и компенсационных выплат. При этом базовый оклад рассматривается как обязательство работодателя перед сотрудником, то есть гарантированная часть оплаты труда.

Также была увеличена роль стимулирующих выплат за счет изменения порядка формирования фонда оплаты труда, при формировании которого уже в новых условиях оплаты труда закладывались определенные бюджетные средства для осуществления выплат стимулирующего характера.

При этом изменилась сама структура фонда оплаты труда, которая строится на следующих принципах – рисунок 4.

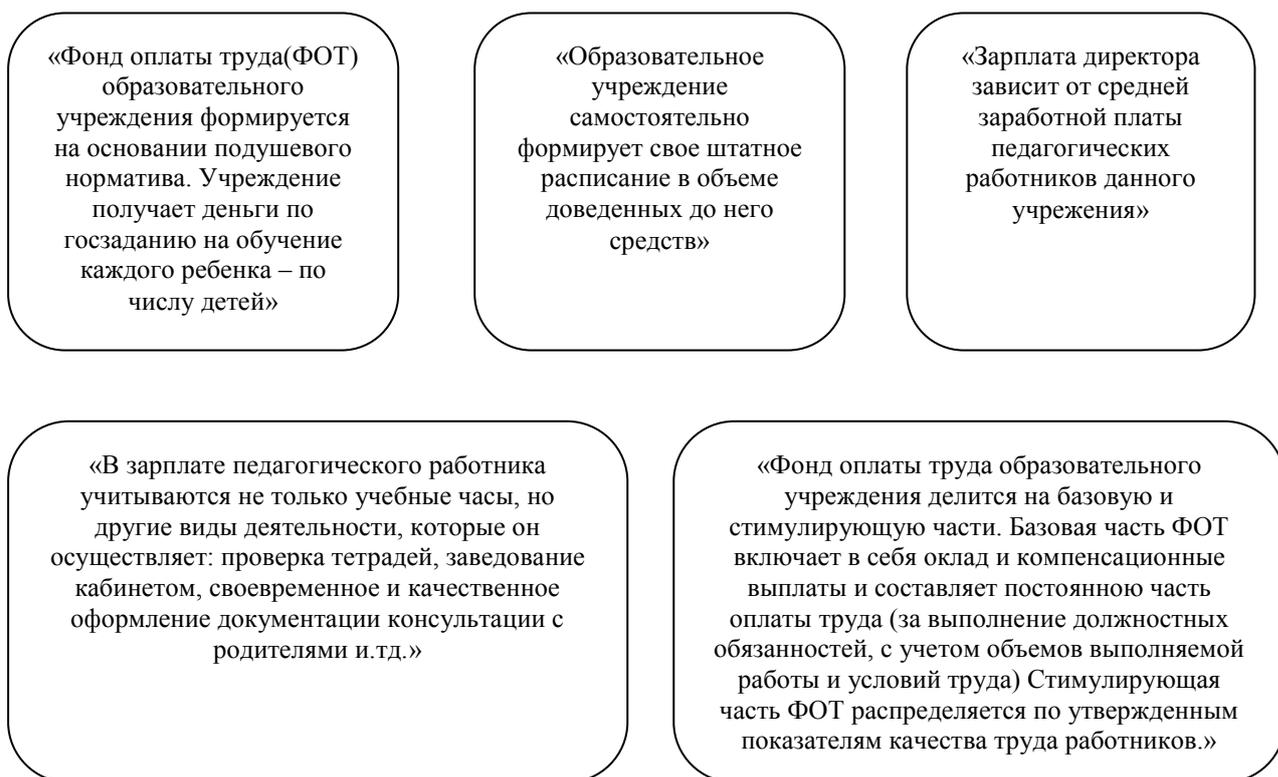


Рисунок – 4 Принципы новой системы оплаты труда сотрудников образовательных учреждений [23].

Уже через год после введения новых систем она была следующей: 42,8% в общем составляли выплаты по должностным окладам; компенсационные выплаты – 15,9%; стимулирующие выплаты – 41,3%.

Стимулирование труда должно формировать позитивную трудовую установку у сотрудника и давать возможность квалификационного роста, самостоятельности в работе, признание руководителем трудовых заслуг педагога.

Тем не менее, практика использования новых условий оплаты труда продемонстрировала то, что задачу стимулирования сотрудников с учетом результатов их труда в полной мере решить получилось не для всех учреждений.

В многочисленных случаях критерии и показатели эффективности деятельности сотрудников учреждений не достаточно проработаны, а их использование носит незначительный характер. В системах оплаты труда

сотрудников учреждений во многих случаях остались ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, обладающие невысокой эффективностью в нынешних условиях (например, интенсивность труда, качественное выполнение обязанностей).

В некоторых учреждениях стимулирующие выплаты используются в качестве гарантированной части заработка, что никак не увязано с результатами труда. Основной предпосылкой этого является низкая конкурентоспособность учреждений на региональных рынках труда, а так же незначительный размер тарифной части заработной платы. В следствии этого учреждение вынуждено премирует персонал вне зависимости каких результатов труда они достигли, в связи с необходимостью удержания имеющихся сотрудников.

Введение новых систем оплаты труда повергло к существенным, не всегда аргументированным различиям в оценке результатов и сложности труда, повышению дифференциации среди заработной платой сотрудников учреждения и руководителя. Из чего следует что, среднемесячная заработная плата отдельных руководителей федеральных государственных учреждений существенно превосходит зарплату сотрудников основного персонала этих учреждений [24].

Таким образом, переход на новую систему оплаты труда сотрудников общеобразовательных учреждений в условиях нормативно - подушевого финансирования должен был стать одним из системных и ключевых моментов в модернизации российского образования. Цель модернизации образования состояла в создании механизма устойчивого развития системы образования. Экономическая составляющая являлась важной частью обеспечения реализации задач качества образования для всех и каждого [25].

## **2.2 Материальные и нематериальные механизмы системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений**

Разработка системы мотивации на данный момент является одной из самых востребованных консалтинговых услуг. Мотивация заключается в побуждении сотрудников максимально эффективно выполнять свою работу.

Традиционную модель мотивации предложил Фредерик Уинслоу Тейлор в начале XX века. По мнению ученого, «каждый руководитель должен определять наиболее эффективные способы выполнения повторяющихся заданий, и на основе этого побуждать работников к достижению наивысшей производительности, используя системы денежных стимулов. Чем выше производительность труда работника, тем больше ему платят». В основу этих взглядов заложено предположение о том, что руководитель знает работу лучше, чем работники, которые не склонны к проявлению самостоятельности, их мотивируют в основном деньги и понимание того, как результаты их труда связаны с получаемой заработной платой.

Теория Х. Дугласа Мак Грегора основана на том, что людям присуща изначальная нелюбовь к работе. Они стремятся избежать ее и рассматривают ее как необходимость. Большинство людей, избегают ответственности, предпочитают, чтобы ими руководили. работа рассматривается не как предмет первостепенной важности. Руководители должны или принуждать работников к работе, или мотивировать их высокой заработной платой, или заботиться о них. Теория Г. Дугласа Мак Грегора более оптимистична. Согласно этой теории работа столь же естественна для человека, как отдых или игра, люди стремятся работать, и в правильно организованных обстоятельствах получают большое удовольствие и удовлетворение от работы. Люди обладают способностью принимать, даже искать в работе ответственность и творчески и инициативно подходить к решению производственных проблем.[26]

Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает разнообразие авторских подходов в научной и экономической литературе к пониманию ее сущности, структуры и методам изучения. Мотивация мыслится в различных интерпретационных полях: это и единичный мотив, и сложная совокупность побудителей, и некая сфера ряда составляющих, таких как интересы, цели, стимулы, потребности. Однако в научных и экономических источниках мотивация чаще характеризуется как процесс.

В.М. Анисимов рассматривает мотивацию сотрудников как совокупность мотивов поведения и деятельности, направленных на достижение общих целей организации. Более подробно сущность мотивации трактует П.В. Журавлев. Он считает, что мотивация представляет собой использование мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью. Система мотивации необходима для создания трудовых отношений, обеспечивающих соответствие между определенными интересами работодателя и работника, при котором у последнего возникает потребность хорошо трудиться.

Различают два вида мотивации:

- материальная
- нематериальная

Материальная мотивация – это количество денежных выплат работодателем сотруднику, которые выплачиваются наличным или безналичным расчетом:

- основной оклад
- премии, надбавки, оплата сверхурочных работ
- оплата отпуска
- отчисления в социальные фонды
- оплата больничных листов

Также материальная мотивация может быть выражена в виде:

- материальной помощи к значимым событиям (свадьба, рождение ребенка и т.д.)

- оплаты тренингов, семинаров для повышения квалификации
- предоставление служебного жилья
- оплата медицинской страховки
- компенсация затрат сотрудников на проезд к месту работы
- проведение корпоративных вечеров, вручение подарков
- оплата путевок для сотрудников

Нематериальная мотивация – это поощрение сотрудников за качественную работу, которое не влияет на заработную плату и другие выплаты.

К видам нематериальной мотивации сотрудников сферы образования можно отнести:

- публичное объявление благодарности за качественно выполненную работу
- карьерный рост
- предоставить возможность выбирать нагрузку и классы
- предоставление дополнительных дней отдыха
- возможность выбора графика работы(первая или вторая смена, наличие или отсутствие окон, методический день и т.д.)
- привлечение к общественной работе
- предоставление возможности регулярно посещать курсы для повышения квалификации и т.д.[27]

На мотивацию сотрудников также влияет стиль управления руководителя, и его отношение. Высокий уровень взаимопонимания с руководителем, стремление сотрудничать с ним, доверие к нему, в значительной степени определяет степень удовлетворенности работников выполняемой работой, их отношение к организации и готовность работать с полной отдачей сил для достижения поставленных целей.

Рассуждая о мотивации нужно заметить, что материальная мотивация является самой эффективной, потому что мало кто откажется от дополнительной прибавке к зарплате. Но материальное стимулирование,

становясь привычным, теряет свое побудительное свойство, поэтому его лучше использовать в комплексе с нематериальной мотивацией.

Среди множества существующих моделей мотивации и стимулирования персонала каждый руководитель должен сам определять систему, которая приемлема для сотрудников его организации, отвечающую индивидуальным потребностям и целям организации в целом.

### 2.3 Методика формирования фонды оплаты труда

Фонда оплаты труда образовательной организации формируется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год.

Согласно нормативу, полученные денежные средства образовательное учреждение может использовать, только на заработную плату и учебные расходы. Полученные деньги делятся на три части: фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения, фонд оплаты труда сотрудников учреждения и учебные расходы.

Рассмотрим методику формирования фонда оплаты труда педагогическим работникам образовательных учреждений [28]

Общий фонд оплаты труда ( $\Phi OT_0$ ) школы и рассчитывается по формуле 1:

$$\Phi OT_0 = \Phi OT_{\text{Носн}} + \Phi OT_{\text{доп}}, \text{ где:} \quad (1)$$

а)  $\Phi OT_{\text{Носн}}$  – основной фонд оплаты труда школы;

Основной фонд оплаты труда рассчитывается по формуле 2:

$$\Phi OT_{\text{Носн}} = N \times K \times D \times N_{\text{обуч}}, \quad (2)$$

где  $N$  – региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;

$K$  – поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретной образовательной организации;

$D$  – доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательной организацией самостоятельно в пределах коэффициентов установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

$N_{\text{обуч}}$  – количество обучающихся в учебном заведении.

б)  $\Phi OT_{\text{доп}}$  – дополнительный фонд оплаты труда школы.

Дополнительный фонд оплаты труда рассчитывается по формуле 3:

$$\Phi OT_{\text{доп}} = \Phi_{(\text{ст.})\text{н}} + \Phi_{\text{вб}} + \Phi_{\text{дош}} + \Phi_{\text{мест}} + \Phi_{\text{ст.вып}} \quad (3)$$

где  $\Phi_{(\text{ст.})\text{н}}$  - фонд оплаты труда на выплату надбавок, педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», молодым специалистам, предусмотренных Законом Томской области от 12.08.2013 № 149 – ОЗ (с изменениями на 8.12.2017) «Об образовании в Томской области»;

$\Phi_{\text{вб}}$  – фонд оплаты труда, за счет предпринимательской, и иной приносящей доход деятельности;

$\Phi_{\text{дош}}$  – фонд оплаты труда на выплату заработной платы работникам, занятым предоставлением дошкольного образования.

$\Phi_{\text{мест}}$  – фонд оплаты труда на выплату заработной платы работникам школы, оплата труда которых финансируется из средств местного бюджета.

$\Phi_{\text{вып.}}$  – фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения, за счет средств областного бюджета.

Фонд оплаты труда для руководителей бюджетной организации рассчитывается по формуле 4:

$$\Phi_{(\text{ст.})\text{рук}} = (\Phi OT_{\text{Носн}} + \Phi_{\text{дош}} + \Phi_{\text{мест}}) \times d \quad (4)$$

где  $d$  – размер доли основного фонда оплаты труда (до 5%), установленный учредителем образовательного учреждения, в зависимости от планируемой суммы на выплаты стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{\text{тар(баз)общ}}$ ), составляет 65 – 70% от общего фонда оплаты труда. Обеспечивает минимальную гарантированную заработную плату всем категориям персонала, руководителям, педагогическому персоналу осуществляющему учебный

процесс, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу и рассчитывается по формуле 5:

$$\begin{aligned} \Phi OT_{\text{тар(баз)общ}} = & \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АУП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{УВП}} \\ & + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}} + \Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}} \end{aligned} \quad (5)$$

где  $\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{АУП}}$  – базовый фонд оплаты труда, административно – управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}}$  – базовый фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{УВП}}$  – базовый фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ОП}}$  – базовый фонд оплаты труда обслуживающего персонала;

$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ППП}}$  – базовый фонд оплаты труда прочего педагогического персонала.

Базовый фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс  $\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}}$ , рассчитывается по формуле 6:

$$\Phi OT_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} = \Phi OT_{\text{о}}^{\text{ПП}} + \Phi OT_{\text{с}}^{\text{ПП}} \quad (6)$$

где а)  $\Phi OT_{\text{о}}^{\text{ПП}}$  – общий фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле 7:

$$\Phi OT_{\text{о}}^{\text{ПП}} = \Phi OT_{\text{аз}} + \Phi OT_{\text{нз}}, \quad (7)$$

где:  $\Phi OT_{\text{аз}}$  – фонд оплаты аудиторной занятости;

$\Phi OT_{\text{нз}}$  – фонд оплаты неаудиторной занятости.

б)  $\Phi OT_{\text{с}}^{\text{ПП}}$  – специальный фонд оплаты труда, педагогического персонала осуществляющего учебный процесс, который рассчитывается по формуле 8:

$$\text{ФОТ}_c^{\text{ПП}} = \text{ФОТ}_{\text{тар(баз)}}^{\text{ПП}} \times c \quad (8)$$

где  $c$  – доля специального фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, в базовом фонде оплаты труда педагогического персонала.

Значение этой доли устанавливается учреждением самостоятельно в пределах 5-8% от базового фонда оплаты труда педагогического персонала.

Из специальной части выплачиваются различные компенсационные выплаты педагогам. В том числе и выплаты за звания Заслуженного учителя России и Почётного работника образования.

Общий и специальный фонды оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются между педагогами исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, установленных нормативным актом.

### **3. Организация оплаты труда на примере МКОУ «Средневасюганская СОШ»**

#### **3.1 Организационно-экономическая характеристика МКОУ «Средневасюганская СОШ»**

Муниципальное казенное образовательное учреждение «Средневасюганская средняя общеобразовательная школа» расположена Томская область, Каргасокский район, с. Средний Васюган, ул. Молодежная, 28. Открытие школы стоялось в 1923г. В 1954г. Школа получила статус средней ( полной). Этот статус имеет и сейчас.

Согласно Устава [29] организационно- правовая форма МКОУ «Средневасюганская СОШ» : некоммерческая организация – муниципальное казенное учреждение.

Тип образовательного учреждения – общеобразовательное учреждение.

Целью деятельности Учреждения является осуществление образовательной деятельности по образовательным программам различных видов, уровней и направлений.[29]

Основными видами деятельности Учреждения является:

- предоставление образования начального общего
- предоставления образования начального общего
- предоставления образования среднего общего
- дополнительных общеразвивающих программ.

Основными предметами деятельности Общеобразовательного учреждения являются:

– обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития обучающихся;

- формирование общей культуры личности обучающихся, приобщение их к общечеловеческим ценностям;
- адаптация учащихся к жизни в семье и обществе;
- создание условий для самоопределения и самореализации личности обучающихся, их подготовка к труду в различных сферах деятельности;
- воспитание у обучающихся образования, трудолюбия, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, родине, семье;
- формирование навыков и привычек здорового образа жизни.

Учредителем МКОУ «Средневасюганская СОШ» и собственником её имущества является муниципальное образование «Каргасокский район».[29]

Управление Школой осуществляется в соответствии со следующими нормативными документами:

- ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273 «Об образовании в Российской Федерации»; - приказ министерства образования и науки РФ от 17.12.2010г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного стандарта основного общего образования (зарегистрирован Минюстом 01.02.2011 г. № 19644);

- приказ министерства образования и науки РФ от 28.12.2010 № 2106 «Об утверждении федеральных требований к ОУ в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников»;

- приказ министерства образования и науки РФ от 04.10.2010 № 986 «Об утверждении федеральных требований к ОУ в части минимальной оснащённости учебного процесса и оборудования учебных помещений»;

- письмо Министерства образования и науки РФ от 24.11.2011г. № МД- 1552/03 «Об оснащении образовательных учреждений учебным и учебно- лабораторным оборудованием»;

- «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в ОУ» 2.4.4.2821-10 (утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.11.2010 , 189);

- Устав МКОУ «Средневасюганская СОШ» .

Органами управления Школы являются: общее собрание работников учреждения, Педагогический совет, Методический совет, Управляющий совет Школы, Общешкольный родительский комитет. Ученическое самоуправление осуществляется на классных уровнях и Совета учащихся. Порядок создания, состав и полномочия органов самоуправления, а также порядок их деятельности определяются Уставом школы. Единоличным исполнительным органом Школы является директор

Школа принимает локальные нормативные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, в т. ч. регламентирующие:

- правила приема обучающихся;

- режим занятий;

- формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

- порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся;

- порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между Школой и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся;

- обучение по индивидуальному учебному плану, в т. ч. ускоренное обучение;

- положения, регламентирующие деятельность структурных подразделений (при их наличии) и органов Школы;
- правила внутреннего распорядка;
- порядок оказания материальной помощи обучающимся и работникам Школы;
- требования к одежде обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- иное.

В соответствии с действующей лицензией образовательное учреждение МКОУ «Средневасюганская СОШ» имеет право ведения образовательной деятельности по следующим государственным образовательным программам:

Таблица 4 – реализуемые общеобразовательные программы

№	Наименование программ	Уровень, направленность	Сроки/ классы
1	Начальное общее образование	Общеобразовательная (основная)	4 года/1-4
2	Основное общее образование	Общеобразовательная (основная)	5 лет/ 5-9
3	Среднее общее образование	Общеобразовательная (основная)	2 года/ 10-11
4	Дополнительное образование детей	Дополнительный по направлениям	1-4 года (для начального общего образования) 1-5 лет (для основного общего образования) 2 года (для общего среднего образования).

Управление Школой осуществляется в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Уставом на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Единоличным исполнительным органом Школы является Директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью Школы. Директор назначается на должность и освобождается от нее приказом (распоряжением) Учредителя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Томской области, органами местного самоуправления муниципального образования «Каргасокский район».

В Школе формируются обязательные коллегиальные органы управления, к которым относятся Общее собрание работников Школы, Педагогический совет. В Школе могут формироваться дополнительные коллегиальные органы управления, к которым относятся Управляющий совет, Попечительский совет, родительские комитеты. Структуру управления школой можно рассмотреть в приложении 1.

Одной из составляющих успешности реализации основных образовательных программ считается кадровый потенциал педагогического коллектива.

В 2016 -2017 учебном году в школе работали 18 педагогов. Основной состав представлен педагогами в возрасте от 35 лет и старше – 83,3%.

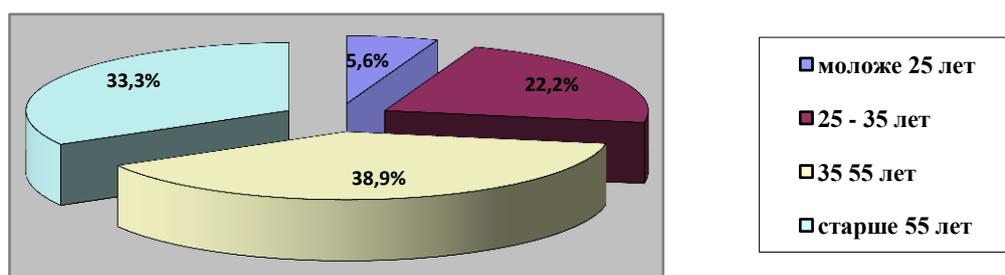


Рисунок 5 - Возраст педагогических работников, в %

Из 18 педагогических работников 1 имеет высшую категорию, и 11 первую.

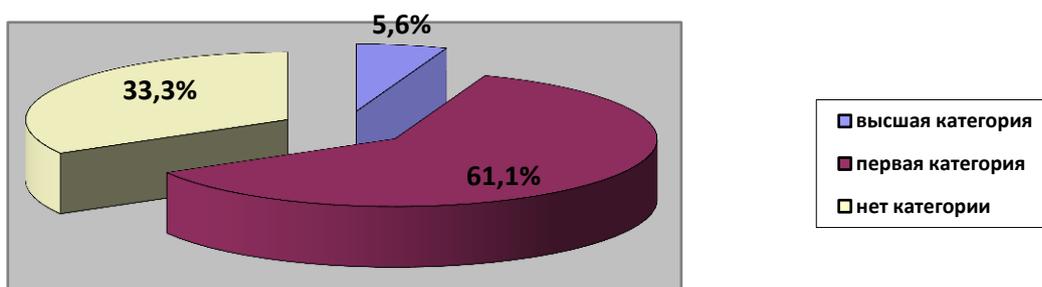


Рисунок 6 - Квалификационные категории педагогического состава, в %.

В школе наблюдается стабильность педагогического коллектива, большая часть педагогов работает в школе более 20 лет.

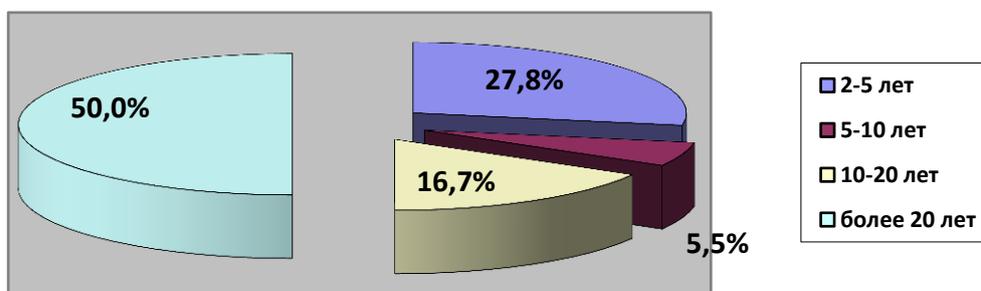


Рисунок 7 - Стаж педагогического коллектива, в %.

Рассмотрим структуру текущих расходов школы в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ фактического исполнения сметы расходов за 2016 год

Наименование показателей	По смете		Фактически		Отклонение (+,-)	
	сумма, тыс. руб	удельн ый вес, %	сумма, тыс. руб	удель ный вес, %	сумма, тыс. руб	удель ный вес, %
Расходы всего	25283,1	100	25299	100	15,9	-
Фонд оплаты труда и взносы по обязательному социальному страхованию	16478	65,17	16478	65,17	0	0,0
в том числе:						
заработная плата	12323,3	48,74	12323,3	48,74	0	0,0
прочие выплаты	263,5	1,04	263,5	1,04	0	0,0
начисления на выплаты по оплате труда	3891,2	15,39	3891,1	15,39	0	0,0
Приобретение работ, услуг	8805,1	34,83	8821	34,83	15,9	0,01
в том числе:						
коммунальные услуги	5053,0	19,99	5053,7	19,96	0,7	0,01
работы, услуги по содержанию имущества	3347,4	13,24	3350,4	13,23	3	0,01
услуги связи	72,3	0,29	72,0	0,28	- 0,3	- 0,01
Прочая закупка товаров, работ, услуг	332,4	1,31	344,9	1,36	12,5	0,05

Из таблицы 5 можно сделать вывод, что, фактическая сумма расходов в 2016 году больше запланированной на 15,9 тыс. руб., небольшая экономия произошла за счет услуг связи, превышение расходов произошло по статьям работы и услуги по содержанию имущества 3 тыс. руб., прочая закупка товаров 12,5 тыс.руб., и коммунальные платежи 7 тыс.руб.

Анализируя таблицу можно сказать, что основные затраты учреждения, а именно 65,17% составляют расходы на оплату труда, на другие расходы приходится 34,83% от запланированных средств.

### **3.2 Анализ системы оплаты труда с позиции эффективности материальной составляющей**

Начисление заработной платы и премирование сотрудников МКОУ «Средневасюганская СОШ» осуществляется на основании « Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Средневасюганская средняя общеобразовательная школа».[30] Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Каргасокского района от 08.05.2014г. № 96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

Фонд оплаты труда МКОУ «Средневасюганская СОШ» формируется за счет финансовых средств, отпускаемых учреждению на отчетный период за счет субвенции из областного бюджета в соответствии с нормами расходов по заработной плате на одного учащегося, в соответствии с количеством учащихся. С учетом повышающих коэффициентов.

Заработная плата преподавателей состоит из трех частей:

- должностной оклад

- компенсационные выплаты

- стимулирующие выплаты

В таблице 6 рассмотрим динамику должностных окладов, преподавателей за последние два года.

Таблица 6 – динамика должностных окладов преподавателей МКОУ «Средневасюганская СОШ»

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)	
	2017 г.	2018 г.
ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	5418	6708
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования; социальный педагог)	5484	6789
3 квалификационный уровень (педагог – психолог)	5553	7136
4 квалификационный уровень (преподаватель; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед)	5685	7305

Исходя из данных таблицы можно сделать вывод, что с сентября 2017 года в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района Томской области № 117 от 31.01.2017 «Об увеличении оплаты труда отдельных работников бюджетной сферы», должностные оклады преподавателей за последний год выросли в среднем на 25%.

За минувшие годы обстановка с заработной платой в МКОУ «Средневасюганская СОШ» существенно изменилась, сформирована социально – защищенная схема с учетом заслуг каждого преподавателя в

зависимости от уровня образования, стажа работы, квалификационной категории, наград. В 2017 году средняя заработная плата педагогов «Средневасюганской СОШ» составила 38976,5 рублей, что на 4 % больше средней заработной платы по Томской области в 2017 году.

Сотрудникам «Средневасюганской» СОШ установлены следующие компенсационные выплаты – таблица 7

Таблица 7- Виды компенсационных выплат.

№	Вид доплаты	Размер доплаты, рубли	Период доплаты
1.	<p>Выплаты за расширение зон обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу в рамках 44-ФЗ, закупочная деятельность;</li> <li>- за проведение спортивно – оздоровительных мероприятий</li> <li>- за заведование кабинетами. <ul style="list-style-type: none"> <li>а) кабинеты информатики, химии, физики, технологии, спортивного зала и музея</li> <li>б) ответственным за другие кабинеты, участвующие в образовательном процессе.</li> </ul> </li> <li>- за руководство предметными методическими объединениями;</li> <li>- за работу в комиссии по распределению стимулирующих и компенсационных выплат.</li> </ul>	<p>1000</p> <p>855</p> <p>570</p> <p>285</p> <p>570</p> <p>300</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
2.	Повышенная оплата сверхурочной работы, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации	За первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера	Согласно отработанному времени
3.	Доплата за работу в ночное время.	За каждый час работы в ночное время, устанавливается в размере 20% от должностного	Согласно отработанному времени

		оклада за час работы.	
4.	Доплата за совмещение профессий (должностей).	по соглашению сторон трудового договора	Согласно отработанному времени
5.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	оплачивается в размере не менее одинарной дневной части должностного оклада	Согласно отработанному времени
6.	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором: - Проведение консультативных занятий - За работу с одаренными детьми при подготовке к очным муниципальным, региональным конкурсам - За исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника - Учителю – логопеду, за работу с детьми, имеющими речевые нарушения; - Социальному педагогу, за работу с опекунами семьями	75 75 75 853 823	За 1 час За 1 час За 1 час Ежемесячно Согласно отработанному времени
7.	Выплаты работникам, занятым на работах с опасными и иными особыми условиями труда: - учителю химии, за работу с химическими реагентами, согласно отработанному времени; - педагогу - психологу, за работу в разновозрастной группе; - педагогическому персоналу за работу в коррекционном классе; - За работу с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья; - За индивидуальное обучение на дому больных детей.	570 570 570 исходя из установленной нормы часов в неделю с учетом количества учащихся с	В месяц В месяц В месяц За час работы

		ограниченными возможностями здоровья в классе	
8.	<p>Выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями начисляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- районный коэффициент в размере;</li> <li>- процентная надбавка за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;</li> </ul> <p>- за работу в организации, расположенной в сельской местности;</p>	<p>50% от оклада 10 % от заработной платы по истечении первого года работы с последующим увеличением на 10 % за каждый последующий год работы до достижения 50 % исходя из установленной нормы часов в неделю для каждой должности</p>	<p>Ежемесячно Ежемесячно</p> <p>За час работы</p>
9.	Педагогам, имеющим федеральные награды	500 рублей	Ежемесячно

Стимулирующие выплаты в Учреждении устанавливаются с целью осуществления материальной поддержки работников, достигших высоких результатов в трудовой деятельности. Размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом сложности и важности выполняемой работы, уровня профессиональной подготовки, стажа работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Условия осуществления выплат и её размер устанавливаются с учетом показателей позволяющих оценить качество работы и её результат.

Для поощрения работников в школе применяют следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки
- Премии

К надбавкам стимулирующего характера относятся выплаты, представленные в таблице 8.

Таблица 8 – Надбавки стимулирующего характера.

№	Вид выплаты	Размер выплаты	Период выплаты
1.	Персональная надбавка стимулирующего характера: - педагогическому персоналу - секретарю учебной части - библиотекарю - заведующий хозяйством	33% от оклада 3500 рублей 1000 рублей 2500 рублей	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
2.	Надбавка за ученую степень: - кандидат наук - доктор наук	300 рублей 500 рублей	Ежемесячно Ежемесячно
3.	Надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законодательством Томской области от 13.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований: - молодым специалистам - педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...» - педагогическим работникам имеющим почетные звания начинающиеся со слова «Народный...»	1000 рублей 1000 рублей 2000 рублей	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
4.	За выполнение функций классного руководителя	1000 рублей	Ежемесячно
5.	За общий педагогический стаж работы: - от 3 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 25 лет - свыше 25 лет	600 рублей 800 рублей 1000 рублей 1200 рублей	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
6.	Ежемесячная надбавка за		

квалификационную категорию:			
- за первую категорию		2025 рублей	Ежемесячно
- за высшую категорию		1350 рублей	Ежемесячно
- за вторую категорию		825 рублей	Ежемесячно

Начисление и выплата надбавок производится по основному месту

работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Также работникам выплачиваются премии:

- за результативность и качество трудовой деятельности;
- за результативность и качество работы с детьми, имеющими повышенную мотивацию к учебно – познавательной деятельности.

Размер премий за качество трудовой деятельности устанавливается с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результат и их качество работы (Приложение 2)

Сущность новой системы оплаты труда заключается в кардинальном изменении принципа финансирования и распределения оплаты труда педагогов. В результате принятия Федеральной целевой программы бюджет образовательного учреждения стал формироваться в зависимости от количества лиц, обучающихся в данном бюджетном учреждении, а не от объема учебной нагрузки, штатного расписания как было раньше.

### **3.3 Рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда педагогических работников Каргасокского района Томской области**

В соответствии с введением «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 -2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р», образовательные учреждения Каргасокского района провели работу по введению эффективного контракта.

Целью введения эффективного контракта является привязка экономических показателей (заработной платы) к критериям качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, на основании:[32]

- «введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности»:[32 с.211]

- «установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах»:[32с.211]

- «отмены неэффективных стимулирующих выплат»[32 с.211]

- «использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений включающей, кроме критериев эффективности их работы введение публичных рейтингов их деятельности».[32 с.211]

В «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, от.26.11.2012 г. № 2190-р», «Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от

результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ, но имеет некоторые отличия от трудового договора.

В эффективном контракте в отношении каждого работника должны быть конкретизированы:

1. Трудовая функция.
2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.
3. Размер и условия стимулирующих выплат, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

В тексте трудового договора должны быть отражены должностные обязанности работника, с учетом установленных должностной инструкцией. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работнику.

Эффективный контракт должен обеспечивать конкурентоспособный уровень зарплаты педагогического работника, в сравнении с другими секторами экономики.

Введение эффективного контракта позволит:

- внедрить в учреждениях системы оплаты труда работников, непосредственно связанные с качеством оказания государственных услуг;
- повысить престиж профессий работников, участвующих в оказании государственных услуг, для привлечения молодых специалистов;
- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании государственных услуг);
- повысить качество оказания государственных в социальной сфере;
- создать прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений.

Введение эффективного контракта с педагогом - это обеспечение качественного образования и избегания парадоксов со стимулированием.

Опыт образовательных учреждений уже перешедших на эффективный контракт показал, что был выявлен ряд проблем, которые необходимо решить:

- происходит имитация показателей, для достижения высоких результатов;
- недостаточно проработаны, показатели эффективности деятельности работников образования;
- некоторые выплаты применяются как гарантированная часть оплаты;
- нет гарантий увеличения оплаты труда, даже в случае приложения дополнительных усилий, для достижения показателей эффективности, так как не известна стоимость одного балла.

Для решения этих проблем предлагаются следующие решения:

- создание комиссии из педагогического состава, для более точной проработки показателей эффективности;
- отказаться от стимулирующих выплат, которые применяются как гарантированная часть оплаты труда или носят формальный характер, заменить их показателями имеющими конкретные, измеримые параметры;
- установить фиксированную стоимость одного балла;

Еще одной серьезной проблемой в сфере образования является объем учебной нагрузки педагогов. В соответствии со статьей 333 ТК РФ, «для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю». [33]

Для учителей 5-11 классов общеобразовательных учреждений устанавливается норма часов аудиторной занятости за ставку заработной платы - 18 часов. Тогда получается на неаудиторную занятость остается 18 часов. В эти 18 часов включается, участие в методических совещаниях, родительских собраниях, осуществление воспитательных и оздоровительных мероприятий, изучение семейных обстоятельств учеников, дежурства по школе, консультирование родителей, так далее. Подготовка к урокам, также занимает существенную часть времени педагогического работника. Все эти

требования к неаудиторной деятельности педагога прописаны в его должностной инструкции.

Выходит, что все без исключения подчинена в зависимости от того, какой круг должностных обязанностей будет определен в документах конкретной школы.

В том числе и так называемые методические дни («дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию»), не гарантированы законом – все без исключения, подчинены формируемому школьной администрацией расписанию.

Любая трудовая деятельность преподавателей должна обладать четкими границами по количеству часов и, необходимо строго, принимать во внимание, каждый час, проработанный педагогом.

«Неаудиторная занятость» может быть больше 18 часов только лишь с согласия сотрудника. Она может быть менее 18 часов, если у педагога не 18 преподавательских часов, а, к примеру, 24 ( $36-24=12$ ), в случае если локальными актами не утвержден распорядок работы, предусматривающий пребывания на рабочем месте по 6 часов ежедневно. Это не оказывает никакого влияние на заработную плату преподавателя.

Наиболее конкретно, с учетом интересов преподавателя, прописаны вопросы, которые связаны с неполной нагрузкой, с работой на каникулах, и в периоды отмены учебных занятий по климатическим и другим причинам.

Учителям, которым не обеспечена полная учебная нагрузка, но ставка заработной платы выплачивается в полном размере, администрация должна догрузить другой педагогической работой до установленной нормы часов. Например, должна учитываться работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, выполнение работ по классному руководству, проведение индивидуальных занятий на дому, проверке письменных работ, внеклассная и другая педагогическая работа.

Режим рабочего времени абсолютно всех сотрудников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера. На каникулах преподаватели осуществляют методическую, педагогическую, а кроме того организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до самого начала каникул. Данная же норма действует в отношении преподавателей, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому. Таким образом, соответственно, требование работать на каникулах 36 часов в неделю противозаконно.

Периоды отмены учебных занятий по климатическим, санитарно-эпидемиологическим, и другим причинам является рабочим временем, подобно работе в каникулярное время.

Весьма значима формулировка о так называемых «окнах»: «При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение должно устранить неразумные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их постоянная последовательность и не образовывались продолжительные перерывы, которые рабочим временем педагогических работников не являются».

Касаемо работы классных руководителей, то в настоящее время не существует никакого учета его рабочего времени. Из-за этого нельзя «сложить» рабочее время педагога как предметника с его же рабочим временем в роли классного руководителя и удостовериться в том, что имеет место значительное превышение рабочего времени – не только 36, но и сорока часов в неделю.

Подобным образом, можно сделать вывод о том, что вопрос учета всего рабочего времени преподавателя на законодательном уровне решен не полностью. Провоцируется грубое несоблюдение требований ст. 91 ТК РФ: «Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного

каждым сотрудником». В случае ведения директором школы учета рабочего времени, понадобится создавать собственную систему учета.

Таким образом, для решения данной проблемы предлагается введение ежегодного мониторинга рабочего времени администрации совместно с педагогическим коллективом. Мониторинг может содержать в себе опрос преподавателей школы с целью проверки их настоящего рабочего времени и фиксацию независимыми экспертами времени, затраченного педагогом на выполнение разных работ в течение недели. Согласно итогам мониторинга рассчитать среднее значение необходимого времени затраченного на каждый вид деятельности (подготовка к урокам, проверка тетрадей, работа с документами, внеклассная работа по предмету), внести его в коллективный договор. Установить перечень совещаний (и их длительность), обязательных для всех без исключений преподавателей либо для отдельных групп (завучей, классных руководителей, отдельных методических объединений). Общее время подобных мероприятий не должно быть выше полутора часов в неделю.

## ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3БЗБ1	Сусловой Ирине Сергеевне

<b>Институт</b>	<b>Электронного обучения</b>	<b>Направление</b>	<b>Экономика</b>
<b>Уровень образования</b>	Бакалавриат		

### Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:
- вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.)
  - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)
  - чрезвычайных ситуаций социального характера

2. Список законодательных и нормативных документов по теме

### Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:
- принципы корпоративной культуры исследуемой организации;
  - системы организации труда и его безопасности;
  - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
  - системы социальных гарантий организации;
  - оказание помощи работникам в критических ситуациях.

1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:
- содействие охране окружающей среды;
  - взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
  - спонсорство и корпоративная благотворительность;
  - ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров),
  - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.

2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:
- Анализ правовых норм трудового законодательства;
  - Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов.
  - Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой

деятельности.	
<b>Перечень графического материала:</b>	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	

<b>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</b>	
---	--

**Задание выдал консультант:**

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

**Задание принял к исполнению студент:**

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3БЗБ1	Суслова Ирина Сергеевна		

#### **4 Социальная ответственность**

Корпоративная социальная ответственность – концепция, в которой заключаются со стороны компании интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на предприятиях и другие заинтересованные стороны общественной сферы, которые выходят за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство

Развивая представление о корпоративной социальной ответственности, Кэрролл описывает пирамиду КСО. Он выделяет четыре компонента КСО: экономические обязательства (производить товары и обеспечивать прибыль), юридические (соблюдать законы, установленные государством), а также этические (действовать в соответствии с принятыми в обществе нормами и правилами) и филантропические (поддерживать искусство, образование, местные сообщества).

В практике российского бизнеса КСО регламентируется следующими положениями и рекомендациями:

- ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

- Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

- GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. Отчет по устойчивому развитию - это отчет, 78

раскрывающий информацию о деятельности организации в экономической, экологической, и социальной области, а также в области управления.

– SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда. В приведенных выше стандартах можно найти основные определения КСО и элементов.

#### Анализ МКОУ «Средневасюганская СОШ»

1. Безопасность труда: в учреждении охрана труда и здоровья работников предприятия является важнейшим направлением деятельности. В организации работает Комиссия по охране труда, созданная в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ.

2. Стабильность в заработной плате в исследуемой организации, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. В случае задержки выплаты заработной платы в установленные сроки работодатели несут ответственность в соответствии с административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

3. Поддержание социально значимой заработной платы: месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

#### 4. Медицинское и социальное страхование сотрудников:

МБОУ «СОШ № 18» осуществляет обязательное медицинское страхование в порядке, установленном федеральными законами.

5. Развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации: в целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МКОУ «Средневасюганская СОШ» организует индивидуальные, курсовые и другие формы профессионального обучения за счет средств местного и федерального бюджетов.

МКОУ «Средневасюганская СОШ» обязуется предоставить за счет местного и федерального бюджетов работникам:

- медицинский осмотр работникам, 1 раз в год;
- новогодние подарки детям работников организации;
- 3 дня с сохранением заработной платы на похороны родственников.

Факторы внешней социальной ответственности предприятия:

1. Спонсорством и благотворительностью учреждение не занимается, а наоборот нуждается.

2. Содействие охране окружающей среды.

Ежегодно учреждение награждается почетными грамотами и благодарственными письмами за высокий уровень организации экологического образования детей.

3. Взаимодействие с местным сообществом и местной властью;

Между МКОУ «Средневасюганская СОШ» и органами власти существует взаимодействие, которое осуществляется путем обмена документами и информацией, необходимой для предоставления социальных услуг гражданам и социального сопровождения.

4. Готовность участвовать в кризисных ситуациях;

МКОУ «Средневасюганская СОШ» в случае возникновения кризисных ситуаций будет вовлечено в решение наступивших проблем.

Исследуемое учреждение относится к бюджетным учреждениям, и постоянно взаимодействует с прямыми стейкхолдерами – учредителями, родителями, которые формируют репутацию школы. В тоже время существенно влияние косвенных стейкхолдеров – органов местного самоуправления. В рамках взаимодействия с данной категорией стейкхолдеров учреждение обеспечивает формирование благоприятной социальной среды для учеников, а также проводит мероприятия по благоустройству.

Таблица 9 – Стейкхолдеры МКОУ «Средневасюганская СОШ»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Учредители	1. Жители поселения
2. Сотрудники	2. Органы местного самоуправления
3. Родители, дети	

Из таблицы 9 видно, что основными прямыми стейкхолдерами МКОУ «Средневасюганская СОШ» являются сотрудники, учредители а так же родители и дети которые заинтересованы в получении услуги. Перечисленные стороны напрямую заинтересованы в том, что бы данная организация успешно функционировала.

Среди косвенных стейкхолдеров можно отметить жителей города, местные органы власти, которые способны косвенно оказывать влияние на учреждение решая вопросы входящие в их компетенцию.

Структура программ КСО составляет портрет КСО компании. Выбор программ, а следовательно, и структура КСО зависит от целей компании и выбора стейкхолдеров, на которых будут направлены эти программы. Структура программ КСО представлена в таблице 10.

Таблица 10 – Структура программ КСО.

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятий	Ожидаемый результат от мероприятия
Денежное стимулирование результатов работы	Премии по результатам работы	Сотрудники	Ежемесячно	Повышение качества образовательных услуг
Социально-ответственное поведение	Социальные инвестиции	Сотрудники	По мере необходимости	Повышение квалификации

По данным таблицы 10 видно, что основные программы КСО направлены на прямых стейкхолдеров – сотрудники учреждения.

В таблице 11 рассмотрим затраты на программы КСО в 2017 году.

Таблица 11- Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации
1.	Медицинский осмотр	32	500	16000
2.	Обучение персонала	6	28500	171000
Итого:				187000

Все проводимые мероприятия соответствуют ожиданиям стейкхолдеров.

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций:

1. Программа КСО соответствует целям организации;
2. Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров;
3. Реализуя программы КСО, организация получает:

Социально-ответственное поведение – руководство организации заботится о своих сотрудниках, что позволяет формировать у них уровень лояльности к

месту работы, работники ценят занимаемую должность и не планируют смену места работы;

Учреждение несет незначительные затраты на мероприятия КСО, результаты стоят потраченных средств.

Рекомендации:

Рассмотреть мероприятия, которые позволят повысить сплоченность коллектива, в частности, возможно ввести в практику проведение корпоративных мероприятий;

## Заключение

Анализ содержания и особенностей оплаты труда в бюджетной сфере показал, что оплата труда представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Она является основным источником доходов для подавляющего числа работников, а это значит, что представляет собой мощный стимул повышения результативности труда и производительности.

В 2008г. начался первый этап реформирования системы оплаты труда работников образовательной сферы. В это время были приняты Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда работников организаций на федеральном, региональном и местном уровнях.

Новая система оплаты труда была направлена на:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников учреждения;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление молодых специалистов; обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом доходов педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня;
- обеспечение прозрачности деятельности учреждения.

Согласно общеотраслевой системе оплаты труда бюджетников заработная плата создается за счет 3-х источников, основной из них - фиксированный должностной оклад специалиста, который не находится в зависимости ни от уровня образования, ни от стажа работы, однако предусматривает присвоенные должности или полученные государственные награды. К нему прибавляются компенсационные выплаты, доплаты молодым специалистам, надбавки за тяжелый труд, за работу во вредных и

климатически неблагоприятных условиях. Третья часть заработной платы создается за счет стимулирующих надбавок: за интенсивность работы, её сложность, качество выполнения, сюда же входят премии и «стажевые».

В 2012г. был разработан план мероприятий «дорожная карта», который представляет собой нормативный акт установленный Указом Президента РФ от 12.05.2012 № 597, для повышения оплаты труда отдельных категорий работников начиная с 2012 года. Введена «дорожная карта» для создания престижа рабочих мест в бюджетном учреждении.

В целом основными достоинствами новой системы оплаты труда педагогических работников являются следующие:

1. Особый эффективный механизм стимулирующих выплат.
2. Эффективная система контроля фиксирования достижений учителя.
3. Дополнительные государственные инвестиции в систему образования.

Оценка практики организации оплаты труда на примере общеобразовательных учреждений Каргасокского района Томской области позволяет сделать следующие выводы:

– С 2008 года действует двухуровневая модель стимулирования: региональный уровень обеспечивает создание централизованного стимулирующего фонда и условия распределения между школами; на муниципальном уровне производится оценка результатов деятельности школ и фактическое распределение средств между школами.

– С ноября 2016г., в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района Томской области №979а от 16.11.2017г. «Об увеличении оплаты труда отдельных работников бюджетной сферы», были увеличены должностные оклады отдельных работников бюджетной сферы образования за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных в бюджетных росписях учреждений

образования на 2017 год, и в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

При введении соответствующих изменений возник ряд проблем воплощения новой системы оплаты труда в реальность:

Высокий объем учебной нагрузки педагогов:

– Заработная плата работников возросла не только за счет увеличения учебной нагрузки, но и за счет увеличения стоимости оплаты труда. Помимо этого, средняя заработная плата педагога повышается и за счет реального увеличения стоимости одного часа.

– Наблюдается негативное влияние повышения нагрузки педагога по сравнению с установленной 18 часовой недельной нагрузкой, что приводит к образованию синдрома хронической усталости, стрессам, и, как следствие снижению, качества образования, более низким баллам по единому государственному экзамену.

Для решения выявленных проблем предлагаются следующие меры:

– Изменение подхода к стимулирующим выплатам педагогам. В частности установить стоимость балла, которая будет вызывать заинтересованность со стороны педагогов, в интенсивности работы.

– Нормализация объема работ педагогов посредством мониторинга рабочего времени.

## Список использованных источников

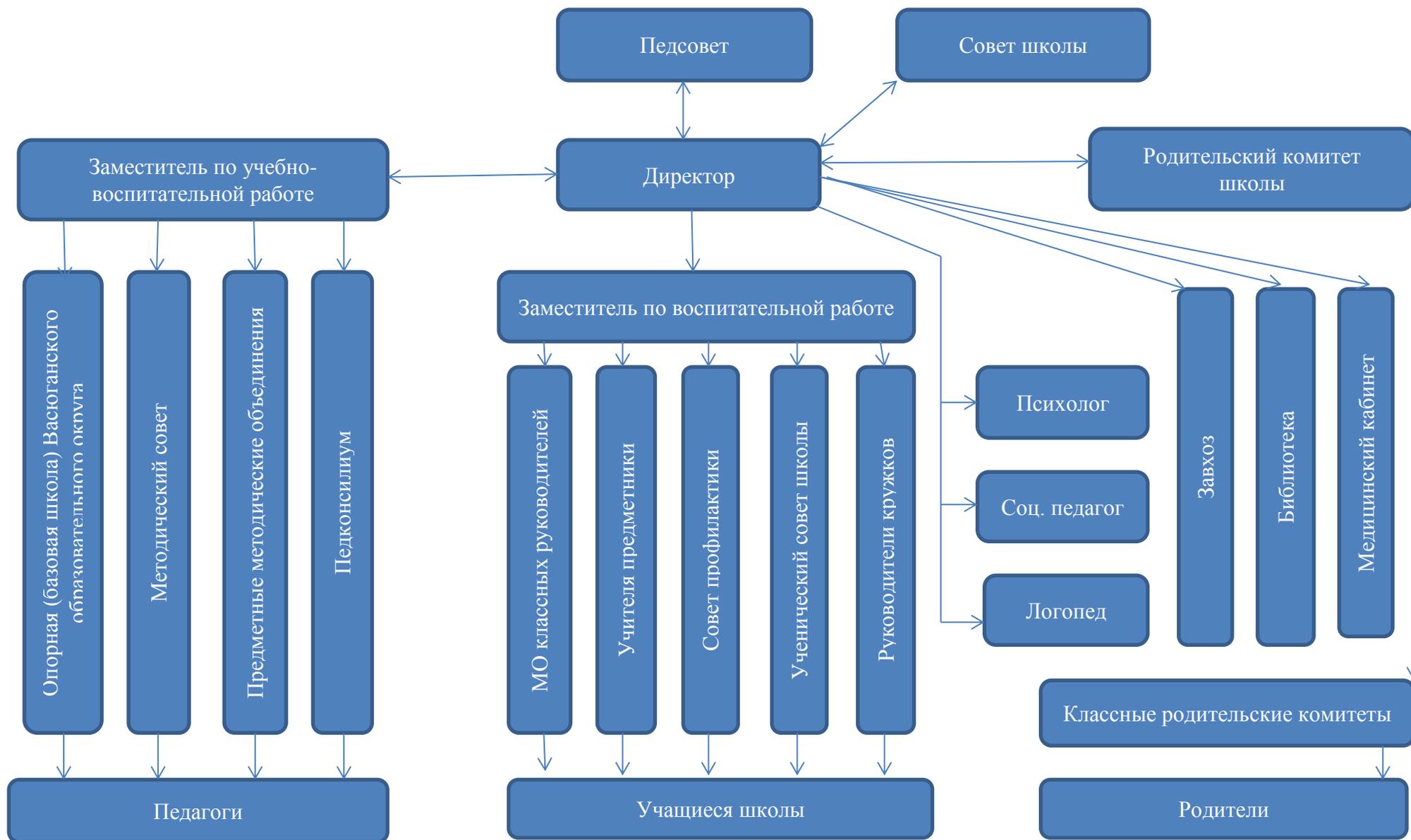
1. Столярова И.А. Антология экономической классики[Текст]: в 2-х т./сост. Столярова И.А. М.: МП «Эконов», 1993.- 475с.
2. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег.- М.: Эксмо, 2007.-960с.
3. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход : избранные труды по экономической теории : пер. с англ. / Г.С.Беккер – М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2003 . – 672 с.
4. Власов С.А. Исследование устойчивости государственных финансов России в краткосрочном и долгосрочном периодах/ С. А. Власов, Е. Б. Дерюгина, Ю.А. Власова// Вопросы экономики, 2013.-№3-33с.
5. Консультант Плюс: Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197 – ФЗ (в редакции от 05.02.2018) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочная правовая система. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения 16.04.2018).
6. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: курс лекций. М.: Издательство «Логос»,2010. 198с.
7. Саакян А.К. Экономика и социология труда: учебное пособие. СПб.: Питер, 2011.128 с
8. Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда. М.:Издательство «Омега –Л», 2009. 224с.
9. Адамчук В.В. Экономика труда: учебник. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2014.407 с
- 10.Владимирова Л.П. Экономика труда: учебное пособие . М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2012. 300с.
- 11.Егошин А.П. Основы управления персоналом. Н.Новгород: НИБМ, 2012. 416 с.

12. Сульженко В.С. Институциональные аспекты развития бюджетной системы: стратегия стабильности /В. С. Сульженко, Н. Г. Вовченко//Вестник РГЭУ (РИНХ). – 2013
13. Абакумова Н.Н, Подовалова Р.Я.. Политика доходов и заработной платы: учебное пособие. М.: НГАЭ и У; ИНФРА –М, 2013. 224 с.
14. Артаменко Е.А. Экономическое стимулирование работников бюджетного сектора в условиях внедрения новой оплаты труда: М.: Издательство дом Высшей школы экономики, 2011.80с.
15. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://rg.ru/2017/12/29/oplata-dok.html> (дата обращения 20.04.2018)
16. Конопляник Т.А. Оплата труда в бюджетных организациях. М.: МГИУ, 2014. 428 с.
17. Единые рекомендации по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год. [Электронный ресурс ] Режим доступа: <https://rg.ru/2017/12/29/oplata-dok.html> (дата обращения 22.04.2018)
18. Шмулевич Д.Ж. Реформа оплаты труда: плюсы и минусы // Экономист, 2011.№5
19. Лукьянчикова Т.Н. Новые подходы к оплате труда работников бюджетной сферы и государственных служащих // Управление персоналом. 2010 № 3
20. Средняя заработная плата по регионам России в 2016 году.[Электронный ресурс] / Российская газета. Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2016.html> (дата обращения 25.04.2018)

21. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 г. Москва "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" [Электронный ресурс] / Российская газета. Режим доступа: <https://rg.ru/2007/10/04/zarplata-dok.html> (дата обращения 27.04.2018)
22. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] / Консультант Плюс: справочная правовая система. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/) (дата обращения 29.04.2018)
23. Поляк Г.Б. Бюджетная система РФ. Учебник для бакалавров; М.:АИО Огонек – Москва, 2013. 302 с.
24. Письмо Минобрнауки России от 12.09.2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Консультант плюс: справочная правовая система Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_153648/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153648/) (дата обращения 29.04.2018)
25. Гейнц И.В., Кадыш Е.А. Учет и оплата труда работников бюджетной сферы: актуальные вопросы. Применение «1С: Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8». Учебные материалы «1С: Бухгалтерский и налоговый консалтинг». М.: 1С ФИРМА, 1С ФИРМА, 1С-Пабблишинг 2011. 364 с.
26. Ильин Е.П., Мотивация и мотивы – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
27. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Юрайт - Москва, 2014. - 398 с.

28. Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования в г. Томске [Электронный ресурс]/Электронный фонд нормативной и технической документации.
- Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/951823901> (дата обращения 03.05.2018)
29. Устав Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средневасюганская средняя общеобразовательная школа» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://srvas.kargasok.net/files/2014/12/Устав-Срвас-09.17.pdf> (дата обращения 04.05.2018)
30. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения «Средневасюганская средняя общеобразовательная школа» [Электронный ресурс]/ Режим доступа <http://srvas.kargasok.net/files/2014/12/Положение-о-системе-оплате-труда.pdf> (дата обращения 04.05.2018)
31. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, от.26.11.2012 г. № 2190-р
32. Починок С.Н. Внедрение эффективного контракта в бюджетных учреждениях // Вестник Волжского ин-та экономики, педагогики и права. – 2014. - № 2. – С. 211-214
33. Консультант плюс: Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197 ФЗ [Электронный ресурс]/ Консультант плюс: справочная правовая система. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/bb999f080ef12c25c328e1b5e4ffd35319d8bea6/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/bb999f080ef12c25c328e1b5e4ffd35319d8bea6/) (дата обращения 05.05.2018)

**Структура управления МКОУ «Средневазюганская СОШ»**



Приложение 2 – Виды стимулирующих выплат МКОУ «Среднеvasюганская СОШ»

Виды стимулирующих выплат	Направления	Баллы, рубли
	Успеваемость	
Результативность и качество основной деятельности учителя	Успеваемость 100% за первое полугодие и за учебный год	20б.
	классным руководителям	10б.
	За своевременное оформление документации	
	Качество 40% и больше при 100% успеваемости( математика, физика, химия, русский язык, иностранный язык, геометрия, алгебра)	20б.
	Качество 50% при 100% успеваемости (литература, обществознание, география, окружающий мир)	10б
	Качество 80% при 100% успеваемости (ИЗО, ОБЖ, физкультура, , информатика)	10б.
	Результативность контроля: 1.Административные контрольные работы при 50% и более качества и 100% успеваемости	15б.
	2. Региональное тестирование: - Качество 50% при успеваемости 100%	20б.
	3. Результаты ГИА: - выше (равно) районного, отсутствие не сдавших экзамен учащихся - выше (равно) областного, отсутствие не сдавших экзамен учащихся	20б. 25б.
4.Результаты ЕГЭ: - выше (равно) районного, отсутствие не сдавших экзамен - выше (равно) областного, отсутствие не сдавших экзамен	30б. 35б.	

Продолжение

Учителя-логопеда	При 100% успеваемости детей, занимающихся на логопункте ОО и имеющих положительную динамику	40б.	
Педагога-психолога	Качественная организация работы с детьми и их родителями	40б.	
Социального педагога	Помощь опекунам и малообеспеченным семьям в оформлении документов для получения социальных услуг и своевременная помощь, детям оказавшимся в трудной жизненной ситуации	40б.	
Результативность и качество работы с детьми, имеющими повышенную мотивацию учебно-познавательной деятельности	Олимпиады, конференции, проекты:	Участие	Призовое место
	- школьные	3б.	5б.
	-муниципальные	8б.	17б.
	-региональные	12б.	23б.
	-всероссийские	12б.	23б.
	<b>Конкурсы детей</b>		
-муниципальные	8б.	17б.	
-региональные	12б.	23б.	
-всероссийские	12б.	23б.	
<b>Профессиональные конкурсы учителя:</b>			
-муниципальные	5/10б.	10/20б.	
-региональные	8/15б.	12/30б.	
-всероссийские	10/19б.	50/100б.	
<b>Обобщение опыта:</b>		<b>Разовые выплаты</b>	
-муниципальный уровень		1000 рублей	
-региональный уровень		1200 рублей	
<b>Открытые уроки:</b>			
-уровень ОО		500 рублей	
-муниципальный уровень		2000 рублей	
<b>Проведение мастер-классов:</b>			
- уровень ОО		300 рублей	
- муниципальный уровень		700 рублей	
- региональный уровень		1000 рублей	