

М.В. Федотова, кандидат экономических наук, доцент, Нижегородский институт развития образования

Вопросы совершенствования системы оплаты труда работников образования

Рассмотрена проблематика реализации мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образования РФ, заложенных на 2013–2018 гг.

Ключевые слова: дифференциация заработной платы; профессионально-квалификационные группы; минимальный оклад; заработная плата работника.

В настоящее время со стороны государства большое внимание уделяется вопросам совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Однако в этом направлении видится больше вопросов, чем ответов.

В целом недовольство действующей системой оплаты труда в системе образования со стороны педагогической и управленческой общественности довольно большое. И, если задаться вопросом «почему?», то ответы лежат на поверхности, а именно, в структуре самой системы оплаты. Самым большим упущением ОСОТ и общей проблематикой для всех регионов РФ является выплата заработной платы педагогическим работникам за количество проведенных уроков (или за фактически отработанное время, под которым опять же понимаются урочные часы).

Эта проблематика была в ЕТС и осталась в ОСОТ, поскольку доплаты за деятельность, не входящую в основную (за классное руководство, за проверку тетрадей, за заведование кабинетом), компенсируют только небольшую часть перечня видов работ по должностным инструкциям, отраженным в профессионально-квалификационных характеристиках работников образования [1]. Остальная часть работы фактически остается неоплаченной. И решить этот вопрос просто повышением уровня заработной платы или повышением уровня минимальных окладов невозможно.

Решит ли этот вопрос новое нормирование рабочего времени? Да, если за нормы рабочего времени будут платить.

Если же смотреть с управленческой точки зрения, то упущением со стороны государства являются последствия повышения заработной платы педагогическим работникам и научным сотрудникам. С приростом зарплаты учителей у многих руководителей образовательных учреждений уровень заработной платы стал снижаться вследствие уменьшения величины коэффициента оценки деятельности образовательного учреждения, который применяется при расчете должностного оклада. Что же касается управленцев в среднем звене, повышение заработной платы педагогов их в принципе не касается, поскольку расчет заработной платы данной категории работников осуществляется на основе минимального оклада по профессионально-квалификационным группам (ПКГ). В этом случае заработные платы сотрудников в скором времени «перегонят» заработные платы заведующих отделами, лабораторий и т. п. должностей. И кто будет в этом случае руководить, сотрудники?

В Программе совершенствования системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) организаций на 2012–2018 гг. заложены и иные изменения [2], что тоже представляется интересным для рассмотрения и обсуждения. Среди них отметим следующие:

- снижение межрегиональной дифференциации в заработной плате;
- пересмотр уровня минимальных окладов по ПКГ;
- актуализация;
- смена критериев стимулирования на показатели эффективности профессиональной деятельности;
- новые нормы рабочего времени работников образования.

Вопросы интересны тем, что в ближайшем будущем, до 2018 г., Федерация будет поддерживать финансово и методически Программу совершенствования системы оплаты труда. После 2018 г., очевидно, регионы должны будут взять это бремя целиком на себя. Справятся ли они?

Проблемы бюджетной обеспеченности регионов. С учетом доступности данных по уровню средней заработной платы в системе образования (например, на сайте комплексного проекта модернизации системы образования КПО) каждый работник системы образования с легкостью может сравнить величину своей заработной платы с величиной заработной платы работников других регионов и убедиться, что дифференциация в заработной плате весьма существенна не только между регионами в денежном выражении, но и внутри самих регионов (табл. 1).

Оплата труда в учреждениях образования

Таблица 1

Уровень оплаты труда работников образования (общеобразовательные учреждения) по регионам РФ, декабрь 2013 г.¹

Регион	Самый низкий уровень зарплаты, руб.	Самый высокий уровень зарплаты, руб.
г. Москва	40966,38	160957,72
г. Санкт-Петербург	17269,39	67251,46
Тюменская область	12473,95	63137,7
Республика Саха (Якутия)	18367,29	139153,61
Нижегородская область	9900,72	40101,54
Калининградская область	12618,27	48620,71
Костромская область	7747,59	30374,08

Такое положение с разницей по величине заработной платы по регионам у педагогических работников вызывает глубокое недоумение и рождает негативное отношение работников как к руководителям образовательных учреждений, так и к правительству региона (края, республики). Вопрос давний и, в первую очередь, связан с тем, что изначально подразумевается под формированием величины заработной платы в современном обществе, учитывая общую мировую тенденцию к соблюдению определенных трудовых норм работника, т. е. что заработная плата должна компенсировать работнику.

Для начала вспомним о главных экономических предпосылках, относящихся к заработной плате. Заработная плата работника наемного труда должна выполнять свои основные функции – воспроизводственную и статусную (что очень актуально для работников образования в нашем государстве более 30 лет).

Воспроизводственная функция подразумевает, что величина заработной платы работника должна восполнять затраты работника не только на обязательные платежи (квартиру, пищу, одежду, т. е. предметы первой необходимости), но и на отдых (путешествия, поездки в санатории, дома отдыха и т. п.) и накопления (например, на покупку дорогостоящей бытовой техники, необходимой для современного уровня жизни, оплату учебы и т. п.).

Если же заработная плата полностью уходит только на обязательные платежи, она своей воспроизводственной функции не выполняет. Это ведет к тому, что тот же учитель (воспитатель, педагог, научный сотрудник

¹ Данные с сайта КПО РФ: <http://www.kpmo.ru/nns/info/nsot.html#>

ник) начинает искать подработку (например, еще 0,5 ставки), что в итоге приводит к истощению его трудового потенциала, снижению профессионализма и т. д. Судя по данным табл. 1, такая ситуация характерна для многих регионов РФ, потому что заработная плата представлена не за ставку заработной платы работников, а в среднем по нагрузке учреждения на 1 работника, и повышение заработной платы, как ни странно, еще больше усугубляет сложившуюся ситуацию по неудовлетворенности работников образования своими заработными платами.

Ведь большая часть общества реагирует на заявления СМИ по поводу повышения заработной платы, не затрагивая глубины вопроса. Так, к примеру, когда в Нижегородской области в январе 2013 г. по ТВ, радио и СМИ объявили о 90%-ном повышении заработной платы по должности «воспитатель», почему-то никто из журналистов не отметил, что повысился базовый оклад (3300 рублей), и в результате базовый оклад воспитателя стал 6270 рублей. Учитывая, что у воспитателя в принципе нет доплат, которые есть в школе. О каком воспроизводстве заработной платы может идти речь? Или о статусе педагогического работника?

Ведь размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. **Статусная функция** важна, прежде всего, для самих работников на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других учреждениях, и для ориентации персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности учреждения в целом.

Исходя из складывающейся в настоящее время ситуации, даже с учетом повышения заработной платы (весьма хитрого, как показывает практика, потому что в некоторых регионах педагогическим работникам просто снимают доплаты и надбавки, а в отчетности они отражаются как повышение заработной платы), заработной платы педагогических работников ДОУ, ООУ и СПО катастрофически не хватает на обеспечение семьи, а не то что на отдых и накопления.

Кроме того, в региональной бюджетной политике легко прослеживается еще один экономический вопрос, который актуален, но, увы, до сих пор остается нерешенным. Это соотношение минимального уровня заработной платы и прожиточного минимума. По-прежнему на территории РФ минимальный уровень заработной платы по РФ и регионам остается ниже прожиточного минимума (табл. 2).

Оплата труда в учреждениях образования

Таблица 2

Величина прожиточного минимума (IV квартал 2012 г.)

Регион	Величина прожиточного минимума в среднем по трудоспособному населению, руб. ¹	Минимальный уровень заработной платы по территории РФ, руб. ²	Разница, руб. (расчет автора)
г. Москва	10998	10400	598
г. Санкт-Петербург	7352	7300	52
Тюменская область	7205	4710	2495
Республика Саха (Якутия)	11572	6062	5510
Нижегородская область	7140	4611	2529
Калининградская область	6723	6000	723
Костромская область	7107	4611	2496

¹ Данные с сайта Госкомстата РФ: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156

² Данные с сайта: <http://www.mojazarplata.ru/main/minimalqnaja-zarplata>

Для понимания вопроса, определимся с терминологией. **Прожиточный минимум** – это стоимостная оценка потребительской корзины, включающая в себя минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, а также обязательные налоги и сборы. Именно такое определение дано в основном документе, регламентирующем величину прожиточного минимума [3].

Величина прожиточного минимума ежеквартально устанавливается Правительством Российской Федерации в целом по Российской Федерации (расчет прожиточного минимума на федеральном уровне проводится Департаментом доходов населения и уровня жизни Минтруда России), а в субъектах Российской Федерации потребительская корзина устанавливается законодательными (представительными) органами субъектов Российской Федерации. Таким образом, прожиточный минимум по г. Москве никогда не будет равен прожиточному минимуму в г. Санкт-Петербурге, так же, как прожиточный минимум в г. Екатеринбурге не будет равен прожиточному уровню в г. Самаре, так как они различаются по уровню цен, да и решение об определении конкретного прожиточного минимума принимается местными властями децентрализованно [4].

Оплата труда в учреждениях образования

По социально-демографической составляющей прожиточный минимум делится на прожиточный минимум для трудоспособных граждан, для пенсионеров, для детей и средний прожиточный минимум на душу населения [4], т. е. педагогические работники попадают в категорию трудоспособных граждан (в большей части приближающейся к категории пенсионеров).

Минимальная заработная плата должна быть выше по уровню, чем прожиточный уровень для осуществления воспроизводственного процесса. Заметим, что уровень минимальной заработной платы значительно отличается по странам: в одних – ставится задача поднять минимальную заработную плату до прожиточного минимума, в других – обеспечить достойный уровень жизни. За рубежом минимальная заработная плата соответствует 32–55% от средней заработной платы по стране [5, с. 59–60]. Международная комиссия признает справедливым значение 68% [6, с. 71].

Третья причина большой разницы в величине заработной платы работников образования – бюджетная обеспеченность региона, которая соответственно существенным образом сказывается на количестве средств, выделяемых на сферу образования, и покупательской способности населения, в том числе работников образования (табл. 3).

Таблица 3

Величина валового регионального продукта, декабрь 2011 г.¹

Регион	Валовой региональный продукт, млн руб.	Валовой региональный продукт по виду экономической деятельности «Образование», %	Величина затрат на образование, (расчет автора), млн руб.
г. Москва	10021556,8	2,6	260560,47
г. Санкт-Петербург	2071756,9	2,2	45578,65
Тюменская область	4091590,0	0,5	20457,95
Республика Саха (Якутия)	483007,0	1,3	6279,09
Нижегородская область	770406,9	1,0	7704,06
Калининградская область	230254,5	1,3	2993,3
Костромская область	111462,3	1,2	1337,5

¹ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156

Оплата труда в учреждениях образования

Таким образом, развитие региона (промышленности, сельского хозяйства на территории) является основополагающим фактором формирования величины заработной платы в бюджетной сфере, в том числе для системы образования. Ведь не стоит забывать о норме, заложенной в Законе «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 8, пп. 3, 6): финансовое обеспечение заработной платы в ДООУ, ООУ находится на региональном (краевом, областном) уровне [7].

Вопрос о минимальных окладах по ПКГ. 31 субъект РФ, согласно федеральным обязательствам по КПМО 2006–2010 гг., обязаны реализовывать модельную методику оплаты труда, остальные регионы на выбор: свою, региональную, или смешанную с модельной методикой, или иной вариант. Поэтому, исходя из структуры ОСОТ, логично предположить, что на уровне РФ совершенствовать можно только минимальный оклад по ПКГ, поскольку он имеет место во всех региональных системах оплаты труда работников образования РФ. Это заложено, как уже было обозначено, в Программе совершенствования системы оплаты труда работников образования РФ до 2018 г. [2]. Однако и здесь есть проблема: минимальные оклады по ПКГ по одним и тем же должностям в разных регионах разные.

Рассмотрим примеры минимального размера педагогических работников 4-го квалификационного уровня в некоторых регионах России (табл. 4). В эту группу входят преподаватели (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; старшие воспитатели; старшие

Таблица 4

Величина минимальных окладов педагогических работников по ПКГ, 4-й квалификационный уровень, 2014 г.*

Регион	Минимальный оклад педагогического работника, руб.
Республика Башкортостан	5534
г. Мурманск	8451
Республика Татарстан	8065–9814
Воронежская область	8144
Нижегородская область	4400
Республика Ингушетия	6455
г. Владивосток	6515–10565
Кемеровская область	3460–6145

*Нормативные документы соответствующих регионов РФ на 2014 г. [8–15]

методисты; тьюторы (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учителя; учителя-дефектологи; учителя-логопеды (логопеды).

Поскольку минимальные оклады по ПКГ сильно отличаются от региона к региону, и любой регион вправе такие нормы о заработной плате принимать (опять же вспомним про пп. 3, 6, ст. 8 Закона «Об образовании в Российской Федерации» [7]), то возникает вопрос: как можно снижать межрегиональную дифференциацию в заработной плате работников образования, если изначальный структурный элемент заработной платы во всех регионах разный?

В Программе отмечено, что государством будут рекомендованы минимальные оклады по ПКГ, но опять же в соответствии с нормами Бюджетного кодекса РФ о разделении полномочий между государственными уровнями (федеральным и региональным) только для подведомственных учреждений [2]. А школы, детские сады, учреждения дополнительного образования такими учреждениями не являются. Значит, и ситуация останется прежней и с минимальными окладами по ПКГ, и с уровнем средней заработной платой педагогических работников по РФ.

Пробелы действующей ПКГ педагогических работников. И, не уходя далеко от проблематики минимальных окладов по ПКГ, остановимся на еще одном пункте совершенствования системы оплаты труда работников образования – самих группах. Эти группы для работников образования появились с 2008 г., принимало их Министерство здравоохранения РФ. Остановимся на приказе № 216 (который не используется в высшем образовании и дополнительном профессиональном образовании) [16].

Очевидной проблемой, в том числе при выполнении Указа Президента о повышении заработной платы педагогическим работникам, является вынесение с 2008 г. некоторых должностей за рамки группы «педагогических работников», при этом педагогические функции за этими работниками в рамках их должностных обязанностей сохраняются. Такая ситуация во многих педагогических коллективах создает недовольство работников и недоумение, почему данный вопрос не решается на федеральном уровне?

В такой ситуации оказались работники по следующим должностям: вожатый, помощник воспитателя, младший воспитатель, которых на уровне школьных, дошкольных учреждений, специальных (коррекционных) учреждений, санаторных школ в штате достаточно много.

Второй проблематикой ПКГ работников образования является, по мнению автора, предложенный порядок распределения должностей по

Оплата труда в учреждениях образования

уровням внутри группы «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников» (табл. 5).

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников¹

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Первый	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый
Второй	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель
Третий	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель
Четвертый	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)

Исходя из действующих требований к выполнению должностных обязанностей работников образования, утвержденных также Минздравом РФ [1], никаких квалификационных уровней между должностями педагогических работников в них не установлено. Нет таких требований и в системах оплаты труда работников образования. Не ясно, на каком основании все работники стали разобщены.

В целом получается, что должности педагогических работников разных квалификационных уровней «стоят дороже или дешевле», т. е., находясь в должности «воспитатель», работник заведомо будет получать меньше, чем в должности «учитель». При этом требования к квалификации, уровню образования для всех работников практически одинаковы. Эта проблема, безусловно, требует скорейшего разрешения. Однако в Программе совершенствования системы оплаты труда механизм реализации

¹ Выдержка из Приказа Министерства здравоохранения и социальной защиты населения РФ от 5 мая 2008 года №216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования» [16].

Оплата труда в учреждениях образования

данного мероприятия подробно не расписан, и нет подзаконных нормативных документов по этому вопросу.

Показатели эффективности профессиональной деятельности работника: что меняется для работника? Очень интересная ситуация сложилась с показателями эффективности деятельности работников. Согласно Программе совершенствования системы оплаты труда до 2018 г., «во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер... В ряде учреждений стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда. Основной причиной этого является низкий размер тарифной части заработной платы... В результате учреждение вынуждено премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников» [2].

В связи со сложившейся ситуацией государство предусмотрело введение «дорожной карты», посредством которой, в том числе и в регионах, исполнительными органами власти и органами местного самоуправления в 2013 г. должны были быть разработаны методические рекомендации по показателям эффективности деятельности подведомственных им учреждений, привязанные к качеству их работы [2, 17].

В ваших регионах есть такие методические рекомендации? Зато они точно есть у ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России, сотрудники которого презентовали некие показатели на семинаре в г. Москве 10 апреля 2014 г. И в них – должностные обязанности работника, один в один. На вопрос слушателей-экономистов-бухгалтеров: «Как же так? За это платится базовая часть?» лектором было замечено, что стимулирующую часть мы можем выплачивать (получать) только за выполнение должностных обязанностей, согласно нормам Трудового кодекса РФ. В этом тоже есть смысл, только как быть с качеством выполнения трудовых обязанностей, этого нам никто не скажет.

И хотя в Законе «Об образовании в Российской Федерации» прописано, что образовательные учреждения должны оказывать «качественную образовательную услугу», расшифровок, что понимается под этим определением конкретно, мы там не найдем [7]. Это, с одной стороны. С другой стороны, есть стандарты качества, международные. Однако это целая процедура сертификации, в которой должно быть прописано каждое движение работника и все задокументировано, а главное – прописан результат каждого работника на каждом этапе его деятельности. Таких учреждений в РФ немного.

Оплата труда в учреждениях образования

В целом же даже не ясно, что является конечным результатом труда педагогического работника, зависящим на 100% от него: ГИА, ЕГЭ – однозначно нет, потому что огромный вклад вносят репетиторы-предметники. Текущая успеваемость? Тоже нет, потому что есть второй участник процесса – воспитанник, ученик и его желание/нежелание учиться, что сильно влияет на процесс образования. Тогда что будет результатом труда педагогического работника? Это большой вопрос для обсуждения, как нам кажется.

Пока же некоторые муниципалитеты без введения внутренних локальных актов о новых показателях профессиональной деятельности работника заключают дополнительные соглашения с педагогическими работниками, не объясняя, собственно, что происходит, для каких целей. Или, подходя формально, принимают новые положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, применяя старые критерии стимулирования.

Новые нормы рабочего времени работников образования. Наверное, самый животрепещущий вопрос – это предложение государства пересмотреть нормы рабочего времени во всех отраслях, включая работников образования (все в той же Программе совершенствования системы оплаты труда). И если более или менее понятно обстоят дела с нормами рабочего времени со всеми, кроме педагогических работников, то вот с нормами обслуживания и нормами численности персонала в образовательном учреждении обстоит все не так просто.

При этом приказами Министерства труда РФ установлено, что на уровне учреждения должны будут введены системы нормирования труда и должны появиться сотрудники (сотрудник), которые будут осуществлять контроль за разработкой норм обслуживания и соблюдения норм численности персонала [18-20].

Сборники разных видов норм уже выпущены ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России как рекомендательные (их перечень и стоимость можно посмотреть на сайте данной организации), однако нет пока обещанных норм рабочего времени для педагогических работников. Что в них будет, неизвестно, поскольку на выездных семинарах, проводимых сотрудниками ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России в начале 2014 г., об этом даже не упоминалось.

Те же сборники, что вышли, например «Типовые нормативы численности работников по обслуживанию и эксплуатации зданий и сооружений», предполагают, что специалист, который будет их рассчитывать, как минимум, хорошо помнит математические вычисления по сумме от 1 до n -показателей [21, с.35].

Если же нас заинтересуют нормы времени на уборку территории тем же дворником, то они разбиты на летний/зимний период, и каждый вид работ отнормирован по времени. Так, например, на подметание ступеней гранитных и мраморных, а также площадок перед входом в здание должно уйти 0,15 мин на 1 кв. м. Если же зимой нужно убрать снег, то рекомендовано исходить из 0,32 мин на 1 кв. м [21, с. 51]. Интересно, а если ступени деревянные, как посчитать? Неизвестно.

Да, кстати: для того чтобы мы с вами знали, сколько же нам положено дворников, для начала посчитаем все площади учреждения, потом все функции по нормам обслуживания, а потом путем всех этих расчетов определимся со ставками. А если зимой снега нет, могут применяться нормы летнего времени? И как быть в этом случае со ставками? Увы, об этом не сказано. Кроме того, никакого программного бесплатного сопровождения к данным сборникам не прилагается, и это как-то немного странно в наше время, когда имеется компьютерное оборудование и множество простых электронных приложений (Excel, Access, к примеру).

На этом фоне нельзя не вспомнить о замечательной методике расчета штатной численности, принятой правительством г. Санкт-Петербурга еще в 2007 г. В данной методике для каждого уровня образовательной системы представлены удобные и понятные расчетные таблицы [22], а в методических рекомендациях представлены примеры готовых расчетов для каждого вида образовательного учреждения [23], что очень удобно использовать как образец для расчета потребности учреждения в персонале.

В заключение хотелось бы отметить, что государством определены значимые проблемные поля в системе оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений, в том числе и работников образования. Однако не выработаны пути и способы достижения поставленных целей, а поэтому не проглядывается конкретный, четкий результат огромных государственных затрат на запуск всех обозначенных в Программе мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда.

Литература

1. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты населения РФ от 26 августа 2010 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенство-

Оплата труда в учреждениях образования

вания системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

3. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

4. Прожиточный минимум [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.financial-lawyer.ru/newsbox/buhgalteru/posobiya/116-528190.html>

5. Суханова Т.В. Концептуальные основы формирования цены рабочей силы на современном этапе: Дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2000.

6. Федченко А. Минимальная зарплата как гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд. 2001. № 9.

7. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2013 г. № 649 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

9. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Мурманска детский сад общеразвивающего вида №146 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://dou146.edu.murmansk.ru/>

10. Территориальная профсоюзная организация работников образования и науки республики Татарстан. Формирование заработной платы педагогических работников учреждений образования с 01.01.2014 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://zdsपो.ru/index/nsot/0-30>

11. Постановление Администрации Кантемировского муниципального района Воронежской области от 16 сентября 2013 г. № 862 «Положение об оплате труда в муниципальных казенных (бюджетных) общеобразовательных организациях (учреждениях) Кантемировского муниципального района Воронежской области».

12. Постановление Правительства Нижегородской области от 28 февраля 2014 г. №134 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468».

13. Постановление Правительства Республики Ингушетия от 22 мая 2014 г. № 93 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия».

14. Постановление №3716 от 18.12.2013 Администрации г. Владивостока «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и работ-

Оплата труда в учреждениях образования

ников муниципальных (бюджетных, автономных) общеобразовательных учреждений города Владивостока».

15. Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 30.12.2013 № 665 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений»,

16. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты населения РФ от 5 мая 2008 г. № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования».

17. Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 января 2013 г. по разработке региональных планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда».

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда».

20. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 509 «Об утверждении плана по разработке в 2014 году типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда».

21. Сборник типовых норм численности работников по обслуживанию и эксплуатации зданий и сооружений. Шифр 15.02.02 (утв. ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России №001 от 24 января 2014 г.).

22. Постановление Правительства г. Санкт-Петербурга от 13 марта 2007 г. № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга».

23. Распоряжение Правительства г. Санкт-Петербурга от 13 июля 2007 г. № 1128-р «Об утверждении методических рекомендаций по определению штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образова-

Оплата труда в учреждениях образования

нию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга».

WAGES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Fedotova M.V., candidate of economic sciences, associate professor, manager by the laboratory of socio-economic researches information of Nizhegorodskogo of institute of development of education

Improving the system of remuneration of workers education

Problematika of realization of measures of perfection of the system of payment of labour of workers of formation of Russian Federations, stopped up on 2013–2018 is examined in the article.

Key words: differentiation of ettlings, professional'no-kvalifikacionnye groups, minimum salary, ettlings of worker.