

**Назарова У. А.**

*доктор экономических наук, профессор,  
Башкирский государственный университет  
e-mail: nazarovaua@mail.ru*

**Вельмисова Е. И.**

*аспирант,  
Башкирский государственный университет  
e-mail: sergeeva-ei@mail.ru*

## **Заработка плата педагогических работников организаций среднего профессионального образования как основной компонент маркетинга персонала**

*В статье рассматривается заработка плата педагогических работников организаций среднего профессионального образования как компонент маркетинга персонала. На примере современных систем заработной платы педагогических работников анализируется зависимость оплаты труда работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и прочих компенсирующих факторов.*

**Ключевые слова:** оплата труда, маркетинг персонала, среднее профессиональное образование, педагогические работники, сфера образования.

**Nazarova U. A.**

*Doctor of Science (Economics), professor,  
Bashkir State University*

**Velmisova E. I.**

*Postgraduate student,  
Bashkir State University*

## **Salary of pedagogical employees of the organizations of secondary professional education as main component of marketing of personnel**

*In the article the salary of pedagogical employees of the organizations of secondary professional education as a component of marketing of personnel is considered. On the example of modern systems of a salary of pedagogical workers dependence of compensation*

---

---

*of the worker on his qualification, complexity of the performed work, quantities and qualities of the spent work and the other compensating factors is analyzed.*

**Keywords:** compensation, marketing of personnel, secondary professional education, pedagogical workers, education.

Заработка плата – это компенсация трудового вклада работников в деятельность организации. Поэтому основная функция заработной платы – мотивирование работников к эффективному труду<sup>1</sup>. Кроме того, оплата труда работников является важнейшим компонентом как внутреннего, так и внешнего маркетинга персонала любой, в том числе и образовательной организации. Можно сказать, что она даже выступает своеобразным «коммуникативным» инструментарием, подающим сигналы от работодателя работнику. При этом коммуникационная составляющая также играет важную роль, когда встает вопрос донесения до работников информации о системе выплат, особенно когда меняются условия оплаты труда.

За последние годы в Российской Федерации были произведены коренные изменения в области регулирования оплаты труда работников федеральных, государственных и муниципальных образовательных организаций, что было связано с преобразованием всей системы оплаты труда работников, финансируемых из бюджетов различного уровня. Были разграничены полномочия по установлению размеров и условий оплаты труда между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Системы оплаты труда педагогических работников, установленные в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583<sup>2</sup>, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда педагогических работников в зависимости от их квалификации и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда работников с од-

---

<sup>1</sup> Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2016. – С. 274.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»/ <http://base.garant.ru/193695/#ixzz43grRZrUE>.

новременным повышением ответственности руководителей учреждения. Начиная с 2008 года заработка педагогических работников организаций среднего профессионального образования состоит из трех частей: базовой, компенсационной и стимулирующей.

В соответствии с «майскими» Указами Президента Российской Федерации образовательным организациям рекомендовано перераспределить средства в структуре заработной платы педагогических работников так, чтобы они преимущественно направлялись на увеличение их ставок (окладов), составляющих фиксированную часть оплаты труда, которая должна быть отражена в трудовом договоре. Сам же фиксированный размер заработной платы педагогических работников может быть в виде должностного оклада или ставки заработной платы за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

По этому поводу хотелось бы отметить три момента. Во-первых, важно, что окладам и ставкам заработной платыделено особое внимание в части выделения на них денежных средств. Этим самым подчеркивается их особое значение. Во-вторых, становится ясным, что в основной размер заработной платы не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты. Это положение является, своего рода, минимальной государственной гарантией заработной платы педагогических работников, поскольку определение заработной платы, содержащееся в ст. 129 ТК РФ, привело к тому, что даже в минимальную оплату труда стали включаться доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера. И в-третьих, можно сделать вывод, что рекомендуемые структуры заработной платы ограничены двумя вариантами: основой одной из них является должностной оклад за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц, в основе другой – ставка заработной платы за норму часов работы в неделю (год).

Определение продолжительности рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) осуществляется в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки России № 1601<sup>3</sup>, предусматривающими, что в зависимости от должности и

---

<sup>3</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»// <http://rg.ru/2015/03/11/chasy-dok.html>.

(или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

Когда речь идет о ставке заработной платы за норму педагогической работы в целом, то состав рабочего времени таких работников включает в себя нормируемое время (часы преподавательской работы) и не-нормируемое время. Второе из них затрачивается на выполнение другой педагогической работы, которая вытекает из должностных обязанностей преподавателя, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик. Она выполняется также в течение рабочего времени, но по количеству часов не конкретизируется и регулируется графиками и планами работ, в том числе личными планами преподавателя. При этом в силу действия ст. 333 ТК РФ педагогическим работникам, в отношении которых установлено нормирование преподавательской работы за ставку заработной платы, в любом случае должна быть обеспечена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Такое наличие ненормируемого времени, а также летний отпускной период привлекает в отрасль соответствующий контингент, прежде всего – женский, который нуждается в большей гибкости времени занятости.

Не маловажным для такой задачи внутреннего маркетинга персонала, как удержание работника выступают выплаты компенсационного характера. Они, согласно законодательству, производятся за работу: с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); в местностях с особыми климатическими условиями; за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

Однако самыми значимыми для маркетинга персонала выступают стимулирующие выплаты. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, ло-

кальными нормативными актами образовательных организаций, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Новая система оплаты труда предоставила руководителям образовательных организаций больший объем прав в части стимулирования труда работников, чем при ЕТС, что необходимо для дифференциации в оплате труда работников в зависимости от их квалификации, профессионализма и результативности труда, устранения «уравниловки» в заработной плате, решения проблемы усиления мотивации труда. В этом случае зарплата может стать действительным инструментом внутреннего маркетинга персонала. Однако свобода руководителя в выборе стимулирующих выплат негласно ограничена. Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (в ред. от 17 сентября 2010 г. № 810н) был утверждён перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных организациях<sup>4</sup>. К стимулирующим выплатам относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемой работы; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет премиальные выплаты по итогам работы.

Здесь мы видим, во первых, некоторую размытость в определениях. Например: интенсивность и высокие результаты – разные вещи. Нет разделения интенсивности (когда работник получил дополнительную нагрузку) и активности (когда работник сам проявил инициативу). Отдельно присутствует «качество работы», а количество отдельно не выделено. Нет такого понятия, как эффективность, а значит результаты не сопоставляются с затратами, нет внимания к экономии ресурсов, а ведь это так актуально, особенно в кризисный период. Отдельно фигурируют итоги и результаты, хотя это одно и то же. Остаётся такой параметр как стаж, однако для некоторых коллективов, ориентированных на стратегию омоложения, эта выплата не актуальна. Главный же пробел, на наш взгляд, заключается в том, что в педагогике вообще трудно оценить результаты: ситуативность, неоднородный контингент обучающихся, влияние внешних факторов. Поэтому на первое место выступает оценка личных деловых качеств, которая производится преимущественно экспертными методами. По факту её использует не-

---

<sup>4</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями)/Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/192714/#ixzz43gw6da7X>.

которые организации, но их единицы и такая практика пока не стала системной. А ведь именно она могла бы выступить мощным инструментом внутреннего маркетинга персонала.

Работник должен знать, какое вознаграждение получит в зависимости не только от результатов своего труда, но и от проявления в коллективе лучших деловых качеств, таких, как контактность, взаимопомощь, работа в команде, внутренняя культура и т.п.

Нельзя не отметить, что вне зависимости от того, на сколько грамотно выстроена система оплаты труда в учебном заведении, большую роль играет мастерство управленческих коммуникаций руководителя, способного правильно донести до сотрудников особенности оплаты труда.

Что же касается обеспечения с помощью заработной платы достаточного жизненного уровня, то в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 было предусмотрено поэтапное доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений среднего профессионального образования до средней заработной платы по региону к 2018 г. Для этих целей на 2013–2018 годы предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы преподавателям и мастерам производственного обучения за счет средств федерального бюджета, средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации, в том числе за счет привлечения на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет минимизации неэффективных расходов.

Согласно плану мероприятий («Дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденному распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р, соотношение средней заработной платы преподавателей государственных и муниципальных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования к средней заработной плате в субъектах Российской Федерации на 2015 год предусмотрено в размере 85% (табл. 1), на 2016 год – 90%<sup>5</sup>.

По предварительным итогам федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников в 2015 году средняя заработная плата педагогических работников об-

---

<sup>5</sup> Ситикова Н.М. О некоторых проблемах оплаты труда руководителей федеральных бюджетных организаций // Российское право. – 2011. – № 4–5.

Таблица 1

**Уровень средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования**

Регион	Средняя заработная плата по субъекту Российской Федерации, рублей	Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения в субъекте Российской Федерации, рублей		
		всего	в том числе по формам собственности организаций	
			федеральная	субъектов Российской Федерации
Республика Башкортостан	25 835	25 785	26 274	25 744

разовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Республики Башкортостан составила 25 785 рублей, или 99% к средней заработной плате по региону.

Подводя итог, отметим, что и государству, и руководству образовательных организаций важно развивать и совершенствовать зарплатный компонент трудовой жизни педагогического работника, что послужило бы основой роста качества образовательных услуг в нашем обществе.

**Используемые источники**

1. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.
2. Ситикова Н.М. О некоторых проблемах оплаты труда руководителей федеральных бюджетных организаций // Российское право. – 2011. – № 4–5.
3. Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» / <http://base.garant.ru/193695/#ixzz43grRZrUE>.

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»// <http://rg.ru/2015/03/11/chasy-dok.html>.
5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями)/Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/192714/#ixzz43gw6da7X>.
6. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2016. – 346 с.