

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
КАК ФАКТОР ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИИ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 44.03.05
«Педагогическое образование. Профиль: Экономика»

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. Кафедрой

_____ дата _____ подпись

Исполнитель:
Сафонова Ксения Александровна,
обучающийся БЭ-42 группы

_____ Подпись

Руководитель ОПОП:

_____ Подпись

Научный руководитель:
Морозов Геннадий Борисович,
к.э.н., доцент

_____ Подпись

Екатеринбург 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты оплаты труда педагогических работников.....	6
1.1. Сущность оплаты труда работников бюджетной сферы деятельности.....	6

1.2. Характеристика и особенности оплаты труда педагогических работников дошкольного учреждения.....	11
1.3. Модель новой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений.....	27
Глава 2. Анализ и оценка системы оплаты труда в МДОУ детский сад № 539 г. Екатеринбурга.....	34
2.1. Краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности дошкольной организации.....	34

2.2. Анализ организации выплат заработной платы в детском саду № 539 г. Екатеринбурга.....	38
2.3. Рекомендации по улучшению формирования оплаты труда в дошкольной организации.....	43
Заключение.....	52
Список литературы.....	54

Введение

Актуальность темы исследования. Фигура педагога в дошкольном учреждении считается основной, так как именно он оказывает большое значение на становление личности ребенка, путем создания педагогических условий для надлежащего воспитания детей, обеспечения охраны жизни и укрепления их здоровья. Перед педагогическими сотрудниками дошкольного образовательного учреждения стоит непростая задача - построить свою работу так, чтобы она отвечала запросам общества, и обеспечивала сохранение самооценности, неповторимости дошкольного периода детства. Однако, в настоящее время, дошкольное образовательное учреждение должно постоянно доказывать свою привлекательность, оригинальность и необходимость, чтобы занять индивидуальное место в общем образовательном пространстве. Этого можно добиться высоким качеством профессиональной деятельности педагогов. Современному дошкольному

учреждению нужен педагог, который является квалифицированным работником, добросовестным гражданином страны и многосторонне развитой личностью. Для качественной работы воспитателя и создания «модели педагога», на которую ориентировано образование, необходимо привлекать в детские образовательные учреждения высококвалифицированные кадры, чему в большей степени способствует характер оплаты труда.

Система выплат заработной платы в образовании должна иметь коллективный характер и учитывать компоненты профессиональной специфики. С другой стороны труд носит индивидуальный характер, который диктует определенную индивидуализацию заработной платы.

Анализ современной научной литературы и практики развития системы оплаты труда педагогических работников выявляет следующие недочеты:

- несоответствие уровня и системы оплаты труда специфике педагогической деятельности;
- принципиальное отставание бюджетных учреждений по уровню заработной платы по сравнению с конкурентными рынками;
- недостаточная разработанность теоретических и практических вопросов оплаты труда воспитателей дошкольного образовательного учреждения в многоуровневом бюджетном секторе страны в условиях рыночной экономики.

Таким образом, актуальность темы исследования и ее основные задачи заключаются в анализе объективной реальности и чрезвычайной педагогической значимости труда работника дошкольной образовательной организации, детей, посещающих эти организации и их родителей.

Предметом исследования выступает формирование оплаты труда педагогических работников в образовательной дошкольной организации.

Объектом исследования является оплата труда педагогов в дошкольной образовательной организации.

Целью исследования является анализ организации оплаты труда педагогических работников в детском саду №539 и составление рекомендаций по улучшению формирования оплаты труда.

В зависимости от решения конкретных задач в ходе исследования были использованы такие общетеоретические методы формирования научного знания, как диалектический метод, раскрывающий возможности изучения экономических явлений в динамическом развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности, методы дедукции и индукции, анализа и синтеза. Методы экономико-статистического анализа. В процессе выявления основных тенденций и закономерностей, подготовки научных рекомендаций и предложений была использована методология системного подхода.

Для достижения обозначенной цели были сформулированы следующие **задачи**, позволяющие определить логику и структуру работы:

- определить сущность оплаты труда;
- дать характеристику и выделить особенности оплаты труда педагогических работников дошкольного учреждения;
- проанализировать эффективность формирования оплаты труда педагогических работников в образовательной дошкольной организации.

Глава 1. Теоретические аспекты оплаты труда педагогических работников

1.1. Сущность оплаты труда работников бюджетной сферы деятельности

Регулирование оплаты труда работников бюджетных организаций является сферой прямого и непосредственного воздействия государства, которое осуществляется на всех уровнях — от муниципального до федерального. Работниками бюджетного сектора вносится значительный вклад в обеспечение необходимого уровня конкурентоспособности страны, поскольку они оказывают населению социально значимые услуги в области образования, здравоохранения и др. Тем самым они в решающей степени формируют его образовательный и трудовой потенциал. Поэтому задачей, которая решается в первую очередь, является обеспечение каждому работнику условий, которые позволят ему своим трудом поддерживать достойный уровень жизни, обеспечить реализацию всех функций оплаты труда. В настоящее время, поскольку происходят изменения в экономическом и социальном развитии страны, подвергается существенным изменениям и

политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников бюджетной сферы. Частично отдельные функции государства по реализации этой политики возложены на бюджетные учреждения, в части самостоятельного установления оплаты труда, материального стимулирования. Задачей каждого бюджетного учреждения является создание экономически обоснованной и достоверной информации о труде и его оплате. Современные требования диктуют необходимость в обязательном порядке производить полную и своевременную оплату труда работников, а так же осуществлять эффективное планирование расходов, связанных с начислением и выплатой причитающейся заработной платы, эффективностью используемых форм и систем организации и стимулирования труда.

В бюджетных учреждениях (федеральных, региональных, муниципальных) складывается из трех составляющих, которыми являются — базовая часть, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Для дифференциации оплаты труда утверждены четыре профессиональные квалификационные группы, для каждой группы Правительством РФ утвержден базовый оклад. Базовый оклад является нижней границей заработной платы, ниже которого по профессиональным квалификационным группам заработную плату устанавливать нельзя. Следующий этап — это установление шести квалификационных уровней. Такие уровни дифференцируют заработную плату работников одной профессии в зависимости от сложности работы, которую они выполняют, при этом учитывая дополнительные критерии квалификации.

Природа стимулирующих и компенсационных выплат различна. Посредством стимулирующих выплат работодатель создает побудительные мотивы к труду, вырабатывает у работника желание трудиться более результативно, а компенсационные выплаты возмещают (отсюда и название «компенсационные») потенциальные потери работников. Но, можно сказать, что и стимулирующие выплаты, и компенсационные направлены на

повышение эффективности и производительности труда. Особенности функционирования организации влияют в большей степени на стимулирующие выплаты, чем на компенсационные. Стимулирующие выплаты являются показателем качества и количества труда, но если работодатель слишком увлекается такими выплатами, то это может привести к негативным последствиям.

В любой бюджетной организации работа сотрудника находится в прямой зависимости от их профессиональных способностей и от их способностей к достижению целей организации. Одним из ведущих факторов развития этих способностей является оплата труда, которая побуждает человека к деятельности.

Оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Однако в экономической науке используется термин «заработная плата», а не термин «оплата труда» в которой включаются все компенсации за труд, поэтому расширительная трактовка данного термина вполне обоснована.

В современной экономической теории заработная плата определяется как «...цена, выплачиваемая за использование труда»¹, при этом термин «труд» рассматривается как широкое понятие. Он включает в себя оплату труда рабочих самых разных профессий, специалистов всех профилей и владельцев предприятий в сфере обслуживания населения.

Самая распространенная точка зрения на определение *заработной платы* – это ее представление в качестве «вознаграждения за труд, оговоренного договором с работодателем и определяемого количеством и качеством труда». Это положение закреплено и в законодательных актах нашей страны. В частности, ст. 129 ТК РФ под заработной платой понимает «...вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также

¹ Ермишин П. Г. Основы экономической теории: курс лекций. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 420 с.

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

Исследование данных точек зрения в отношении заработной платы позволяет сделать общий вывод – не существует единого подхода к определению заработной платы, что и объясняет актуальность исследования в данном направлении. В настоящее время это понятие рассматривается чаще всего как вознаграждение за труд, либо как цена труда.

Из понимания природы заработной платы вытекают две ее основные функции: воспроизводственная и стимулирующая.

1. Воспроизводственная функция предполагает обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы без увеличения состава обеспечиваемой семьи.

2. Стимулирующая функция предполагает установление зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.²

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата является главным и основным средством его личного дохода, способом повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, суть стимулирующей роли заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя

² Грехова А. А. Заработная плата как понятие // Челябинский гуманитарий. – 2010. Т. 1. № 10. – С. 32-35

заработная плата работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.³

Под системой оплаты труда понимается способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда. Многие отечественные экономисты выделяют следующие системы оплаты: простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную. Ряд авторов выделяют еще и коллективную (бригадную) сдельную систему.⁴

Все системы оплаты труда в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на формы заработной платы.⁵

На сегодняшний день существует множество различных классификаций, как систем оплаты, так и ее форм.

Принято выделять две основные системы заработной платы – сдельная и повременная. Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка.

Месячный заработок при повременной системе зависит от количества проработанного времени и начисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки – часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой

³ Коваленко А. Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации // *Тетра Economicus*. – 2011. Т. 9. № 4-3. – С. 115-117.

⁴ Грехова А. А. Заработная плата как понятие // *Челябинский гуманитарий*. – 2010. Т. 1. № 10. – С. 32-35

⁵ Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 210 с., с. 95.

тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках – путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.

При сдельной системе оплаты труда труд работников подлежит нормированию. Нормирование регулируется ст.159-163 ТК РФ.

Нормы труда являются «конкретным выражением меры труда в конкретной организации, т.е. общественно необходимых затрат рабочего времени, которые складываются в условиях рынка». Существует три вида норм труда: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором.

В итоге можно прийти к выводу о том, что оплатой труда является цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Основными функциями заработной платы является производственная и стимулирующая. При назначении оплаты труда, принято выделять две ситсемы – сдельную и повременную. Отличием является тот критерий, который работодатель берет за основу определения размера заработной платы.

1.2. Характеристика и особенности оплаты труда педагогических работников дошкольного учреждения

В соответствии с законом об образовании *«педагогический работник - это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности»*.⁶

⁶ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации»

В дошкольном учреждении к педагогическим работникам относятся: воспитатель, музыкальный руководитель, логопед, психолог.

Дадим краткую характеристику каждой специальности.

Воспитатель детского сада - это специалист по работе с детьми дошкольного возраста. Профессия эта очень важная и ответственная, она требует от человека определенных навыков. Воспитатель занимается с детьми, устраивает разнообразные игры для развития внимательности, сообразительности, в своей работе придерживается программы развития детей дошкольного возраста. Обучающие методики подбираются в зависимости от возрастной категории, но все они сводятся к игровому процессу: так ребенок лучше воспринимает и усваивает материал.

Музыкальный руководитель в детском саду является специалистом, осуществляющим развитие музыкальных способностей детей дошкольного возраста, формирование их эстетического вкуса, а также определяющий направления педагогической деятельности с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей.

Логопед детского сада – это высококвалифицированный специалист, который изучает причины появления речевых дефектов (заикания, шепелявости, картавости, дисграфии, дислексии и т.д.), и с помощью специальных методик, курсов, методов и приемов помогает детям избавиться от них. Особенность профессии логопед заключается в том, что специалист в этой области должен быть одновременно врачом, психологом и педагогом, так как зачастую нарушения речи тесно связаны с психологическими или даже физиологическими проблемами ребенка.

Психолог в детском саду помогает детям быстрее и легче адаптироваться к новым условиям. Задача психолога - сделать жизнь ребенка в детском саду удобной и комфортной, прежде всего с точки зрения детской психики, общих и индивидуальных особенностей ее развития. Психолог

должен помочь воспитателю и родителям ребенка найти и объяснить скрытые причины некоторых детских неудач, поступков и особенностей поведения. Этот специалист обязан вовремя обратить внимание на ребенка, эмоции которого находятся на грани срыва, чтобы вместе с родителями и другими коллегами помочь ему справиться с ними еще до школы.

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, к должностным обязанностям педагогических работников дошкольной организации относятся:

- осуществление деятельности по воспитанию детей в образовательных учреждениях и их структурных подразделениях (интернате при школе, общежитии, группах, группах продленного дня и др.), иных учреждениях и организациях;

- содействие созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников;

- изучение личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействие росту их познавательной мотивации и становлению их учебной самостоятельности, формированию компетентностей;

- создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося;

- помощь в развитии общения и решении проблем обучающегося, возникающих во взаимоотношениях с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими);

- обеспечение уровня подготовки соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта, федеральным государственным образовательным требованиям;

- содействие получению дополнительного образования обучающимися, воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждениях, по месту жительства;
- совершенствование жизнедеятельности коллектива обучающихся, воспитанников, в соответствии с индивидуальными и возрастными интересами обучающихся, воспитанников;
- соблюдение прав и свободы обучающихся, воспитанников, ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса;
- разработка плана воспитательной работы, внесение в него предложений и корректировок, а так же, совместно с органами самоуправления обучающихся, воспитанников педагог ведет активную пропаганду здорового образа жизни, работает в тесном контакте с учителями, педагогом-психологом, другими педагогическими работниками, родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся, воспитанников;
- участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющим);
- обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса, а так же выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности;
- при выполнении обязанностей старшего воспитателя наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности воспитателя, осуществляет координацию деятельности воспитателей, педагогических работников в проектировании развивающей образовательной среды

образовательного учреждения. Оказывает методическую помощь воспитателям, способствует обобщению передового педагогического опыта, повышению квалификации воспитателей, развитию их творческих инициатив.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Кроме того, педагогическим работникам устанавливают профессиональные стандарты, которым они должны соответствовать.

Профессиональный стандарт педагога – рамочный документ, в котором определяются основные требования к его квалификации. Общенациональная рамка стандарта может быть дополнена региональными требованиями, внутренним стандартом образовательного учреждения, в соответствии со спецификой реализуемых в данном учреждении образовательных программ.

По профессиональному стандарту, педагог дошкольной образовательной организации должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; конвенцию о правах ребенка; педагогику, детскую, возрастную и социальную психологию; психологию отношений, индивидуальные и возрастные особенности детей и подростков, возрастную физиологию, школьную гигиену; методы и формы мониторинга деятельности обучающихся, воспитанников; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, организации свободного времени обучающихся, воспитанников; методы управления образовательными системами; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации

компетентностного подхода; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися, воспитанниками разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников сохранены имеющиеся у них в настоящее время права и свободы, в том числе:

- свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания;
- на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания.

Для педагогических работников сохраняются и имеющиеся трудовые права такие как, право на:

- сокращенную рабочую неделю;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- предоставление педагогическим работникам вне очереди жилых помещений по договорам социального найма;

– иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.⁷

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа;
- индивидуальная работа с обучающимися;
- научная, творческая и исследовательская работа.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (повышение квалификации) за счет средств работодателя раз в три года.

Педагогический работник, обладая определенными правами, несет и обязанности. Он должен осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы, развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни.

При этом он обязан:

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействуя при необходимости с медицинскими организациями;

⁷ Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ (вступивший в силу 1 сентября 2013) глава 5, статьи 47-48.

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.⁸

Педагогический работник также обязан систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности, медосмотры (при поступлении на работу, периодические, внеочередные), обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, соблюдать устав, правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты образовательной организации.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками своих должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод о том, что педагогическими работниками детского сада могут являться лица имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Для каждого педагогического работника есть перечень прав, стандартов, обязанностей и требований, предъявляемых к нему со стороны работодателя.

Оплата труда педагогических работников любых образовательных учреждений всегда была и остается наиболее актуальной и важной проблемой.

Раскрытие сущности и структуры педагогического труда позволяет выделить его особенности, имеющие принципиальное значение для

⁸ Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ (вступивший в силу 1 сентября 2013) глава 5, статьи 47-48.

организации и регулирования оплаты труда педагогических работников (табл. 1).

Таблица 1

Особенности оплаты труда педагогических работников

Особенности педагогического труда	Их идентификация в системе оплаты труда
Образование - трудоемкая отрасль.	Проблемы его финансирования связаны, прежде всего, с финансированием заработной платы сотрудников образовательных учреждений.
Полифункциональный характер труда, проявляющийся в многообразии целей образовательного процесса, имеющих приоритетное значение.	Существует сложности и специфика измерения количественных и качественных параметров педагогического труда, влияющих на уровень заработной платы, при этом существует возможность их обособленного измерения и ранжирования по значимости на основе построения коэффициентной системы заработной платы.
Двойственная природа педагогического труда: труд, с одной стороны - коллективный, с другой – индивидуальный.	Система заработной платы должна быть ориентирована на развитие интеграции коллективных и индивидуальных форм премирования работников образовательных учреждений для достижения целей образования.
Воздействие педагогического труда на широкий круг потребителей образовательных услуг - бизнес, население, государство.	Необходимость достойной оценки педагогического труда в силу его востребованности всеми субъектами рынка и необходимость развития института частного-государственного партнерства при финансировании заработной платы.
Творческий характер труда, отличающийся значительным удельным весом нестандартных трудовых операций.	Эта особенность требует усилий различной степени интенсивности от педагогов, которая должна быть воплощена через систему дифференциации в оплате труда.
Труд связан с высокой степенью образования и требует пожизненного	Образование и повышение квалификации должны быть приоритетно отражены в системе заработной платы как

Система оплаты труда педагогических работников в последние годы реформируется. Во-первых, в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597, № 599 уровень оплаты их труда значительно повышается, во-вторых, в публичных выступлениях В. В. Путина, а также в принятой в конце 2012 г. «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 гг.» сформулирована задача перейти к так называемому эффективному контракту. Курс на эти преобразования выдвигает на повестку дня проведение мониторинговых исследований, которые позволили бы проследить процесс изменения заработной платы педагогических работников, а также выявить факторы, способствующие реформированию системы оплаты труда или тормозящие его.

В соответствии с концепцией эффективного контракта, предложенной российским экономистом Я. И. Кузьминовым, для создания продуктивных трудовых взаимоотношений между образовательными организациями и работающими в них педагогами важно обеспечить такое денежное и прочее материальное вознаграждение, при котором преподаватель не испытывал бы недостатка в материальных и культурных благах и мог бы обеспечивать свою семью на желательном для него уровне. Проблемой оказывается определение такого измерителя уровня оплаты труда педагога, который был бы достаточным для формирования эффективных взаимоотношений между педагогом и образовательной организацией в разных по уровню социально-экономического развития субъектах Российской Федерации.

Согласно последним данным, уровень средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-сентябрь 2016 года в России

составил 15 до 30 тысяч рублей в месяц, при этом очень большое значение имеет регион.⁹ Данная цифра, является неприемлемой для оценки труда педагогического работника, так как работа с детьми – это сложная работа, которая требует терпения, осведомленности во многих сферах деятельности, а так же огромный список должностных обязанностей и квалификационных требований.

Используя данные Министерства образования и науки РФ и Росстата о заработной плате педагогических работников дошкольного, общего образования, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования за 2013-2015 гг., а также ряд других статистических показателей, предоставляемых Росстатом, отражающие дифференциацию и неравенство доходов населения, рассмотрим, что происходило с заработной платой педагогических работников разных уровней образования за последние 3 года (табл. 2).¹⁰

Таблица 2

Показатели неравенства среднемесячной заработной платы педагогических работников разных уровней системы образования в 2013-2016 гг.

Показатель	Дошкольное образование			Общее образование		Дополнительное образование		Начальное и среднее образование		
	2014	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2014	2015	2016

⁹ http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor3-16.html

¹⁰ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/

Max/min, раз	6,2	6,3	7,4	5,9	4,6	6,9	6,5	7,8	7,1	6,5
Размах вариации	2,4	2,3	2,4	2,3	2,2	3,1	2,9	3,2	2,7	2,5
К вариации	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

Из таблицы 2 видно, что в степени дифференциации регионов по абсолютной величине заработной платы педагогов за период с 2014 по 2016 г. значительных изменений не происходило. Общее образование, дополнительное образование детей, начальное и среднее профессиональное образование характеризуются либо снижением, либо неизменностью основных показателей неравенства. В дошкольном образовании произошло некоторое увеличение разницы между максимальным и минимальным уровнем среднемесячной заработной платы: с 6,2 раза в 2014 г. до 7,4 раза в 2016 г. Однако остальные показатели свидетельствуют о сокращении неравенства по зарплате в дошкольном образовании.

На основании имеющихся данных можно говорить о некотором сокращении неравенства субъектов Российской Федерации по абсолютной величине заработной платы педагогов всех уровней образования, и эти изменения согласуются с общей тенденцией к уменьшению неравенства российских регионов по уровню доходов населения в целом.

Необходимо отметить, что оплата труда педагогических работников имеет свои особенности. Система оплаты труда работников определяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Педагогический работник дошкольного образовательного учреждения, с которым заключен трудовой договор, является работником, выполняющим

трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), которая оплачивается работодателем из фонда заработной платы, и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 20, 56, 129 Трудового кодекса РФ; далее – ТК РФ).

В дошкольном образовательном учреждении, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, соглашений и трудового договора (ст. 100 ТК РФ), должен устанавливаться режим рабочего времени, предусматривающий:

- продолжительность рабочей недели;
- работу с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены), в т. ч. неполного рабочего дня (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе.

Режим работы дошкольного образовательного учреждения и длительность пребывания в нем детей определяются уставом дошкольного образовательного учреждения, а также договором между учреждением и учредителем. Допускается функционирование дошкольного образовательного учреждения (группы) в дневное, ночное время, круглосуточно, в выходные и праздничные дни, а также свободное посещение детьми учреждения.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы): за 36 часов педагогической работы в неделю старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений, педагогам-психологам, методистам образовательных учреждений, социальным педагогам, педагогам-организаторам, музыкальным руководителям, руководителям физвоспитания. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.¹¹

С согласия работников каждый из воспитателей может работать неполное рабочее время с соответствующей оплатой в размере неполной ставки заработной платы. Однако следует отметить, что период работы при отсутствии у каждого работника полного рабочего времени может быть исключен при исчислении досрочно назначаемой трудовой пенсии.

Необходимо также учитывать, что изменение режима пребывания воспитанников в группе влечет изменение продолжительности рабочего времени воспитателей, а, следовательно, и размера оплаты их труда.

Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу, ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

– доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

¹¹ Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу РФ. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2007. – 287 с., с.102

– доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательной организации с особым режимом работы).

Например, присмотр и уход за детьми, которых родители забирают после окончания работы детского сада, осуществляется воспитателем за пределами нормального режима рабочего времени. В этом случае работа воспитателя признается сверхурочной, выполненной сверх установленного режима (ст. 149 и 152 ТК РФ). Соответственно выплаты воспитателям за такую работу могут производиться работодателем из фонда оплаты труда при условии, что размеры выплат или норматив их подсчета предусмотрены коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами детского образовательного учреждения или трудовым договором с воспитателем.

Возможен и другой вариант оплаты сверхурочной работы воспитателя. Поскольку после окончания работы детского образовательного учреждения воспитатель не считается работником, родители (законные представители) ребенка должны заключить с ним гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг в соответствии с гл. 39 Гражданского кодекса РФ. В таком случае воспитатель будет выступать в качестве физического лица (исполнителя), не связанного трудовыми отношениями с детским образовательным учреждением, которое оказывает услуги конкретным заказчикам.

Стоимость услуг воспитателя определяется сторонами самостоятельно и указывается в договоре (ст. 421, 424 и 781 ГК РФ). Воспитатель обязан с

полученной суммы (доход от оказания услуг) заплатить налог на доходы физических лиц в размере 13% (ст. 207, 208 и 224 Налогового кодекса РФ, часть вторая).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов, ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности. К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливаются надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; за квалификационную категорию и стаж. При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (например, за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий и мероприятий.

В заключении можно сделать вывод о том, что оплата труда педагогических работников имеет свои особенности. Система оплаты труда работников определяется коллективным договором или иными нормативными правовыми актами. Педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливаются надбавки за интенсивность и

высокие результаты работы, за квалификационную категорию и стаж, к ним относятся выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и премии. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.3. Модель новой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений

Разработка новой системы оплаты труда (НСОТ) педагогических работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, должна рассматриваться в двух аспектах: повышение уровня оплаты труда и совершенствование непосредственно системы оплаты труда.

Новая система оплаты труда работников учреждений дошкольного образования, должна предусматривать значительное увеличение зависимости уровня оплаты труда от качества работы педагогов. В связи с этим на федеральном уровне необходимо пересматривать квалификационные требования по должностям педагогических работников, а также создавать и принимать профессиональные стандарты.¹²

Профессиональные стандарты определяют профессиональные требования к качеству и результатам работы педагога. Наличие в каждой профессиональной квалификационной группе нескольких квалификационных уровней по должностям педагогов позволит молодым специалистам, показывающим отличные результаты работы, после прохождения аттестации и независимо от педагогического стажа получить более высокий

¹² <http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=351>

квалификационный уровень и, соответственно, более высокую оплату труда. Это будет способствовать закреплению в учреждениях образования молодых кадров.

Значительное повышение уровня оплаты труда педагогических работников учреждений дошкольного образования должно рассматриваться как одна из важнейших задач повышения качества дошкольного образования. Без установления минимального уровня оплаты труда воспитателей и иных педагогических работников, нельзя говорить о надлежащей стимулирующей роли системы оплаты труда.¹³

Таким образом, вышеизложенное позволяет говорить о том, что формирование новой системы оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, должно предусматривать значительное увеличение зависимости уровня оплаты труда от качества работы педагогов. Поэтому, следует пересмотреть квалификационные требования по должностям, предъявляемые к педагогическим работникам и разработать профессиональные стандарты.

Основными целями введения НСОТ являются:

- повышение мотивации педагогических работников учреждений дошкольного образования к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников.

Задачи, решаемые введением НСОТ:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- значительное повышение заработной платы педагогических работников учреждений дошкольного образования;

¹³ http://123-job.ru/content/articles_24/

- создание стимулов для повышения профессионального уровня работников и внедрения инновационных технологий в образовательный процесс;
- привлечение и закрепление в образовательных учреждениях молодых кадров.

Новая система оплаты труда работников образовательных учреждений базируется на следующих основных принципах:

- самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений в пределах их компетенции;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, особенностей в содержании и условий труда;
- материальное стимулирование повышения качества работы.¹⁴

Фонд оплаты труда (ФОТ) педагогических работников учреждений дошкольного образования определяется как состоящий из базовой (ФОТб) и стимулирующей (ФОТст) частей. При этом ФОТб должен составлять не более чем 75% ФОТ, а ФОТст - не менее 25% ФОТ.

ФОТб предназначен для выплаты базовых окладов (тарифных ставок), обеспечивающих материальную компенсацию педагогическим работникам учреждений дошкольного образования за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями с учетом особенностей содержания и условий труда.

ФОТст обеспечивает поощрение педагогических работников учреждений дошкольного образования за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на высокое качество работы

¹⁴ <http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=351>

учреждения и образовательных услуг в динамично меняющихся условиях улучшения системы образования.¹⁵

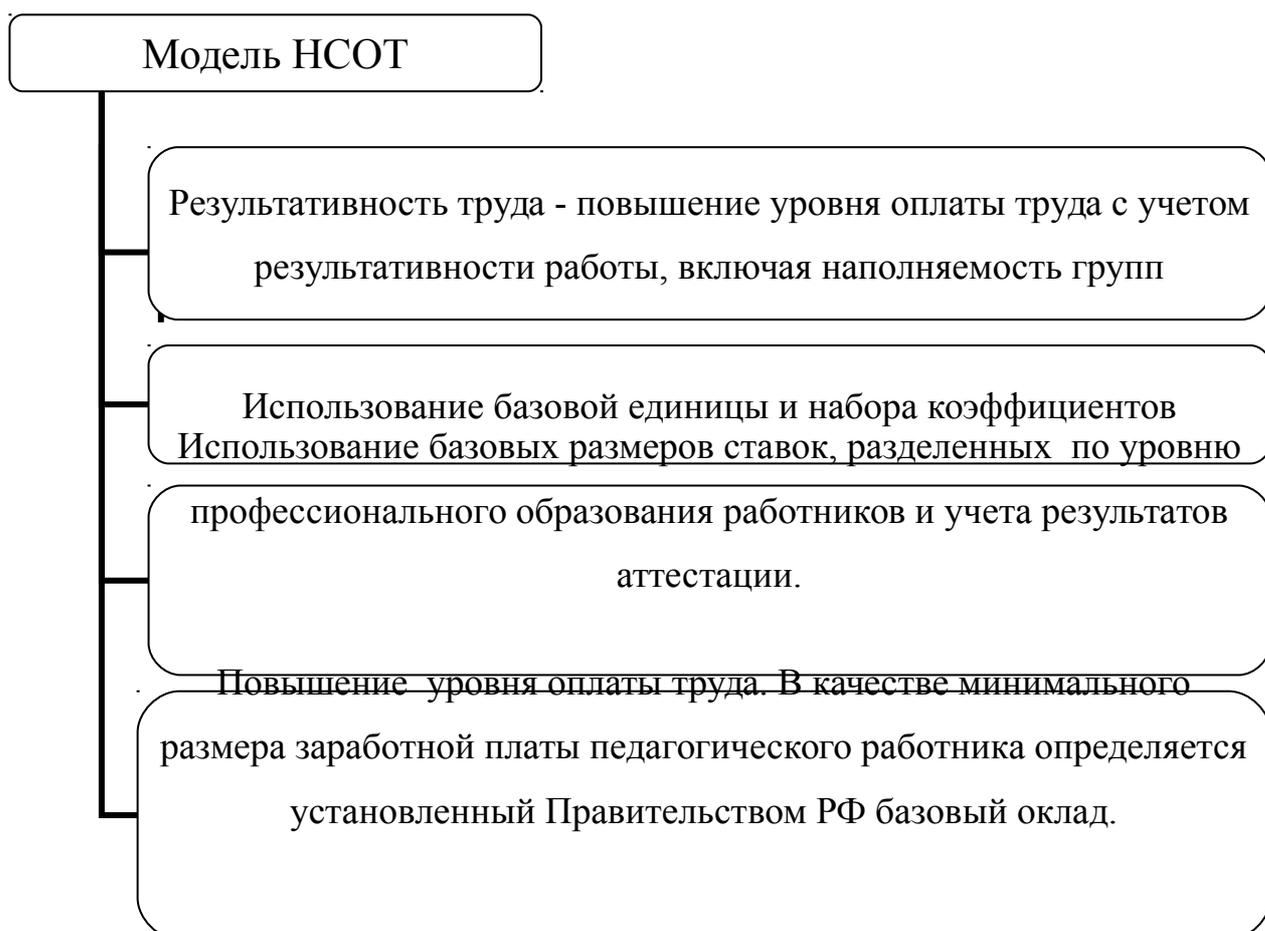
Высокие результаты деятельности учреждений дошкольного образования непосредственно связаны с качеством труда педагогов. Оценка результатов должна осуществляться с участием различных сторон образовательного процесса, поэтому необходимо передавать возможность оценки качества гражданским институтам и образовательным учреждениям.

Обобщая вышесказанное, можно прийти к выводу о том, что новая система оплаты труда включает в себя ряд целей, принципов и задач, необходимых для успешного формирования и применения этой системы на практике. Фонд оплаты труда педагогических работников состоит из стимулирующей и базовой частей. Стимулирующая часть состоит из поощрений за эффективный труд и профессиональные достижения педагогического работника. Базовая часть обеспечивает выплату гарантированной заработной платы педагогических работников за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций.

Исходя из действующего законодательства, регулирующего трудовые отношения и вопросы оплаты труда, была разработана модель НСОТ для педагогических работников образовательных учреждений дошкольного образования. Эта модель включают в себя вариативную и инвариантную часть. Вариативная часть моделей обеспечивает расчет базовой части заработной платы, а инвариантная - стимулирующей. Предлагаемая модель оплаты труда педагогических работников учреждений дошкольного образования основана на следующих идеях расчета базовой части заработной платы:

¹⁵ <http://www.proshkolu.ru/user/alex-279z/file/3121727/>

Рисунок 1



Таким образом, выбор модели связан с необходимостью определения предпочтений, что, прежде всего, необходимо стимулировать оплату труда опытных педагогов или содействовать привлечению молодых специалистов.

Как показала апробация, работники дошкольных образовательных учреждений и органов управления образованием ставят на первое место повышение общего уровня оплаты труда и не считают желательным увеличение дифференциации базовых окладов. Это связано с недостаточно низким уровнем оплаты труда, не обеспечивающим притока молодых специалистов и обновления кадров в дошкольных учреждениях.

В заключении можно прийти к выводу о том, что на данный момент разработана основная модель новой системы оплаты труда педагогических работников в дошкольных учреждениях. Основной целью создания системы является привлечение молодых специалистов и повышение общего уровня оплаты труда опытных педагогов.

Выводы по главе 1

Разработка новой системы оплаты труда работников учреждений дошкольного образования должна предусматривать значительное увеличение зависимости уровня оплаты труда от качества работы педагогов. В связи с этим на федеральном уровне необходимо пересматривать квалификационные требования по должностям педагогических работников, а также создавать и принимать новые профессиональные стандарты.

Для разработки такой системы поставлены задачи и сформулированы принципы, важнейшим из которых является обязательность соблюдения норм трудового законодательства РФ и других законодательных и нормативных актов в области трудового права, включая учет продолжительности рабочего времени педагогических работников.

Таким образом, выбор модели связан с необходимостью определения предпочтений, прежде всего - стимулировать оплату труда опытных педагогов и содействовать привлечению молодых специалистов.

Глава 2. Анализ и оценка системы оплаты труда в МДОУ детский сад № 539 г. Екатеринбурга

2.1. Краткая характеристика финансово-хозяйственной деятельности дошкольной организации

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 539 построен в 1977г., функционирует с 6 февраля 1978 года. До 1993 года находилось в ведомстве Верх-Исетского металлургического завода. В сентябре 1993 года МДОУ передали в ведомство Управления образования Администрации Верх-Исетского района. Детский сад посещают 132 человека, 6 возрастных групп для детей с 2 -7 лет.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 539» является образовательным учреждением комбинированного вида. «Детский сад № 539» реализует основную образовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности. Адрес объекта исследования (юридический и фактический адрес в данном случае совпадают): 620109, г.

Екатеринбург, ул. Красноуральская, 21 а. Полное наименование объекта исследования: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 539. Сокращенное наименование объекта исследования: МБДОУ – детский сад № 539. Учредителем МБДОУ является Управление образования Администрации г. Екатеринбурга, Местонахождение Учредителя: 620014, Екатеринбург, улица Ленина 24 а.

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет в органах казначейства, печать установленного образца, бланки со своим наименованием.

Целями образовательной деятельности учреждения являются:

- формирование общей культуры;
- развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств;
- формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.

К задачам образовательного учреждения относятся:

- совершенствовать педагогическое мастерство по применению здоровьесберегающих технологий в работе с детьми в рамках ФГОС;
- совершенствование профессионального мастерства педагогов во взаимодействии с семьями воспитанников;
- создание условий для речевого развития детей в соответствии ФГОС и совершенствование педагогической компетенции в данном направлении;
- совершенствование педагогических компетенций создания игровой мотивации во взаимосвязи игровых и учебных задач.

Учреждение в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, муниципальными правовыми актами города Екатеринбурга, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, а также Уставом и локальными

актами Учреждения. Имеет все необходимые свидетельства и лицензии. Проводит самообследование своей деятельности. Учреждение проходит государственную аккредитацию в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании». Имущество Учреждения является муниципальной собственностью, формируется за счет бюджетных и внебюджетных источников.

В настоящее время в учреждении работает 6 групп:

Первая младшая группа (ясли) для детей, в возрасте от двух до трех лет, с численностью 17 человек.

Вторая младшая группа для детей, в возрасте от трех до четырех лет с численностью 23 человека.

Средняя группа №1 для детей, в возрасте от четырех до пяти лет с численностью 19 человек.

Средняя группа №2 для детей, в возрасте от четырех до пяти лет с численностью 24 человека.

Старшая группа №1 для детей, в возрасте от пяти до шести лет с численностью 24 человека.

Подготовительная группа для детей, в возрасте от шести до семи лет, с численностью 25 человек.

Итого детский сад посещают 132 человека.¹⁶

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

Аттестация сотрудников Учреждения проводится в соответствии с общим порядком, предусмотренным для проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании.

Педагогический состав состоит из 10 воспитателей, включая заведующую МБДОу и заместителя заведующего по воспитательной и методической работе. Из них: высшее педагогическое образование имеют 6

¹⁶ <http://детсад539.рф/>

человек, средне - специальное - 4 человека. Каждый педагог имеет большой стаж работы в педагогической сфере и в сфере дошкольного образования. Все педагоги прошли курсовую подготовку по своему направлению. Многие имеют грамоты и награды за свою педагогическую деятельность.

Как и все государственные образовательные учреждения, детский сад получает бюджетное нормативное финансирование, которое распределяется следующим образом: оплата труда, питание, услуги связи, коммунальные услуги, услуги по содержанию имущества, приобретение моющих средств, спецодежды, выполнение работ по предписанию пожарного надзора и Ростпотребнадзора, приобретение игрового оборудования.

Детский сад имеет свой сайт в интернете, в котором вся информация представлена в полном объеме, есть все необходимые данные об учреждении, педагогическом составе и материальном обеспечении. Все документы представлены на сайте, можно заранее почитать договоры, условия приема, сведения об оплате, что значительно облегчает жизнь родителям. Каждый родитель может с легкостью найти ответ на интересующий его вопрос. Вся контактная информация также представлена на сайте, указаны номера телефонов, адреса электронной почты, и схемы проездов к детскому саду. Учреждение имеет много положительных отзывов, что значительно повышает его рейтинг среди детских садов Екатеринбурга.

2.2. Анализ организации выплат заработной платы в детском саду

№ 539 г. Екатеринбурга

Детский сад №539, при начислении заработной платы использует бестарифную систему оплаты труда, которая ставит заработок работника в

полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Заработная плата каждого работника представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы. При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада, т.е. заранее конкретный уровень оплаты труда работнику неизвестен.¹⁷

На работников дошкольных образовательных учреждений распространяются положения нормативных правовых актов, принятые на федеральном уровне, касающиеся оплаты труда педагогов, в частности статья 333 ТК РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом воспитателям и старшим воспитателям установлена самая высокая норма часов за ставку заработной платы – 36 часов.

Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников из базового бюджетного финансирования осуществляется на основании штатного расписания детского сада и определяется размерами базового оклада и соответствующих компенсационных и стимулирующих выплат работникам.¹⁸

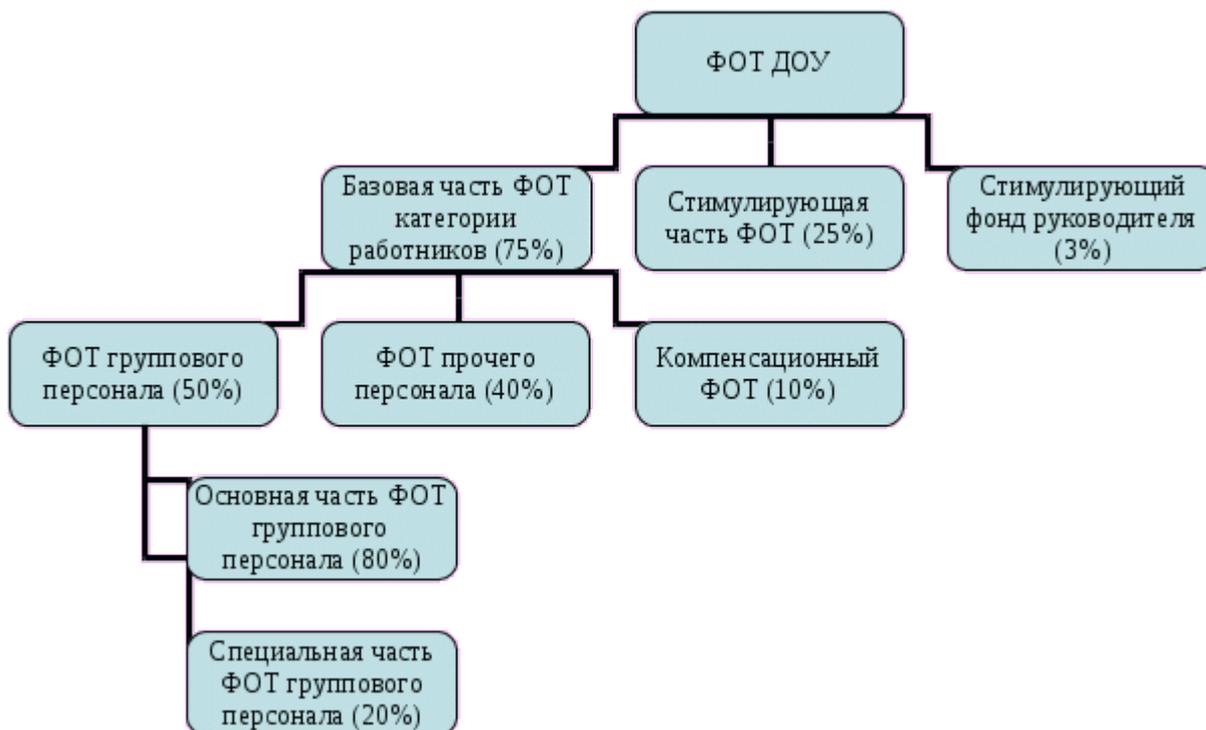
¹⁷ http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm

¹⁸ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015). Статья 333 "Продолжительность рабочего времени педагогических работников".

Образовательное учреждение самостоятельно на основе утвержденной системы разрабатывает и утверждает положение о порядке установления и размерах компенсационных и стимулирующих выплат для работников учреждения и согласовывает его с департаментом образования.

Рисунок 2

Структура фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения



В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда, определяющей порядок и условия ее выплат. Постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 N 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Екатеринбург» размер базового должностного оклада педагогических работников составляет 7175

рублей. Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных учреждений в городе Екатеринбурге составляет 18000 рублей.¹⁹

Ставка заработной платы работника учреждения состоит из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы), последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- разряд оплаты труда (при условии использования тарифной системы);
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- уральский коэффициент;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

Исходя из вышеперечисленных данных, можно проанализировать организацию выплат заработной платы педагогических работников детского сада №539.

Таблица 3

**Организация выплат заработной платы педагогических работников
детского сада №539 г. Екатеринбурга**

¹⁹ <http://ekaterinburg.trud.com/salary/866/3525.html>

Должность и стаж работы	Уровень образования	Доплаты согласно коллективному договору	Базовый оклад	Квалификационная категория	Стимулирующие и компенсационные выплаты	Повышение ставки за специфику работы	Разряд оплаты труда	Суммарный размер заработной платы с учетом уральского коэффициента(15%)
Воспитатель с педагогическим стажем 3 года	Высшее	30%	7175	Вторая (1,22)	10%	25%	9	$7175 * 30\% = 2152,5$ $7175 * 10\% = 717,5$ $7175 * 25\% = 1793,75$ $7175 * 15\% = 1076,25$ $7175 - 13\% = 932,75$ $(7175 + 2152,5 + 717,5 + 1793,75 + 1076,25 - 932,75) * 1,22 = 14823,55$
Воспитатель с педагогическим стажем 10 лет	Высшее	35%	7175	Третья (1,41)	15%	25%	10	$7175 * 35\% = 2511,25$ $7175 * 15\% = 1076,25$ $7175 * 25\% = 1793,75$ $7175 * 15\% = 1076,25$

								$7175 - 13\% = 932,75$ $(7175 + 2511,25 + 1076,25 + 1793,75 - 932,75) * 1,41 = 1828,9,25$
Воспитатель с педагогическим стажем 33 года (ветеран труда)	Средне-специальное	25%	7175	Третья (1,41)	20%	25%	10	$7175 * 25\% = 1793,75$ $7175 * 20\% = 1435$ $7175 * 25\% = 1793,75$ $7175 * 15\% = 1076,25$ $7175 - 13\% = 932,75$ $(7175 + 1793,75 + 1435 + 2511,25 - 932,75) * 1,41 = 17781,25$

Анализируя данные из таблицы, можно сделать вывод о том, что воспитатель с высшим образованием, но с педагогическим стажем менее 5 лет и второй квалификационной категорией, получает надбавку в размере 30% от базового оклада и надбавку за стимулирующие и компенсационные выплаты в размере 10 %, что в два раза меньше чем у воспитателя, имеющего средне-специальное образование, стаж работы более 30 лет и третью квалификационную категорию. Повышение ставки в размере 25% начисляется исходя из постановления Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 N 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Екатеринбург». Выплаты стимулирующего и компенсационного характера

начисляются за проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда, а так же за участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Таким образом, можно сделать следующий вывод о том, что заработная плата педагогических работников в детском саду №539 достигает минимального размера оплаты труда по Свердловской области, а так же является средней заработной платой воспитателя в Екатеринбурге.

2.3. Рекомендации по улучшению формирования оплаты труда в дошкольной организации

Исходя из вышесказанного и данных с Росстата, в России средняя заработная плата воспитателя детского сада колеблется от 10 до 30 тысяч рублей в месяц , при этом очень большое значение имеет регион²⁰. Данная цифра, является неприемлемой для оценки труда педагогического работника, так как работа с детьми – это сложная работа, которая требует терпения, осведомленности во многих сферах деятельности, а так же огромный список должностных обязанностей и квалификационных требований.

Для того, чтобы дети были здоровыми и образованными с раннего детства, необходимо в первую очередь обратить внимание на того, кто является непосредственным воспитателем и педагогом ребенка. Нужно поднять статус педагога дошкольного образования на высокий уровень, уважать и всячески поощрять его труд. Необходимо создать такие условия, при которых выпускники педагогических вузов и молодые педагоги, всячески стремились бы попасть в дошкольные организации, чтобы им хотелось быть именно частью этой сферы образования, чтобы это было престижным

²⁰ http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#

статусом, а не последней отчаявшейся попыткой найти работу. Необходимо с порога университета вселить в будущего педагога цель, рассказать всю важность и серьезность данной профессии. Для того чтобы выбор абитуриента был в пользу педагогических университетов, а именно, выбор тех поступающих, которые делают его осознано, необходимо изменить условия поступления, сделать отбор студентов на педагогические специальности, а именно на дошкольное образование, не только по результатам ЕГЭ.

Во-первых, необходимо ввести процедуру собеседования. Каждый педагогический вуз сам создает комиссию по его проведению, определяет количество вопросов, разрабатывает критерии. Собеседование поможет приемной комиссии выявить наличие у абитуриента личностных качеств, присущих педагогу. Вот список примерных вопросов, которые могут быть заданы на собеседовании:

- почему Вы выбрали именно наш университет;
- почему решили поступить на выбранную специальность;
- знаете ли Вы что-нибудь об истории нашего ВУЗа;
- каковы Ваши представления о будущей профессии;
- чем Вы планируете заниматься в будущем;
- есть ли у Вас какие-либо достижения в учёбе и в сфере выбранной профессии;
- любите ли Вы детей;
- назовите свои отрицательные качества;
- расскажите о своей семье;
- какие свои положительные качества Вы можете перечислить;
- какие ваши черты характера Вам мешают достигать поставленной цели.

Во-вторых, предоставление личного портфолио абитуриента. Требования и критерии к портфолио должны быть обозначены вузом заранее. Портфолио позволит определить направленности, наклонности, интересы абитуриента.

Портфолио позволяет абитуриенту:

- представить отчет по процессу образования, дать возможность увидеть общую картину значимых образовательных результатов в целом;
- сформировать (прояснить) личную траекторию образования;
- продемонстрировать способности практического применения приобретенных знаний и умений;
- дать возможность отследить индивидуальное продвижение в широком образовательном контексте, в различных видах деятельности (учебно-познавательной, трудовой, творческой, общественной и т.д.).

В-третьих, введение дополнительного испытания на выбранную специальность абитуриента. Программа испытаний должна быть известна абитуриентам за год, также приемной комиссией должны быть составлены критерии проверки и оценки заданий. Дополнительные вступительные испытания профильной направленности проводить в форме устного или письменного экзаменов. Программы дополнительных вступительных испытаний профильной направленности по общеобразовательным предметам формировать вузам на основе федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования. Дополнительные вступительные испытания позволят определить уровень готовности абитуриента к освоению выбранной специальности. Если педагогический университет выпускает хорошо подготовленного молодого специалиста, который целенаправленно приходит на работу в детский сад, то государство должно приложить все усилия для того, чтобы выпускнику хотелось бороться за будущую должность, чтобы у него была перспектива

карьерного роста и мотивация. Для этого необходимо увеличить заработную плату педагогам до уровня самых высокооплачиваемых профессий в стране.

Во-первых, месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области.

Во-вторых, объем средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений, предусмотренных соответствующим главным распорядителям средств бюджета города, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями услуг.

В-третьих, фонд оплаты труда дошкольной организации должен быть расширен, для того чтобы увеличить размер стимулирующих и компенсационных выплат.

Государство должно обеспечить введение новых методов и технологий преподавания, улучшение оснащения образовательного процесса, социальных условий для педагогов (повышение стипендий, введение различных видов льгот и т.п.). Необходимо вкладывать средства в педагога, отправлять его на различные курсы повышения квалификации, именно за счет работодателя, проводить мотивационные и обучающие тренинги. Поощрять за участие и победу на различных городских и областных конкурсах.

Установление стимулирующих выплат для педагогического персонала должно происходить при условии выполнения следующих критериев:

- повышение качества обучения с ведением мониторинга;
- участие в методической работе;
- сохранность контингента воспитанников, снижение пропусков без уважительных причин;

- качественная подготовка планов ведения занятий и отчетов, заполнения журналов и т.д.;
- отсутствие обращения родителей по конфликтным ситуациям;
- интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Для глубокой и тщательной мотивации педагогического персонала к более качественному выполнению своих должностных обязанностей были разработаны условия стимулирования для педагогических работников в дошкольной организации (таблица 3).

Таблица 3

Условия стимулирования педагогического персонала МДОУ

Основание для стимулирования	Критерии стимулирования (коэффициент надбавки к базовому окладу)	Сроки
<p>Качество условий:</p> <p>1. Психологический климат:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Доброжелательное отношение воспитателя к детям; – положительные отзывы родителей; – сотрудничество с родителями; – адаптация детей; – ориентированное отношение «педагог-ребенок»; – создание эмоционального комфорта. 	K=0,01	Ежемесячно
<p>2. Создание условий сохранению, укреплению здоровья ребенка:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Уменьшение количество дней, пропущенных по болезни на одного ребенка в группе, в сравнении с предыдущими показателями предыдущего месяца; – сохранение здоровья детей (Организация закаливающих процедур, организация занятий по сознательному отношению детей к своему здоровью, организация прогулки, спортивных мероприятий, развлечений.); 	K=0,005	Ежемесячно

<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие травм; – смена видов деятельности, в группе, на прогулке; – двигательный режим на занятии; – проведение всех режимных процессов в соответствии с режимом дня, сеткой занятия, времени; – качественная организация питания (сервировка, процесс кормления, создание психологического комфорта в процессе кормления). 		
<p>3. Санитарно-гигиенические нормы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соблюдение светового режима; – соблюдение воздушного режима и температурного режима; – чистота и порядок в групповой комнате(мытьё игрушек, одежда кукол, и др.); – состояние зеленых насаждений в группе. 	К-0.01	ежемесячно
<p>4. Организация и оснащение педагогического процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> – Организация занятий по подгруппам; – организация работы по развитию речи детей. – использование дидактического, раздаточного материала, демонстрационного материала, различных пособий; – использование активных форм обучения; – организация развивающей среды в группе; – выполнение санитарных норм по организации занятий; – активное использование оборудования: (аудиотехники, оргтехники, компьютеров). 	До 0,5	Ежемесячно
<p>5. Использование современных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> – лично-ориентированных технологий; – технологий развивающего обучения. 	До 0,5	1 раз в год
<p>6. Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, спортивных мероприятий.</p>	К=0,1	По факту
<p>7. Качественная подготовка к новому учебному году.</p>	К=0,2	1 раз в год
<p>8. Эффективная и качественная работа по написанию совместных проектов.</p>	К=0,5	По факту
<p>9. Качественная организация открытых занятий</p>	К=0,05	По факту
<p>10. Участие в инновационной деятельности:</p>	До 0,02 0,004	По факту

<ul style="list-style-type: none"> – ведение экспериментальной работы; – внедрение авторских программ; – исследовательская деятельность; – опытно-поисковая деятельность; – реализация программы обучения. 	0,004 0,004 0,004 0,004	
11. Исполнительская и трудовая дисциплина: <ul style="list-style-type: none"> – безупречное выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей; – безупречное выполнение правил пожарной безопасности; – безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка; – соблюдение исполнительской дисциплины (качественное ведение документации: планы, журнал посещаемости, тетрадь со сведениями о детях, родителях, документы по самообразованию. своевременная сдача документов, и т.д.) 	До 0,01 0,002 0,002 0,002 0,002	1 раз в квартал
12. Обобщение опыта; <ul style="list-style-type: none"> – участие в семинарах, мастер-классах; – выступление на педсоветах, конференциях и т.д.; – создание программ, учебных пособий, разработка технологий; – победа в профессиональном конкурсе. 	От 0,01 до 0,05	По факту
13. Социальное партнерство: <ul style="list-style-type: none"> – привлечение родителей; – взаимодействие со специалистами; – сотрудничество со школой; – сотрудничество с жителями микрорайона. 	До 0,01 0,0025 0,0025 0,025 0,025	1 раз в год
14. Работа с родителями: <ul style="list-style-type: none"> – качественное оформление родительских уголков (сменяемость, актуальность, соответствие возрасту); – организация групповых мероприятий; – совместная проектная деятельность; – организация предметно-развивающей среды в группе и прогулочной площадке; – организация своевременной оплаты родителей за содержание ребенка. 	до 0.1 0,02 0,02. 0,02 0,02 0,02	Ежемесячно

Данные условия стимулирования разработаны для глубокой и тщательной мотивации педагогического персонала к более качественному

выполнению своих должностных обязанностей. Это позволит каждому педагогу анализировать качество своей деятельности, которое прямо пропорционально влияет на уровень оплаты труда. Данные критерии побуждают работника к постоянному контролю своей деятельности и стимулируют к наращиванию показателей качества.

Выводы по главе 2

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 539» является образовательным учреждением комбинированного вида. «Детский сад № 539» реализует основную образовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей направленности. Высоквалифицированные воспитатели

с педагогическим стажем и различными наградами, повышают рейтинг данного детского сада среди детских садов Екатеринбурга. Учреждение имеет все необходимые свидетельства и лицензии. Проводит самообследование своей деятельности, проходит государственную аккредитацию в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».

При начислении заработной платы детский сад использует бестарифную систему, в этом случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника с учётом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени. Проанализировав выплаты заработной платы, можно сделать вывод о том, что размер заработной платы соответствует уровню МРОТ, а так же является средней заработной платой воспитателя в Екатеринбурге.

Заключение

Роль педагога в дошкольном учреждении является одной из важнейших, так как он создает педагогические условия для удачного воспитания детей, получения ими основных знаний и навыков, обеспечения охраны жизни и укрепления их здоровья.

Оплата труда педагогических работников любых образовательных учреждений является актуальной и важной проблемой в современном мире,

так как от четко сформированных систем оплаты труда зависит не только социальная и творческая активность педагогических работников, но и конечные результаты образовательных учреждений в их многогранной деятельности, особенно в области организации инновационных процессов в образовании и повышении качества образования и воспитания детей.

В ходе написания выпускной квалификационной работы были поставлены цели и задачи. Была изучена сущность оплаты труда и ее правовые аспекты. Рассмотрена основная характеристика труда педагогических работников дошкольного учреждения, выявлены особенности оплаты труда педагогических работников, выделены обязанности и требования, предъявляемые к педагогическим сотрудникам со стороны работодателя. Изучены нормы поведения и права сотрудников дошкольных учреждений. Раскрыта суть, основные цели, задачи и принципы формирования новой системы оплаты труда педагогических работников в дошкольных учреждениях. Приведены примеры и статистические данные. Исследована организация оплаты труда педагогических работников, её характеристика и особенности. Проанализирована организация выплат заработной платы в детском саду №539. Сделан вывод о том, что уровень заработной платы соответствует МРОТ по Свердловской области, а размер является средней заработной платы воспитателя детского сада в городе Екатеринбурге. Разработаны условия стимулирования для глубокой и тщательной мотивации педагогического персонала к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. Данные критерии побуждают работника к постоянному контролю своей деятельности и стимулируют к наращиванию показателей качества.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод об актуальности данной темы, так как для постоянного совершенствования образовательного процесса, качественной работы педагога и воспитания личности ребенка, нужно привлекать в детские образовательные учреждения

высококвалифицированные кадры, способные повысить качество образования, и стимулировать уже работающих сотрудников. Одним из важнейших стимулов, является размер заработной платы и характер оплаты труда, который нуждается в изменении и улучшении.

В заключение можно сказать о том, что цель и задачи, поставленные в выпускной квалификационной работе, достигнуты и выполнены.

Список литературы

1. Нормативные документы

1.1. Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 N 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Екатеринбург».

1.2. [Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ \(ред. от 30.12.2015\)](#)
Статья 149,333,152.

1.3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

1.4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации».

2. Учебники и монографии

2.1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.; Рофе А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КноРус, 2010. – 400 с.

2.2. Барышников Н.П. Заработная плата / Н.П. Барышников. - М.: «Филинь», 2007.

2.3. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник для вузов, 2010.

2.4. Грехова А. А. Заработная плата как понятие // Челябинский гуманитарий. – 2010. Т. 1. № 10. – С. 32-35.

2.5. Ермишин П. Г. Основы экономической теории: курс лекций. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 420 с.

2.6. Кобец Е.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Е.А. Кобец. - М. 2007.

2.7. Коваленко А. Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации // Terra Economicus. – 2011. Т. 9. № 4-3. – С. 115-117.

2.8. Мамедов А. С. Политика и сущность заработной платы в современной экономической теории // Перспективы науки. – 2011. № 26. – С. 146-148.

2.9. Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу РФ. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2007. – 287 с., с.102.

2.10. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие/ В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2008.

2.11. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 210 с., с. 95.

3. Электронные ресурсы

3.1. <http://www.vkaznu.ru/index.php?showtopic=351>

3.2. http://123-job.ru/content/articles_24/

3.3. <http://www.proshkolu.ru/user/alex-279z/file/3121727/>

3.4. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/

3.5. <http://детсад539.рф/>

3.6. <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/198406>

3.7. http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm

3.8. <http://ekaterinburg.trud.com/salary/866/3525.html>

3.9. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor3-16.html

3.10.http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/