

УДК 37.08

DOI: 10.34670/AR.2023.44.25.095

## Система оплаты труда работников образовательного учреждения

**Мальсагов Бекхан Сулиманович**

Ассистент,  
Чеченский государственный университет имени А.А. Кадырова,  
364093, Российская Федерация, Грозный, ул. Асланбека Шерипова, 32;  
e-mail: imfit@chesu.ru

**Гайрбекова Марианна Исаевна**

Кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономики и управления в образовании,  
Чеченский государственный педагогический университет,  
364051, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;  
e-mail: Nazaeva88@bk.ru

**Хусаинова Селима Ахмедовна**

Студент,  
Чеченский государственный педагогический университет,  
364051, Российская Федерация, Грозный, пр. Исаева, 62;  
e-mail: Nazaeva88@bk.ru

### Аннотация

Основным фактором социально-экономического развития государства, организаций и индивидуума в современном мире является показатель оплаты труда. Высокие показатели заработной платы благотворно влияют на экономическое благосостояние страны, обеспечивают высокий спрос на товары и услуги. Специфическими особенностями развития экономики Российской Федерации являются дифференциация оплаты труда между различными отраслями, регионами и предприятиями. В последние годы в системе общего образования актуальной становится разработка эффективного механизма в начислении оплаты труда учителей. Из анализа результатов современных исследований можно сделать вывод, что большинство педагогов образовательных учреждений получают стимулирующие надбавки и удовлетворены существующей системой оплаты труда, однако, фактически каждый третий педагог отмечает о наличии в ней определенной степени несправедливости, ведущей к снижению уровня их мотивации. На сегодня никто не станет подвергать сомнению неоспоримый факт о том, что для наемного работника заработная плата является основным, а во многих случаях и единственным, источником повышения уровня жизни его и его семьи. В условиях рыночной экономики заработная плата не только регулирует и стимулирует рыночные отношения, но и выполняет социальную функцию.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Мальсагов Б.С., Гайрбекова М.И., Хусаинова С.А. Система оплаты труда работников образовательного учреждения // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 5А. С. 724-731. DOI: 10.34670/AR.2023.44.25.095

**Ключевые слова**

Экономика, оплата труда, предприятия, заработная плата, рыночная экономика.

**Введение**

В условиях рыночной экономики, справедливая, экономически выверенная оплата труда, безусловно, становится главным приоритетом социальной политики государства. Государство предоставляет предприятиям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые, по их мнению, являются наиболее подходящими в конкретных условиях работы [Морозова, Севостьянова, 2017].

**Основная часть**

На рисунке 1 показаны виды заработной платы.

<p><b>Основная</b> К ней относится оплата труда работников, начисляемая за отработанное время, качество и количество выполненных работ. Оплата осуществляется по окладам, тарифной ставке, премиям, сдельным расценкам, доплатам и надбавкам и т.п.</p>	<p><b>Дополнительная</b> Это выплаты работникам за неотработанное время, предусмотренные ТК РФ. К этим выплатам относятся: доплата за обучение учеников, выплаты за выслугу лет, оплата отпусков, компенсации за не используемый отпуск и т.п.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Рисунок 1 - Виды заработной платы**

На рисунке представлены два вида оплаты труда: основная и дополнительная. Основным видом используют для оплаты труда работников за отработанное время. За неотработанное время (доплата за обучение учеников, оплата отпусков, за дополнительные часы) используется дополнительная оплата труда.

Наиболее распространенной является оплата по тарифу и по окладу. Законодательство определяет ставку и оклад как минимальный размер оплаты труда. По какому виду осуществляется оплата труда зависит в основном от сферы деятельности предприятия. Так, промышленные, строительные и сельскохозяйственные предприятия, в основном, производят оплату по тарифной ставке. Оклады применяют для работников, занятых в остальных сферах экономики. Дополнительный вид заработной платы начисляется не за отработанное работником время, в течение которого рабочий находился на предприятии, а за трудовое отличие, инициативу и за работу сверх норм.

Трудовой Кодекс определяет две формы оплаты заработной платы: повременную и сдельную. Оплата в повременной форме осуществляется по тарифным ставкам и фактически

отработанному времени, а в сдельной форме оплату производят по объему произведенной продукции. В зависимости от задач, стоящих перед предприятием, выбирается форма оплаты труда. На предприятиях, на которых персонал контролирует и наблюдает за работой оборудования, конвейера или поточной линии используют повременную форму оплаты труда. Экономисты рекомендуют сдельную форму оплаты труда использовать предприятию в тех случаях, когда нужно повысить объем производимой продукции, при недостатке рабочего персонала.

Представлены системы оплаты труда, которые подразделяются на: Повременно-премиальную и простую повременную, которые относятся к повременной форме, а сдельная подразделяется на аккордную, сдельно-прогрессивную, сдельно - премиальную, прямую сдельную и косвенно-сдельную [там же].

Повременно-премиальная и простая повременная система может применяться для всех категорий рабочих. Перечисленные системы просты при расчетах, для начисления заработной платы достаточно знать количество отработанных часов и тарифные ставки. К недостаткам можно отнести, не зависящий от качества проделанной работы размер заработной платы. Перечисленные системы оплаты труда используют, как правило, в государственных учреждениях, а в коммерческих организациях используется сдельная система.

В прямой сдельной системе сумма оплаты труда непосредственно зависит от объема произведенной продукции, явно наблюдается полная заинтересованность работника в увеличении выработки производства [там же]. Отрицательным последствием системы является качество выпускаемой продукции.

Следующая рассмотренная система расчета заработной платы сдельно-премиальная, она аналогична прямой сдельной за исключением только премий, выдаваемых за количество произведенной сверх нормы продукции. Сдельно-прогрессивная система предназначена для специалистов высокого класса, со специальными знаниями и навыками, то есть работников-новаторов. Специалисты данного уровня заинтересованы в достижении максимальной производительности труда, хотя не всегда качество знаний соответствует показателям эффективности работы.

Косвенно-сдельная зарплата предназначена для работников обслуживающих производств. От слаженности и оперативности работы обслуживающего производства зависит непрерывность и эффективность работы всех подразделений на предприятии, тем больше будет производительность основного производства, а зарплата возрастет как на основном, так и обслуживающем производствах, плюс с групповым премированием работников обоих подразделений. Она используется для расчета заработной платы специалистов, объединенных в группы для реализации определенного проекта.

В современных условиях хозяйствования существует две системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. Наиболее популярной на многих предприятиях стала тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых регулируется оплата труда различных категорий и групп работников в зависимости от вида производимых услуг или продуктов в организации, условий и сложности выполнения работ, имеет значение квалификация работающего персонала.

Рассмотрев тарифную систему, можно утверждать, что она состоит из трех основных элементов: тарифной сетки, тарифно-квалификационного справочника и тарифной ставки [там же].

Под тарифной сеткой понимается совокупность тарифных разрядов и соответствующих им

тарифных коэффициентов. Тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника и сложность труда. На предприятии размер тарифного коэффициента и количество тарифных разрядов определяется предприятием самостоятельно с учетом основной деятельности. В основе оценки трудового вклада работника при бестарифном варианте организации заработной платы стоит квалификационный уровень работника, который характеризуется конкретными признаками.

Указанные признаки оговариваются работниками и работодателем, чтобы учесть их для начисления работнику заработной платы. Отклонения, которые возникают от средних условий использования квалификационного потенциала работника, сказывающиеся на общем результате труда при бестарифном варианте организации заработной платы, должны быть оценены с помощью специальных корректирующих коэффициентов. При этом трудовой вклад работника уже оценивают руководители (зачастую первичных трудовых коллективов) и сами работники, а не специалисты по труду.

Регулирование оплаты труда работников бюджетных организаций в настоящее время 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. Понятие заработная плата наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков. В связи с этим, 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 также 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.

При введении отраслевой системы оплаты труда структура заработной платы работников бюджетной сферы значительно изменилась, основная ее часть стала состоять из выплат стимулирующего характера. Такие выплаты предусмотрены статьей 129 ТК РФ, но законодательство не имеет трактовки термина «классификация стимулирующих выплат». Восполнение этого пробела законодателем осуществлено с введением перечня видов выплат стимулирующего характера.

Основным документом, в соответствии с которым устанавливаются размеры и условия стимулирующих выплат для всех категорий работников в бюджетной сфере является коллективный договор. Так же используются соглашения, локальные нормативные акты.

Целесообразно выделить три основные функции оплаты труда:

1. Воспроизводственная функция. Возможность воспроизводства рабочей силы должна быть обеспечена заработной платой.

Невозможность реализации воспроизводственной функции влечет за собой проблему дополнительных заработков, что часто вызывает негативные последствия: истощается трудовой потенциал персонала, ухудшается трудовая дисциплина, снижается производительность труда и т.д.

При осуществлении борьбы за лучшие кадры предприятия и бюджетные организации должны прилагать определенные усилия для удержания своих специалистов, в том числе и компенсационного характера.

Предприятия обладают большей свободой в данном случае. В бюджетных учреждениях такой формой удержания, в основном является установление стимулирующих выплат.

2. Стимулирующая (мотивационная) функция оплаты труда. Заработная плата должна стимулировать заинтересованность в развитии производства.

При осуществлении рыночной модели организации оплаты труда, основой которой является закон стоимости (цены) рабочей силы и большое число форм собственности, основным показателем является заинтересованность работника в результатах своего труда. Но это совсем не значит, что интересы предприятия (собственника) совершенно не учитываются при организации оплаты труда. В этой ситуации осуществляется четкое разделение функций и интересов между собственником средств производства и наемным работником:

– собственник средств производства имеет материальную заинтересованность в укреплении и развитии предприятия, а так же в положительном результате работы предприятия;

– наемный работник отвечает только результаты собственного труда, оплата которого обязательна и не зависит от результатов работы предприятия в целом (и результатов деятельности всей экономической системы — тем более).

Что касается бюджетных учреждений, то в последнее время прослеживается тенденция резкого роста заработной платы руководителей бюджетных организаций (при закрытой

информации) на фоне низкого уровня оплаты труда работников бюджетной сферы. По мнению Президента Российской Федерации, «уровень вознаграждения руководителей организаций, которые финансируются за счет бюджета, должен быть привязан к качеству работы организации и средней заработной плате основного персонала», он считает неприемлемой ситуацию, когда в некоторых учреждениях руководители получают в разы больше, чем средний персонал [Заработная плата..., 2015].

Новая система оплаты труда подразумевает формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, включая введение публичных рейтингов их деятельности «Эффективный контракт».

Образовательным учреждениям необходимо актуализировать квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем внедрения профессиональных стандартов.

### 3. Социальная функция заработной платы.

Заработная плата как цена труда или рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, которая распределяется между ними с учетом количества и качества труда и зависит от конечных результатов работы предприятий. Практически само существенной частью доходов граждан является заработная плата, поскольку для большинства граждан — это единственный источник дохода.

Взаимосвязь функций заработной платы и принципов ее организации оказывает влияние на цель организации заработной платы на предприятии, заключающейся в обеспечении работникам уровня заработной платы для воспроизводства рабочей силы.

На современном этапе сделан отступ от прямого централизованного регулирования оплаты труда большинства работников с переходом к рыночной экономике. Прямому регулированию государства подлежат только размеры минимальной заработной платы. Правительством России регулируются вопросы применения надбавок за стаж на некоторых территориях и районных коэффициентов к заработной плате. Все остальные условия оплаты труда предусматриваются системой тарифных соглашений (генерального, территориального и отраслевого) и коллективных договоров предприятий, а также на основании локальных нормативных актов, утверждаемых на предприятии.

## Заключение

Из анализа результатов современных исследований можно сделать вывод, что большинство педагогов образовательных учреждений получают стимулирующие надбавки и удовлетворены существующей системой оплаты труда, однако, фактически каждый третий педагог отмечает о наличии в ней определенной степени несправедливости, ведущей к снижению уровня их мотивации [там же].

Под системой оплаты труда в науке понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев — и с его результатами.

На сегодня никто не станет подвергать сомнению неоспоримый факт о том, что для наемного работника заработная плата является основным, а во многих случаях и единственным, источником повышения уровня жизни его и его семьи. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и

стимулирующие выплаты.

В условиях рыночной экономики заработная плата не только регулирует и стимулирует рыночные отношения, но и выполняет социальную функцию.

### Библиография

1. Елагина А.С., Грушицын А.С., Терновсков В.Б. Трансформация рынка труда Китая в условиях индустриализации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 5А. С. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Заработная плата как фактор мотивационной организации труда персонала образовательного учреждения Вопросы современной педагогики и психологии: свежий взгляд и новые решения // Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. № 2. Екатеринбург, 2015. 108 с.
3. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы как объект управления. М.: Дело, 2016. 304 с.
4. Изабакаров И.Г., Ниналалова Ф.И. Бюджетная система Российской Федерации. М.: Инфра-М, 2013. 272 с.
5. Кибанов А.Я. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Инфра-М, 2016. 528 с.
6. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. М.: Инфра-М, 2017. 512 с.
7. Клочков А. Особенности систем мотивации персонала в России. 2015. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?2302>
8. Морозова А.В., Севостьянова А.С. Основные понятия, виды, формы и системы оплаты труда в современных условиях хозяйствования // Таврический научный обозреватель. 2017. №3-2 (20). С. 25-31.
9. MAKUSHKIN S. A. Company's personnel motivation // Revista espacios. – 2019. – Т. 40. – №. 40.
10. Gaponenko T., Muradova S., Litvinova V. Labor motivation of agricultural workers in the context of modern trends in personnel management // E3S Web of Conferences. – EDP Sciences, 2020. – Т. 175. – С. 15003.

### The system of remuneration of employees of an educational institution

**Bekhan S. Mal'sagov**

Assistant,  
Chechen State University,  
364049, 32, Sheripova str., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: imfit@chesu.ru

**Marianna I. Gairbekova**

PhD in Economics,  
Associate Professor of the Department of Economics  
and Management in Education,  
Chechen State Pedagogical University,  
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: Nazaeva88@bk.ru

**Selima A. Khusainova**

Graduate Student,  
Chechen State Pedagogical University,  
364068, 62, Isaeva ave., Grozny, Russian Federation;  
e-mail: Nazaeva88@bk.ru

---

**Abstract**

The main factor in the socio-economic development of the state, organizations and individuals in the modern world is the indicator of wages. High wages have a beneficial effect on the economic well-being of the country, provide a high demand for goods and services. Specific features of the development of the economy of the Russian Federation are the differentiation of wages between different industries, regions and enterprises. In recent years, in the system of general education, the development of an effective mechanism for calculating the remuneration of teachers has become relevant. From the analysis of the results of modern research, we can conclude that most teachers of educational institutions receive incentive bonuses and are satisfied with the existing remuneration system, however, in fact, every third teacher notes that there is a certain degree of injustice in it, leading to a decrease in their level of motivation. The conclusion is made that oday, no one will question the indisputable fact that for an employee, wages are the main, and in many cases the only, source of improving the standard of living of him and his family. In a market economy, wages not only regulate and stimulate market relations, but also perform a social function.

**For citation**

Mal'sagov B.S., Gairbekova M.I., Khusainova S.A. (2023) Sistema oplaty truda rabotnikov obrazovatel'nogo uchrezhdeniya [The system of remuneration of employees of an educational institution]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (5A), pp. 724-731. DOI: 10.34670/AR.2023.44.25.095

**Keywords**

Economics, wages, salary, labor, enterprises, market economy.

**References**

1. Elagina A.S., Grushitsyn A.S., Ternovskov V.B. (2022) Transformatsiya rynka truda Kitaya v usloviyakh industrializatsii [Transformation of China's labor market in the conditions of industrialization]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (5A), pp. 230-236. DOI: 10.34670/AR.2022.81.70.048
2. Ivantsevich D.M., Lobanov A.A. (2016) *Chelovecheskie resursy kak ob"ekt upravleniya* [Human resources as an object of management]. Moscow: Delo Publ.
3. Izabakarov I.G., Ninalalova F.I. (2013) *Byudzhernaya sistema Rossiiskoi Federatsii* [The budget system of the Russian Federation]. Moscow: Infra-M Publ.
4. Kibanov A.Ya. et al. (2016) *Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatel'nosti* [Motivation and stimulation of labor activity]. Moscow: Infra-M Publ.
5. Kibanova A.Ya. (2017) *Upravlenie personalom organizatsii* [Organizational HR management.]. Moscow: Infra-M Publ.
6. Klochkov A. (2015) *Osobennosti sistem motivatsii personala v Rossii* [Features of personnel motivation systems in Russia]. Available at: <https://www.top-personal.ru/issue.html?2302> [Accessed 05/05/2023]
7. Morozova A.V., Sevost'yanova A.S. (2017) Osnovnye ponyatiya, vidy, formy i sistemy oplaty truda v sovremennykh usloviyakh khozyaistvovaniya [Basic concepts, types, forms and systems of wages in modern economic conditions]. *Tavrisheskii nauchnyi obozrevatel'* [Tauride scientific observer], 3-2 (20), pp. 25-31.
8. (2015) Zarabotnaya plata kak faktor motivatsionnoi organizatsii truda personala obrazovatel'nogo uchrezhdeniya Voprosy sovremennoi pedagogiki i psikhologii: svezhii vzglyad i novye resheniya [Salary as a factor in the motivational organization of labor of the personnel of an educational institution. Questions of modern pedagogy and psychology: a fresh look and new solutions]. In: *Sbornik nauchnykh trudov po itogam mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. № 2* [Collection of scientific papers following the results of an international scientific and practical conference. No. 2]. Yekaterinburg.
9. MAKUSHKIN, S. A. (2019). Company's personnel motivation. *Revista espacios*, 40(40).
10. Gaponenko, T., Muradova, S., & Litvinova, V. (2020). Labor motivation of agricultural workers in the context of modern trends in personnel management. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 175, p. 15003). EDP Sciences.