

*Е. В. ЧЕКАНОВ*

### **Оплата труда в сфере высшего образования**

Состояние образования в современных условиях характеризуется противоречивыми тенденциями. В целом за годы реформ удалось обеспечить конституционные права граждан на получение образования, включая среднее и высшее профессиональное на конкурсной основе, в основном сохранить сеть государственных и муниципальных образовательных учреждений, контингент учащихся, коллективы учителей и профессорско-преподавательский состав, создать сеть негосударственных образовательных учреждений.

Вместе с тем, в условиях хронического недофинансирования необходимость периодического повышения ставок заработной платы и окладов работников всей бюджетной сферы, устанавливаемых единой тарифной сеткой (ЕТС) и требующих значительного увеличения бюджетных ассигнований на реализацию этих мер, привела в конечном итоге, из-за сокращения общего диапазона ЕТС, ее «сжатия» к серьезным нарушениям основных принципов построения системы оплаты труда: деформации внутриотраслевых и междолжностных соотношений и, как следствие, к усилению уравниловки в оплате труда работников.

В условиях ЕТС не удалось приблизиться к выполнению норм оплаты труда педагогических работников

и профессорско-преподавательского состава, предусмотренных действующим законодательством, создать реальный стимул для привлечения в образовательные учреждения молодых специалистов, предотвратить продолжающийся значительный отток высококвалифицированных работников и увеличение среднего возраста педагогических кадров.

Как видно из табл. 1 (см. с. 78), уровень заработной платы как в отрасли в целом, так и в сфере высшего профессионального образования, на протяжении многих лет продолжает оставаться весьма низким. По отношению к прожиточному минимуму трудоспособного работника этот уровень не достиг даже показателя 1990 г. И, несмотря на положительную тенденцию к росту относительного размера оплаты труда в отрасли «Образование», еще очень высока доля работников, находящихся за чертой бедности. По данным выборочного обследования организаций в 2004 г., удельный вес численности работников с начисленной заработной платой на уровне и ниже прожиточного ми-

*Таблица 1*

ДИНАМИКА АБСОЛЮТНЫХ И ОТНОСИТЕЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ЗА 1990–2003 гг.<sup>1</sup>

	1990	1995	2000	2001	2002	2003
Среднемесячная заработная плата (руб. в месяц; 1990 и 1995 в тыс. руб.) в отрасли «Образование»	0,203	309,2	1234,6	1821,0	2922,1	3383,9
в учреждениях высшего профессионального образования	0,236	365,1	1815,5	2748,4	4284,9	5344,1
Прожиточный минимум трудоспособного работника (руб. в месяц; 1990 и 1995 в тыс. руб.)	0,067	297	1320	1629	1967	2304
Среднемесячная заработная плата в % к прожиточному минимуму в отрасли «Образование»	3,0	1,1	0,94	1,1	1,5	1,5
в учреждениях высшего профессионального образования	3,5	1,2	1,4	1,7	2,2	2,3

нимума в образовании один самых высоких в экономике — 41%<sup>2</sup>.

Основной задачей провозглашенной Концепцией модернизации российского образования является повышение качества образования, которое невозможно без привлечения в сферу образования талантливой молодежи и повышения эффективности использования труда педагогических работников. Эта задача, безусловно, не может быть решена без кардинальных мер по повышению заработной платы педагогических работников.

Для решения этой задачи Концепцией предусмотрено:

— повышение в ближайший период минимальной тарифной ставки педагогических работников до уровня не ниже прожиточного минимума;

— отказ от Единой тарифной сетки в сфере образования и переход на систему оплаты труда педагогических работников с учетом специфики образовательной деятельности.

В существующих экономических условиях совершенствование ЕТС, устанавливающей ставки (оклады) почти 15 млн работников бюджетной сферы, путем увеличения числа разрядов, размера тарифной ставки

первого разряда ЕТС при одновременном увеличении общего диапазона сетки и пересмотре межразрядных соотношений представляется крайне проблематичным.

В этих условиях целесообразно попытаться решить задачу усиления стимулирующей роли заработной платы в привлечении и закреплении квалифицированных педагогических кадров, повышении эффективности педагогического труда путем учета всего многообразия факторов, влияющих на организацию заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников на основе отраслевых условий оплаты труда с учетом специфики и особенностей их труда.

При формировании новой отраслевой системы оплаты труда в сфере образования предлагается исходить из того, что в условиях единого образовательного пространства, обеспечивающего конституционное право на образование в соответствии с государственными образовательными стандартами, подтверждаемого выдачей документа государственного образца, ставки заработной платы (оклады), предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, должны являться государст-

венными гарантиями минимального уровня оплаты труда работников образования на всей территории Российской Федерации для конкретных профессионально-квалификационных групп работников при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы).

В ходе разработки новой системы оплаты труда предлагается опираться на основные принципы построения тарифных условий оплаты труда:

- каждой мере труда — соответствующая мера оплаты;
- оплата труда по количеству и качеству;
- принцип материальной заинтересованности.

Эти принципы могут быть реализованы через обеспечение внутриотраслевой дифференциации размеров ставок заработной платы и должностных окладов педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, которую предлагается осуществлять в зависимости от уровня образования, стажа педагогической (научно-педагогической) работы, наличия квалификационных категорий, присваиваемых по результатам аттестации, сложности труда по категориям работников, продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы), других особенностей организации педагогического труда.

Важным моментом в построении тарифной системы является обоснованное установление исходных уровней оплаты качественно разнородного труда. Объективной основой установления исходного уровня оплаты труда работникам различной квалификации является их уровень образовательной и профессиональной подготовки, поскольку время обучения (подготовки) специалистов для выполнения определенного вида работы, как сравнительно точная количественная мера, может выступать в качестве измерителя уровня квалификации работника.

В сфере образования такой подход к определению заработной платы особенно ак-

туален, так как именно в этой сфере связь уровня образования с заработной платой самая слабая из всех отраслей экономики, что подтверждается данными табл. 2 (см. с. 80).

Имея один из самых высоких удельный вес высококвалифицированных работников (3-е место среди отраслей экономики), образование находится на предпоследнем месте по заработной плате (10-й ранг). Таким образом, наблюдается значительная диспропорция между уровнем образования работников и их заработной платой.

Оценка уровня квалификации методом определения времени обучения, необходимого для ее приобретения, имеет под собой определенную научную базу и подтверждается на зарубежном опыте. Использование метода измерения уровня квалификации временем обучения пригодно для всех категорий работников, поскольку уровень квалификации — это определенная степень обученности, а без образования невозможно получить какую-либо квалификацию.

Система образования, все составные звенья которой тесно связаны друг с другом единством содержания, преемственностью и последовательностью обучения, позволяет установить «единую вертикаль» в определении исходных уровней оплаты качественно разнородного труда в зависимости от уровня образования как основного фактора определения сложности конкретного вида труда.

Базовой точкой отсчета в установлении исходных уровней оплаты труда различной квалификации является уровень начального общего образования. При определении исходного уровня оплаты труда работников, имеющих начальное общее образование, могут рассматриваться различные варианты: минимальный размера оплаты труда; минимальный прожиточный минимум; минимальный потребительский бюджет; другие научно обоснованные социальные нормативы.

Определение остальных исходных уровней оплаты труда может осуществляться на основании коэффициентов соотношений по уровню образования.

Таблица 2

СВЯЗЬ ОБРАЗОВАНИЯ С ОПЛАТОЙ ТРУДА<sup>3</sup>  
(по данным выборочного обследования по проблемам занятости населения  
на конец ноября 2003 г.)

	Удельный вес лиц с высшим образованием в численности занятых, %	Ранг	Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.	Ранг
Экономика в целом	23,2	—	5498,5	—
Промышленность	18,1	9	6439,1	5
Сельское хозяйство	7,0	11	2163,8	11
Строительство	19,4	7	6551,9	4
Оптовая и розничная торговля и общественное питание	18,6	8	3958,5	7
Жилищно-коммунальное хозяйство	12,8	10	4665,3	6
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	27,2	6	3754,9	8
Образование	48,2	3	3383,9	10
Культура и искусство	35,0	5	3474,5	9
Наука и научное обслуживание	64,5	1	7005,3	2
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	53,8	2	14873,2	1
Управление	40,4	4	6897,7	3

На базе минимального уровня оплаты простого труда выстраивается «единая вертикаль» в определении исходных уровней оплаты качественно разнородного труда по одному из основных тарифообразующих факторов — уровню образовательной и профессиональной подготовки.

Базовые размеры ставок (окладов) по всем уровням образовательной и профессиональной подготовки должны повышаться одновременно с повышением минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума трудоспособного населения.

По мере увеличения ресурсного обеспечения отрасли в качестве минимального норматива оплаты труда необходимо использовать более совершенные социальные индикаторы. Например, минимальный по-

требительский бюджет, отличающийся от прожиточного минимума прежде всего тем, что включает в себя набор потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности населения, необходимые для воспроизводства рабочей силы, а не только обеспечивающие физиологическое выживание человека как прожиточный минимум.

<sup>1</sup> Рассчитано по: Образование в Российской Федерации : стат. ежегодник. М., 2005. С. 98; Россия в цифрах. 2004 : крат. стат. сб. / Федеральн. служба гос. статистики. М., 2004. С. 109.

<sup>2</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России. 2005 : стат. сб. / Росстат. М., 2005. С. 162.

<sup>3</sup> Образование в Российской Федерации. С. 99.