

УДК 331.23

DOI: 110.53315/2949-1177-2025-4-1-41-47

*Павлова Н.Ц., кандидат экономических наук, доцент
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова
г. Элиста, Российская Федерация
e-mail: pavlova_nc68@mail.ru*

*Умгаев А.А., студент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова
г. Элиста, Российская Федерация
e-mail: umgae.arat2001@gmail.com*

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА МОТИВАЦИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Педагогическая деятельность испокон веков воспринимается обществом как почетная, благородная и достаточно сложная профессия. Оплата любого труда ожидаемо должна соответствовать его характеристикам, регулироваться спросом и предложением. Вопрос оплаты труда педагогов всех уровней в настоящее время является актуальной проблемой ввиду имеющегося дефицита педагогических кадров. Оценка различных видов оплаты труда, приведенная в настоящей статье, способствует правильному выбору формы мотивации со стороны работодателей, решению проблемы дефицита кадров.

Ключевые слова: оплата труда, зарплата, мотивация, дефицит, педагогические кадры.

UDC 331.23

DOI: 110.53315/2949-1177-2025-4-1-41-47

*Pavlova N.Ts., Candidate of Economic Sciences,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation
y-mail: pavlova_nc68@mail.ru
Umgaev A.A., student,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov
Elista, Russian Federation
e-mail: umgae.arat2001@gmail.com*

FORMS OF REMUNERATION AND THEIR IMPACT ON THE MOTIVATION OF TEACHING ACTIVITIES

Abstract. From time immemorial, pedagogical activity has been perceived by society as honorable, noble and quite difficult. The payment for any work is expected to correspond to its characteristics, regulated by supply and demand. The issue of remuneration for teachers at all levels is currently an urgent problem due to the existing shortage of teaching staff. The assessment of various types of wages given in this article contributes to the correct choice of the form of motivation on the part of employers, solving the problem of staff shortage.

Keywords: remuneration, salary, motivation, deficit, teaching staff.

ВВЕДЕНИЕ

Выбор направления деятельности предполагает сопоставление своих знаний и умений с оплатой вложенного труда. Различные виды деятельности предусматривают различное вознаграждение. Например, организация бизнеса может дать получение прибыли, а труд в качестве наемного работника – заработную плату. В любом случае и прибыль, и зарплата являются материальной формой вознаграждения за труд. В педагогической деятельности нематериальное вознаграждение также играет большое значение, но не может служить формой оплаты в экономической трактовке.

Зарплата педагогов имеет достаточно широкий перечень выплат, в котором учитываются многие параметры: уровень образования, стаж, квалификация, нагрузка в различной форме. В общей сложности зарплата педагогов не может быть ниже минимального размера заработной платы региона, в котором трудится педагог. Данное право гарантируется Конституцией РФ. В России в данный момент минимальный размер заработной платы составляет 22 440 руб. (с 1 января 2025 года, Новый МРОТ, 2025). Именно эта сумма является итоговой при оплате труда начинающих педагогов, что изначально ограничивает их количество в педагогических коллективах. «По данным официальной статистики, доля молодых (до 35 лет) учителей в России в последние несколько лет относительно стабильна, но при этом становится все больше учителей в возрасте 55 лет и старше» (Педагогический корпус, 2024). Особенно остро дефицит и «старение» педагогических кадров отмечается в дотационных регионах РФ, к которым относится Республика Калмыкия. Цель исследования состоит в оценке имеющихся форм оплаты труда и определении возможности их наиболее эффективного использования в оплате труда педагогов.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Оценка имеющихся форм оплаты труда и определение возможности их наиболее эффективного использования в оплате труда педагогов проведена с использованием методов интервьюирования и сравнительного анализа. Использованы данные официальной статистики, экспертные мнения педагогов, ученых, опубликованные в периодических и научных изданиях.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Основной формой разделения заработной платы является ее деление на реальную и номинальную. Теория экономики трактует реальную зарплату как сумму средств на товары и услуги, которые можно за нее купить. «Низкая покупательная способность заработной платы означает серьезные лишения, низкий престиж профессии педагога и его низкий социальный статус. Кроме того, низкий трудовой доход приводит к тому, что система образования сталкивается с двойным негативным отбором: в образовательные организации на педагогические образовательные программы будут поступать не самые мотивированные выпускники школ. В условиях экономики знаний экономия на оплате труда педагогов, в особенности начальных этапов системы образования, на которых дается основной массив знаний и формируются личности будущих работников, является фактором социально-экономического и технологического отставания России» (Ногайлиева, 2024).

Номинальная заработная плата – это фактическая сумма, которую получает работник. Номинальную заработную плату разделяют на начисленную и выплаченную. При этом

организация самостоятельно удерживает подоходный налог и выплаты в пенсионный фонд, фонд обязательного медицинского страхования.

Заработная плата педагога, в зависимости от трудового договора, может делиться на оклад (повременная форма оплаты) и ставку (сдельная форма оплаты) по тарифу. В первом случае это минимальный размер оплаты труда, во втором – утвержденный тариф оплаты за час. Почасовая оплата в средних и средне-специальных учебных заведениях практически не применяется. Расчетный тариф в общей совокупности значительно меньше аналогичной оплаты труда при такой же часовой нагрузке педагога, получающего оклад. В КалмГУ им. Б.Б. Городовикова расчетный тариф сдельной формы оплаты труда в 2023 году был повышен со 180 до 250 рублей за академический час, но и он оказался фактически ниже оплаты труда педагога, работающего на постоянной основе с получением оклада в размере минимальной оплаты труда. В большинстве случаев именно данным фактом объясняется низкое количество желающих работать на условиях внешнего совместительства (рис. 1).

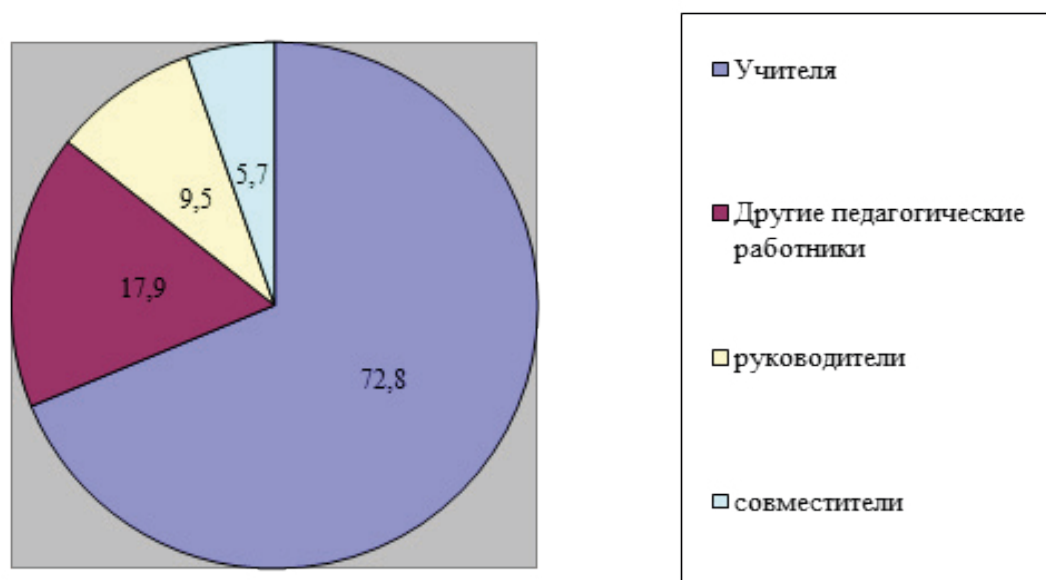


Рис. 1. Структура сотрудников образовательных учреждений.

Источник: составлено авторами по материалам федерального статистического наблюдения (Педагогический корпус, 2024)

Данную ситуацию призваны выровнять различные компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты являются способом социальной поддержки граждан, в том числе выполняющих общественно полезную функцию, к которой относится педагогическая деятельность. Законодательство РФ предусматривает различные компенсационные выплаты как социального, так и трудового характера. Для педагогов применимы выплаты за труд в особых климатических условиях (безводные, северные); за труд в опасных и тяжелых условиях (колонии для правонарушителей, школы для подростков и детей с девиантным поведением, при работе с детьми ОВЗ); за труд в условиях отклонения от нормы (при сверхурочной работе, в выходные и праздничные дни, при совмещении нескольких должностей, при работе с детьми ОВЗ). «Сложность труда определяется в соответствии с аттестацией или сертификацией. Должностной оклад устанавливается на основе профессионального опыта, специального образования, которые соответствуют квалификационным группам» (Цветкова, 2020).

К сожалению, итоги интервьюирования педагогов свидетельствуют, что внеурочная работа в выходные и праздничные дни не эквивалентна оплате труда при непосредственном преподавании: ее расчет косвенен. Например, победа детей в конкурсе, на подготовку которого ушло достаточно много личного времени, может быть оплачена только премией на усмотрение руководителя. «Приводя примеры «бедственного положения учителей», исследователи приходят к обоснованным выводам об отсутствии материальной заинтересованности учителя в уровне и качестве образования. Однако большинство предлагаемых вариантов решения сводится к повышению престижа работы учителя и (или) оплаты его труда» (Умгаева, 2024).

Оплата труда в сложных условиях рассчитывается с применением коэффициента, но и в этом случае возникают проблемы. Например, во всех регионах РФ, несмотря на применимый повышающий коэффициент, не хватает педагогов для работы с детьми с ОВЗ. «По данным официальной образовательной статистики, таких детей становится больше, а доли педагогов, получающих надбавки за работу с детьми с ОВЗ, и тех, кто работает в специализированных классах, в последние четыре года остаются практически неизменными» (Педагогический корпус, 2024). Нагрузка, таким образом, не соизмерима не только с оплатой труда, но и с физическими возможностями педагога, также ситуация усугубляется старением кадров. «Особенно значительна среди учителей доля старших возрастных групп в Смоленской области (36,3%), Приморском крае (35,4%), Республике Калмыкия (35,0%), Псковской (34,7%) и Тульской (32,9%) областях» (Педагогический корпус, 2024).

В рамках настоящего исследования необходимо отметить существующие региональные отличия в оплате труда педагогов, что фактически «вымывает» региональные кадры в столичные регионы и регионы Крайнего Севера с высоким уровнем оплаты труда и различных льгот. Для республики с численностью населения, на 01.01.2024 составляющей 266,770 тыс. чел., миграция педагогических кадров особо ощутима: нехватка учителей отмечается во всех школах республики. «Тенденция дефицита педагогических кадров имеет устойчивый характер, а значит, несет существенную угрозу качеству образования в целом, с вытекающими экономическими последствиями: государство, гарантируя создание и обеспечение системы образования, ставит своей задачей подготовку высококвалифицированных трудовых ресурсов для всех сфер, отраслей и направлений экономики, что невозможно без соответствующего уровня школьного образования и воспитания» (Умгаев, 2024). Снижение качества образования – следствие дефицита педагогов, ведущее к кадровому дефициту в целом. «Превышение критической массы непрофессионалов неминуемо ведёт к краху бизнеса, а в государственном секторе – к дискредитации государственной политики» (Мосолова, 2022)

Задача восполнения дефицита педагогов может решаться увеличением региональных стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты для педагогов определяются коллективным договором и могут быть рассчитаны как коэффициентом вовлечения в работу, так и конкретной суммой за достигнутые результаты: за победу в конкурсах, получение следующего уровня образования или повышение квалификации. К стимулирующим выплатам относится доплата за выслугу лет, за наличие ученой степени и звания. Данные выплаты могут считаться таковыми, если будут сопоставимы с уровнем жизни в том или ином регионе. В целом все формы оплаты труда являются действенным инструментом повышения его привлекательности при условии адекватного сложившемуся дефициту педагогов размера выплат.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимость повышения материальной заинтересованности как фактора привлечения к педагогической деятельности молодых кадров, повышения мотивации уже работающего педагогического состава не подлежит сомнению: наличие дефицита педагогических кадров испытывают практически все регионы РФ. Причин много: снижение численности населения, миграция педагогов в регионы с более высокой оплатой труда, повышение нагрузки и ухудшение условий работы. Тем не менее законодательно существующие формы оплаты труда позволяют найти варианты повышения зарплаты и решения вопросов качества образования. Такая ситуация возможна при наличии в образовательных учреждениях заинтересованных педагогов, мотивированных высоким уровнем оплаты труда.

Литература

Мосолова Н.А. Эффективность менеджмента: оптимизация рисков на различных уровнях управления экономикой / Н.А. Мосолова, О.В. Умгаева, А.Б. Шакаров // Экономика образования. 2022. № 4(131). С. 97-105. – EDN VZMFDT

Ногайлиева Ф.К. Оплата труда учителей в России: постановка проблемы / Ф.К. Ногайлиева, М.В. Филиппова // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. – С. 77-93. DOI 10.21638/spbu32.2024.105. – EDN VRFXXWW.

Умгаев А.А. Экономические причины и последствия дефицита педагогических кадров / Международная научная конференция молодых исследователей «Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации» (Социальный инженер-2024): сборник материалов Часть 3. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2025. 361 с. ISBN 978-5-00181-703-1.

Умгаева О.В. Экономический подход в решении вопроса восполнения дефицита педагогических кадров / О.В. Умгаева // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12, № 1(56). С. 58-67. DOI 10.52944/PORT.2024.56.1.004. – EDN DTVVWT.

Цветкова И.В. Информированность педагогов о системе стимулирования труда / И.В. Цветкова // Карельский научный журнал. 2020. Т. 9, № 3(32). С. 110-113. – DOI 10.26140/knz4-2020-0903-0025. – EDN SFHDGN.

Новый МРОТ с 2025 года: таблица по регионам РФ. -URL: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/54979-novyuy-mrot-s-2025-goda-tablitsa-po-regionam-rf>.

Педагогический корпус в России: дефицит кадров и тенденция «старения». -URL: <https://после-уроков.рф/pedagogicheskij-korpus-v-rossii-deficit-kadrov-i-tendenciya-starenija/>.

References

Mosolova N.A. Effektivnost' menedzhmenta: optimizaciya riskov na razlichnyh urovnyah upravleniya ekonomikoj [Management effectiveness: risk optimization at various levels of economic management] / N.A. Mosolova, O.V. Umgaeva, A. B. SHakarov // Ekonomika obrazovaniya. – 2022. – № 4(131). – S. 97-105. – EDN VZMFDT. [in Russian].

Nogajlieva F.K. Oplata truda uchitelej v Rossii: postanovka problemy [Remuneration of teachers in Russia: problem statement] / F.K. Nogajlieva, M.V. Filippova // Ezhegodnik trudovogo prava. – 2024. – № 14. – S. 77-93. – DOI 10.21638/spbu32.2024.105. – EDN VRFXXWW. [in Russian].

Umgaev A.A. Ekonomicheskie prichiny i posledstviya deficita pedagogicheskikh kadrov [Economic causes and consequences of the shortage of teaching staff]. / Mezhdunarodnaya nauchnaya konferenciya molodyh issledovatelej «Social'no-gumanitarnye problemy

obrazovaniya i professional'noj samorealizacii» (Social'nyj inzhener-2024): sbornik materialov CHast' 3. – M.: FGBOU VO «RGU im.A.N. Kosygina», 2025. – 361 s. ISBN 978-5-00181-703-1. [in Russian].

Umgaeva O.V. Ekonomicheskij podhod v reshenii voprosa vospolneniya deficyta pedagogicheskikh kadrov [An economic approach to solving the problem of filling the shortage of teaching staff] / O.V. Umgaeva // Professional'noe obrazovanie i rynok truda. – 2024. – T. 12, № 1(56). – S. 58-67. – DOI 10.52944/PORT.2024.56.1.004. – EDN DTVWWT. [in Russian].

Cvetkova I.V. Informirovannost' pedagogov o sisteme stimulirovaniya truda [Awareness of teachers about the labor incentive system] / I. V. Cvetkova // Karel'skij nauchnyj zhurnal. – 2020. – T. 9, № 3(32). – S. 110-113. – DOI 10.26140/knz4-2020-0903-0025. – EDN SFHDGN. [in Russian].

Novyj MROT s 2025 goda: tablitsa po regionam RF [New minimum wage from 2025: table by regions of the Russian Federation]. -URL: <https://www.gazeta-unp.ru/articles/54979-novyy-mrot-s-2025-goda-tablitsa-po-regionam-rf>. [in Russian].

Pedagogicheskij korpus v Rossii: deficit kadrov i tendenciya «stareniya» [The teaching corps in Russia: personnel shortage and the trend of «aging»]. -URL: https://posle-urokov.rf/pedagogicheskij-korpus-v-rossii-deficit-kadrov-i-tendenciya-_stareniya_. [in Russian].