

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В современном мире происходит изменение всех сфер деятельности, в том числе образовательной системы. Вводятся новые стандарты и принципы работы образовательного процесса. Изменяющиеся цены определяют изменение материальной составляющей заработной платы учителей, в том числе, физической культуры, появляются новые тенденции. Все это в совокупности обуславливает актуальность более детального изучения данного вопроса, рассматриваемого в статье.

Ключевые слова: бюджетные учреждения, заработная плата, оклад, оплата труда, работники физической культуры.

M.N. Titova

St. Petersburg State University of Economics

FEATURES OF REMUNERATION OF WORKERS OF PHYSICAL CULTURE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY EDUCATION

Abstract. In the modern world, all spheres of activity are changing, including the educational system. New standards and principles of the educational process are being introduced. Changing prices determine the change in the material component of teachers' salaries, including physical education, new trends are emerging. All this together determines the relevance of a more detailed study of this issue, considered in the article.

Keywords: budgetary institutions, wages, salary, remuneration, workers of physical culture.

Введение

Образовательные организации бывают государственными (бюджетными) и частными. Но подавляющее большинство из них относится к государственному сектору, что накладывает различные ограничения в связи со спецификой бюджетного финансирования.

Гипотеза

Применимо к учителям физической культуры в средних общеобразовательных учреждениях действуют дополнительные правила расчета заработной платы.

Методы

В данной статье рассматриваются различные образовательные организации: государственные и частные, учреждения среднего, среднего профессионального и высшего образования и сравниваются системы оплаты труда преподавателей в них.

Результаты и обсуждение

Принятие решения вопросов по оплате труда – сложный процесс, в котором бюджетные организации должны строго придерживаться нормативных локальных актов, каких конкретно – зависит от уровня самого учреждения. Если уровень организации федеральный, то тогда нужно принять во внимание федеральные законы. А если у бюджетной организации муниципальный уровень, то она должна опираться не только на федеральные законы, но и на правовые акты субъекта РФ, в котором она расположена. Вне зависимости от уровня организация обязана разработать свой нормативный акт, например, Положение об оплате труда, и утвердить его соответствующим приказом.

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

В результате можно сказать, что система оплаты работников образовательных учреждений в бюджетном секторе устанавливается на основании нормативных правовых актов, которые определяют порядок начисления заработной платы работникам данной категории. Например, для государственных (муниципальных) образовательных учреждений это могут быть федеральные законы, постановления правительства РФ, нормативные акты министерств и ведомств, а также муниципальные правовые акты, устанавливающие ставки зарплаты и порядок их индексации. Определенные нормы оплаты труда учителей могут быть установлены в коллективных договорах, заключенных между работодателем и профсоюзными организациями.

В сравнении частная школа, гимназия или лицей в праве регулировать систему оплаты труда самостоятельно, что соответствует статье 135, пункт 2 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. В таком случае им также необходимо составить собственный нормативный акт, в котором будут отражены все аспекты выплаты заработной платы и обязательно соблюдены следующие условия: выплаты заработной платы осуществляются в начале и конце каждого месяца, а размер месячного заработка не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в регионе осуществления профессиональной деятельности.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что бюджетные организации более регламентированы в этом вопросе. Оплата труда в них включает в себя:

- Оклад или тарифную ставку;
- Выплаты стимулирующего характера;
- Выплаты компенсационного характера.

Окладную часть заработной платы называют ещё тарифной, потому что она должна быть отражена в тарификации педагогов. Этот документ представляет собой большой тарификационный список, который устанавливает порядок оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе педагогов. В этом документе прописываются ставки заработной платы в зависимости от должности, квалификации, стажа работы и других факторов. Условие, которое может повлиять на установление оклада, это принадлежность к определенной квалификационной группе. Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н квалификационная группа должностей педагогических работников включает в себя четыре квалификационных уровня (рис. 1) [2]:



Рисунок 1 - Квалификационные уровни педагогических работников

Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н для педагогов высшего образования обозначены шесть квалификационных уровней (рис. 2) [3]. То есть, чем выше квалификационный уровень педагогического работника, тем больше размер его оклада.

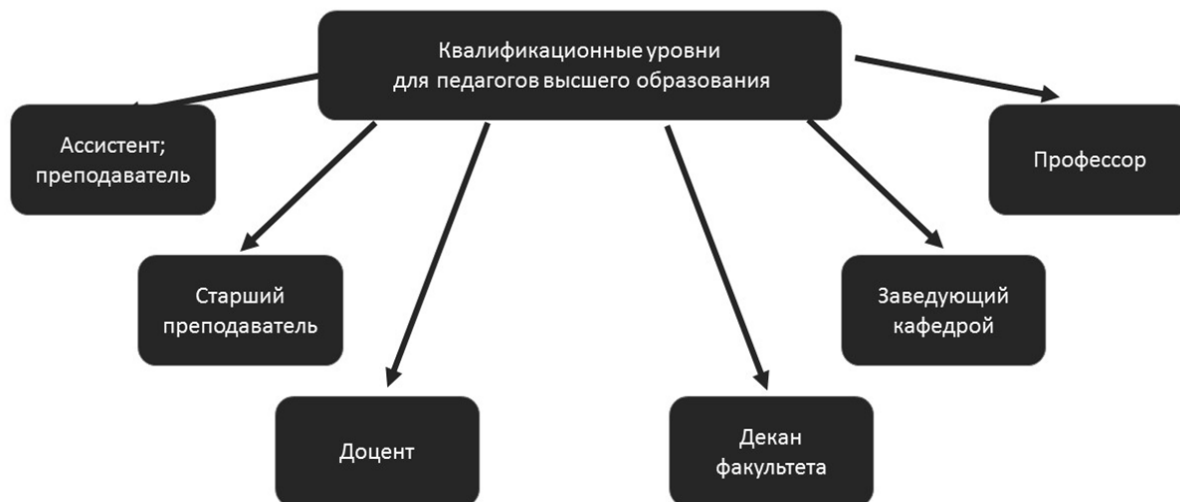


Рисунок 2 - Квалификационные уровни для педагогов высшего образования

Для улучшения системы оплаты труда распоряжением Правительства в 2012 году все образовательные организации оповестили об обязательном переходе на систему эффективных контрактов до 2020 года [4]. С работником заключается так называемый эффективный контракт, который является по сути обычным трудовым договором, заключенным по правилам трудового законодательства. Только в таком контракте более подробно описаны условия труда, есть четкое описание обязанностей сотрудника, определен порядок оплаты, учитывая качество и интенсивность работы, устанавливаются критерии эффективности. То есть описаны не только должностные инструкции, оклад и виды надбавок, но и условия получения последних.

Согласно письму Минобрнауки № ВП-1992/02 от 29.12.2017 выплаты стимулирующего характера для педагога могут быть следующие:

- Премия за высокие результаты учащихся на экзаменах или конкурсах;
- Надбавка за повышение квалификации или прохождения специализированных курсов;
- Дополнительная оплата за выполнение дополнительных обязанностей, например, за работу с талантливыми учениками или за участие в организации дополнительных мероприятий;
- Надбавка за выслугу лет или за выполнение особо важных заданий;
- Премии по итогам учебного года. [5]

Выплаты стимулирующего характера могут значительно увеличить заработную плату педагога и стимулировать его к более эффективной работе. Однако, такие выплаты должны быть установлены в соответствии с требованиями законодательства и коллективных договоров, чтобы избежать нарушений прав работников и работодателей.

Существует система расчета по базовому окладу. В таком случае учитывается нагрузка, которая описана в тарификации. В случае средних общеобразовательных учреждений нагрузка устанавливается на год – утверждается учебный план, например, в учебном году 34 недели, по 3 урока в неделю, значит, всего 102 урока. В средних профессиональных и высших учебных заведениях нагрузка меняется раз в семестр, так как меняется большинство учебных дисциплин. Минимальной ставкой для педагога считается 18 часов, только в таком случае работник имеет право на льготные основания для пенсии (по выслуге

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

лет). Если учитель работает больше часов, то дополнительная компенсация выплачивается пропорционально фактической нагрузке.

Для работников образовательных организаций, у которых не предусмотрена урочная нагрузка, например, социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог, устанавливается должностной оклад. В этом случае определяется продолжительность рабочего времени (в сфере образования - не превышает 36 часов).

К должностному окладу могут прибавляться компенсационные и стимулирующие выплаты. Отработав определенное количество часов, педагог может рассчитывать на выплату базового оклада. Но к нему ещё могут применяться повышающие коэффициенты, что помогает увеличить доход работника. Например, предусмотрены доплаты за стаж работы (рис. 3).

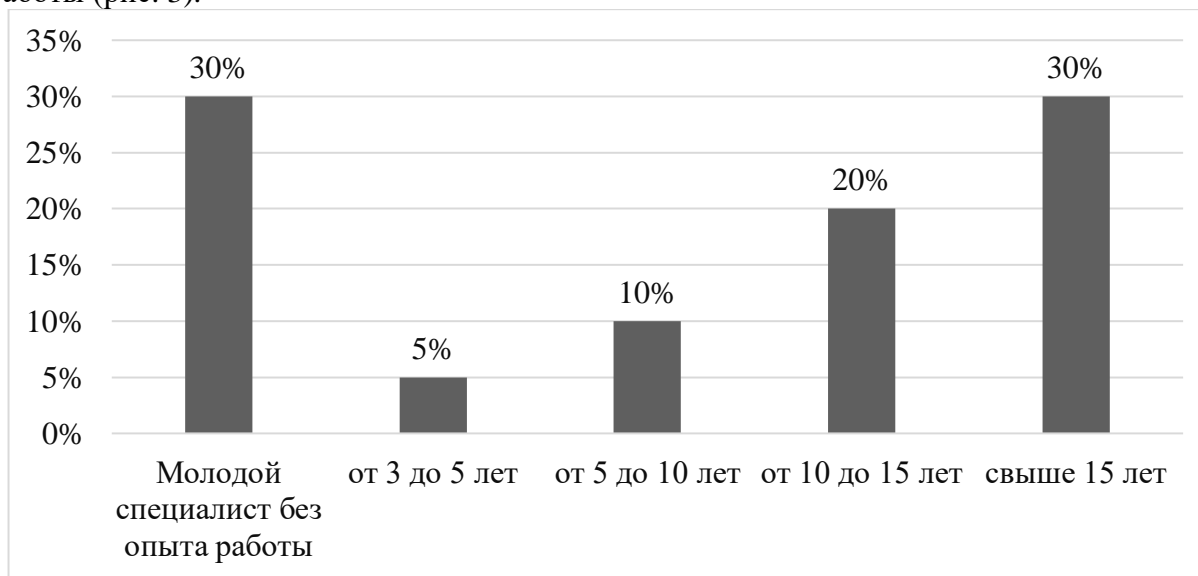


Рисунок 3. Доплаты за стаж (средний показатель по стране)

Дополнительные выплаты может обеспечить категория:

- Вторая – от 10 до 40%;
- Первая – от 25 до 50%;
- Высшая – от 40 до 60%.

Ещё одна система оплаты труда чаще всего применяется для совместителей. Суть её в том, что оплачиваются по факту проведенные уроки для определенного количества учеников. По этой системе устанавливается стоимость одного академического часа. Для школьных учителей один академический час равен одному уроку, а для преподавателя вуза или колледжа это значение равно половине пары. Ещё один показатель, который можно учитывать при таком способе оплаты, это количество учеников в классе, таким образом можно поощрить трудную работу, так как с большим количеством учеников работать сложнее. В средних профессиональных и высших учебных заведениях количество студентов принимается только в случае оплаты приема зачетов или экзаменов.

В письме Минобрнауки № ИК-244/03 расписывается формула для расчета оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс:

$O = \text{Стп} * U * П * K * A$, где:

O – оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

U – количество обучающихся по предмету в каждом классе

П – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K – повышающий коэффициент за сложность предмета;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога [6].

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Изучив все существующие системы оплаты труда, проведем сравнительную характеристику между учителем русского языка (предмет с самым высоким коэффициентом сложности и приоритетности) и учителем физической культуры (табл. 1).

Таблица 1 - Сравнение применения системы оплаты труда к учителю русского языка и к учителю физической культуры

Критерии для сравнения	Учитель русского языка	Учитель физической культуры
Дополнительные выплаты стимулирующего и компенсационного характера		
Проверка тетрадей	Да	Нет
Заведование кабинетом	Да	Да (спортивный зал)
Классное руководство	Да	Да
Обслуживание вычислительной техники	Нет	Нет
Кружковая деятельность	Да	Да (спортивные секции)
Работа с библиотечным фондом учебников	Да	Нет
Проведение факультативов/элективов/спецкурсов	Да	Нет
Высокие результаты учеников на ГИА	Да	Нет
Участие/победа в олимпиадах	Да	Да (но количество олимпиад по физической культуре меньше, чем по основным предметам)
Работа с учащимися на домашнем обучении	Да	Нет
Проектная деятельность	Да	Да
Работа в сельской школе	Да	Да
Ученико-часовая оплата (расчет по формуле)		
Оклад педагога	Одинаковое значение	
Стоимость образовательной услуги	Одинаковое значение	
Количество обучающихся	Одинаковое значение	
Количество часов (согласно расписанию)	Одинаковое значение	
Повышающий коэффициент за сложность предмета	1,15	1,0
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию преподавателя	Оплата по факту не отличается, но у учителя русского языка больше возможностей для получения квалификационной категории. Например, одно из важных условий – прохождение обучения. Учитель по физической культуре может проходить его только по своему узкому предметному профилю, а вот учитель русского языка помимо предметных навыков может изучать универсальные навыки (работа с текстом, обучение на эксперта экзаменов и т.д.)	

Кроме того, особенностью работы учителя физической культуры является работа на улице, что предполагает особенную экипировку. За учебный год учитель должен сменить несколько спортивных костюмов, соответствующих погодным условиям. Если закупку

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

спортивного оборудования берет на себя учебное заведение, то спортивная одежда оплачивается самим учителем.

Статистика зарплат за период январь-май 2023 года показывает различия в показателях средних зарплат учителя русского языка и учителя физической культуры. Рассмотрим три величины:

1. Средняя заработная плата:

Средний показатель всех зарплат в вакансиях.

2. Медианная заработная плата:

Средний показатель без учёта самых высоких и самых низких зарплат.

3. Модальная заработная плата:

Самая частая сумма зарплаты в вакансиях [7].

Для сравнения уровня заработных плат мы рассмотрим период с января по май 2023 года, проанализируем ситуацию в России в целом и возьмем регион с одним из самых высоких уровней заработной платы – Москва (табл. 2).

Таблица 2 - Сравнение средних заработных плат учителя русского языка и учителя физической культуры

Критерии сравнения	Учитель русского языка	Учитель физической культуры
Статистика зарплат в России		
Средняя заработная плата	26 377 рублей	26 895 рублей
Медианная заработная плата	23 640 рублей	20 330 рублей
Модальная заработная плата	25 000 рублей	20 000 рублей
Статистика зарплат в Москве		
Средняя заработная плата	72 594 рублей	62 534 рублей
Медианная заработная плата	34 000 рублей	32 000 рублей
Модальная заработная плата	85 000 рублей	70 000 рублей

Если смотреть показатели по России, то разница между уровнем заработных плат не значительна. Но если мы проанализируем ситуацию в одном регионе (Москва), то разница становится существенной.

Таким образом, несмотря на универсальность системы оплаты труда в отношении всех педагогических работников, деятельность учителя физической культуры имеет ряд особенностей, не позволяющих конкурировать с учителями по основным предметам. Система распределения сложности и приоритетности предметов ставит дисциплину «Физическая культура» на самый низкий уровень, учитывая легкость предмета, отсутствие единых государственных экзаменов по нему. Но в расчет совсем не берется важная составляющая работы учителя физической культуры, которой нет больше ни у какого учителя-предметника. А именно высокая вероятность травмирования во время занятий.

В связи с перечисленными факторами наблюдается дефицит учителей физической культуры [8]. Не стоит забывать, что такую профессию нельзя будет заменить вследствие развития научно-технического прогресса, так как здесь присутствует яркий человеческий фактор – взаимодействие с детьми, с чем на данный момент технологии справиться не смогли. Для того чтобы они хотели работать в школе, независимо от того государственное или коммерческое образовательное учреждение, необходимо создать условия, которые будут привлекательны для специалистов в этой области, такие как:

1. Учителя физической культуры должны получать достойную оплату за свою работу, которая будет соответствовать их квалификации и уровню ответственности.

2. Нужны оборудованные спортивные залы и площадки: школы должны обеспечивать своевременное обновление оборудованных спортивных залов и площадок, а также инвентаря на них, чтобы учителя могли проводить занятия в комфортных, в том числе и для обучающихся условиях.

3. Школы должны предоставлять учителям физической культуры возможности для профессионального развития, включая участие в семинарах, тренингах и конференциях.

4. Они также должны обеспечивать учителям физической культуры достойные условия работы, включая график работы, отпуска и другие льготы.

5. Администрация школы должна поддерживать учителей физической культуры в их работе, включая предоставление необходимых ресурсов и обратную связь по результатам работы.

В целом, создание условий, которые будут привлекательны для учителей физической культуры, поможет привлечь больше квалифицированных специалистов в образовательные учреждения.

Отдельно отмечу, что важно обеспечить равные возможности для работников физической культуры в получении дополнительных выплат, таких как премии и надбавки, наравне с другими работниками средних образовательных учреждений. Также необходимо проводить регулярные анализы и мониторинги эффективности моделей оплаты труда для работников физической культуры в средних образовательных учреждениях с целью их постоянного улучшения и совершенствования. А также подчеркну, что учителя физической культуры не имеют возможности дополнительного заработка вне образовательной организации по своей профессии. Если учитель, например, по русскому языку в свободное время может вести репетиторские часы с отстающими учениками, с мотивированными учениками или осуществлять подготовку к ГИА (ОГЭ, ЕГЭ), то учитель физической культуры такой возможности не имеет, поэтому важно в отношении учителей физической культуры применять дополнительные правила расчета заработной платы, например, применять приоритетность в выборе дополнительной оплачиваемой нагрузки или увеличить стоимость академического часа.

Список литературы

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
4. Распоряжению Правительства № 2190-р от 26.11.2012
5. Письмо Минобрнауки № ВП-1992/02 от 29.12.2017
6. Письме Минобрнауки № ИК-244/03
7. ГородРабот.ру. Система поиска вакансий. – Москва, 2023. –URL: <https://gorodrabot.ru/salary?p=%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C+%D1%84%D0%B8%D0%B7%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B> (дата обращения 14.06.2023)
8. Учительская газета: сетевое издание. – Москва, 2023. –URL: <https://ug.ru/v-rossijskih-shkolah-ostro-ne-hvataet-pedagogov-po-inostrannomu-yazyku-matematike-i-fizkulture/> (дата обращения 14.06.2023).