

I. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

УДК 331

В. А. Астафьева (v_astaf@mail.ru),

канд. экон. наук, доцент

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ОПЛАТА ТРУДА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В статье проанализирована существующая организация оплаты труда профессорско-преподавательского состава, дана ее оценка и направления развития с учетом зарубежной практики и тенденций национальной экономики.

The article analyzes the existing organization of remuneration for professors and teaching staff, gives its assessment and directions of development, taking into account foreign practice and trends in the national economy.

Ключевые слова: оплата труда; профессорско-преподавательский состав; тарифная система; должностной оклад; стимулирующие выплаты.

Key words: salary; teachers; tariff system; official salary; incentive payments.

Вопрос оплаты труда и учебной нагрузки научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС), является одним из наиболее сложных и дискуссионных в правовом регулировании трудовых отношений указанных категорий работников. Осуществление качественных научных исследований и подготовка высококвалифицированных специалистов невозможны без должного уровня кадрового обеспечения и стимулирования работников, осуществляющих научную и педагогическую деятельность. Также немаловажным фактором в развитии научно-педагогической деятельности является наличие свободного времени, аудиторная нагрузка и соотношение «студент – преподаватель».

На данный момент уровень заработной платы в сфере высшего образования значительно ниже чем в других сферах экономической жизни Республики Беларусь. Данные статистики свидетельствуют, что величина оплаты труда в сфере образования в 2023 г. является самой низкой (рисунок 1) [1].

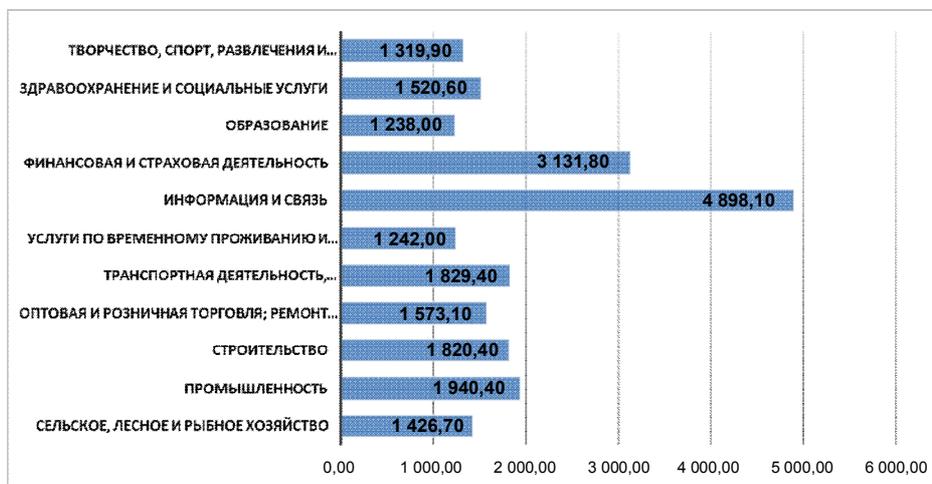


Рисунок 1 – Начисленная номинальная заработная плата в Республике Беларусь за апрель 2023 г. по сферам экономической деятельности

Примечание – Источник: [1].

Такая ситуация не стимулирует привлечение к научной и преподавательской деятельности молодежь. Для этого достаточно посмотреть на возрастной состав преподавателей учреждений высшего образования, где большинство преподавателей часто пенсионного или предпенсионного возраста. В 2020 г. доля преподавателей с ученым званием доцента старше 60-ти лет составила 34,5%, с ученым званием доктора наук – 76,3%, а в последние годы доля такого контингента преподавателей увеличивается [2].

Следует обратить внимание, что более низкий размер оплаты труда сферы образования характерен и для европейских стран.

На рисунке 2 приведена дифференциация оплаты труда по профессиям в Германии в 2022 г.



Рисунок 2 – Размер заработной платы в Германии по профессиям в 2022 г.

Примечание – Источник: <https://visasam.ru/emigration/rabota/zarplata-v-germanii-po-professiyam.html>.

Исследование оплаты труда в системе высшего образования Республики Беларусь показало еще одну проблему – слабую дифференциацию в оплате труда преподавателей с учеными степенями и званиями и преподавателей, не имеющих таковых.

Вопросы развития оплаты труда работников образования нашли свое отражение в Указе Президента Республики Беларусь «Об оплате труда работников бюджетных организаций» от 18 января 2019 г. № 27, которым определены основные подходы по комплексному изменению системы оплаты труда работников организаций образования, предполагающие тарифную систему на основе 18-разрядной тарифной сетки и базовой ставки, где ее размер увязан с параметрами развития страны [3–4].

Это позволило оптимизировать структуру заработной платы работников, практически в два раза увеличилась доля постоянной части заработной платы, она выросла с 20–35 до 50–60%. Разрыв (дифференциация) между разрядами определен в размере 6%. На наш взгляд, противоречия в дифференциации оплаты труда различных категорий преподавателей это не решило.

Исследование оплаты труда ППС в Белорусском торгово-экономическом университете потребительской кооперации показало, что несмотря на то, что тарифные оклады ППС дифференцированы в зависимости от должности, ученого звания и степени, однако рассчитанные должностные оклады ППС дифференцированы в обратную сторону (рисунок 3).

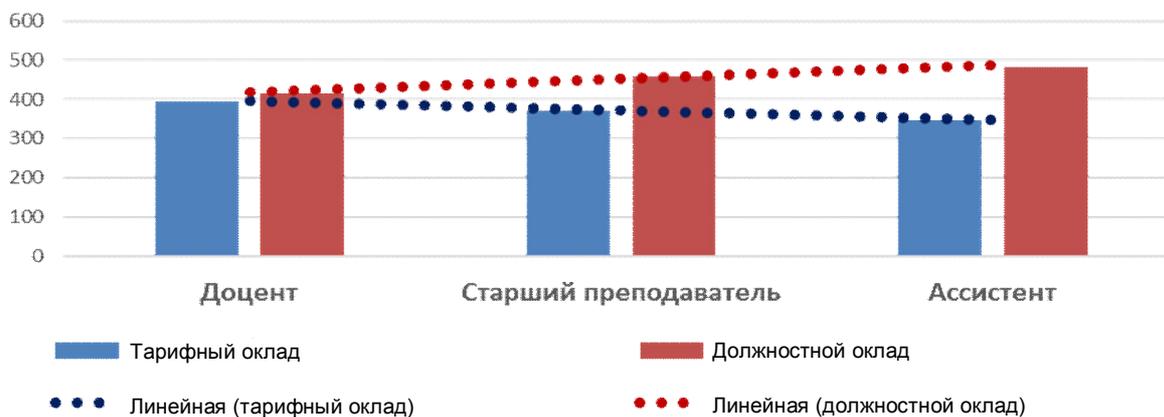


Рисунок 3 – Дифференциация тарифных и должностных окладов ППС в 2022 г.

Примечание – Источник: [5].

У преподавателя с ученой степенью и званием самый низкий должностной оклад. Единственное, чем компенсируется заработная плата у преподавателей со степенью и званием, это надбавками за ученую степень и звание.

Различия в уровнях доходов и заработной платы тесно связаны с понятием социального равенства и неравенства. Стремление к равенству в доходах, воплощающему, по мнению многих, социальную справедливость, всегда сопровождается падением экономической эффективности, так как в подобной ситуации исчезает стимул эффективно работать. Такое стремление ярко прослеживается при оплате труда ППС в Республике Беларусь. В 2011 г. по результатам Республиканского педагогического совета нормативно-правовыми актами Республики Беларусь установлены доплаты к должностным окладам преподавателям, не имеющим ученых степеней и званий, что и было продублировано при переходе на новую систему оплаты труда, так как в пункте 12 Указа Президента Республики Беларусь «Об оплате труда работников бюджетных организаций» от 18 января 2019 г. № 27 определено, что при введении новой системы оплаты труда не допускается снижение размеров начисленной заработной платы (без премии) работников бюджетных организаций, действовавших на момент введения новых условий оплаты труда. В этой связи и возникла доплата преподавателям, не имеющим ученых степеней и званий.

Такая оплата труда совершенно не стимулирует преподавателей к повышению своей квалификации и улучшению уровня своих знаний.

При формировании политики оплаты труда для большинства государств с развитой рыночной экономикой характерно соблюдение двух важнейших требований: обеспечение высокого уровня доходов за счет придания человеческому капиталу ведущей роли в достижении устойчивого функционирования социально-экономической системы; отход от уравнительного принципа при определении доходов по профессионально-квалификационному составу преподавателей.

Определенный интерес представляют подходы к оплате труда в университетах Соединенных Штатов Америки (США). Источником нижеприведенной заработной платы профессоров, доцентов и других преподавателей с учеными званиями в университетах США послужила Американская ассоциация университетских профессоров (AAUP) (<http://www.aaup.org>).

Если сравнить дифференциацию в оплате труда ППС в университетах США, то здесь наблюдается большая разбежка в заработной плате ППС в зависимости от должности, ученой степени и звания преподавателя (таблица).

Дифференциация платы труда ППС университетов США, долл. США

Должность	Государственное учебное заведение	Частное учебное заведение
Профессор	8 262	10 587
Доцент	6 777	7 736
Ассистент профессора	5 715	6 455
Инструктор	4 343	5 360
Лектор	4 992	6 164

Примечание – Источник: <https://plattibos.com/oklady-prepodavatelej-professorov-docentov-i-drugih-v-universitetah-ssha/>.

Данный подход заслуживает внимания. На наш взгляд, следует продумать механизм его практической реализации при совершенствовании регулирования заработной платы и в Республике Беларусь, в частности, в оплате труда ППС учреждений высшего образования. Отказ от практики применения доплат (установлены в 2011 г. по результатам Республиканского педагогического совета нормативно-правовыми актами Республики Беларусь) преподавателям, не имеющим ученых степеней и званий, позволит частично устранить данное несоответствие. Эти вопросы должны решаться непосредственно как на макроуровне, так и на микроуровне при условии перехода к более мягкому регулированию оплаты труда со стороны государства.

Несмотря на все меры, принимаемые государством в целях повышения уровня заработной платы научных и научно-педагогических работников, общая картина оплаты труда данных категорий работников требует еще дополнительных изменений.

В белорусских университетах отсутствует связь оплаты труда в зависимости от преподаваемого предмета, преподаватели получают одинаковую заработную плату независимо от уровня сложности и значимости учебной дисциплины. В американских высших учебных заведениях уровень заработной платы варьируется в зависимости от степени престижности и сложности преподаваемой дисциплины, а также от образовательной программы – аспирантура, магистратура, бакалавриат.

На рисунке 4 представлена дифференциация в оплате труда ППС университетов США в 2022 г. в зависимости от степени сложности предмета.

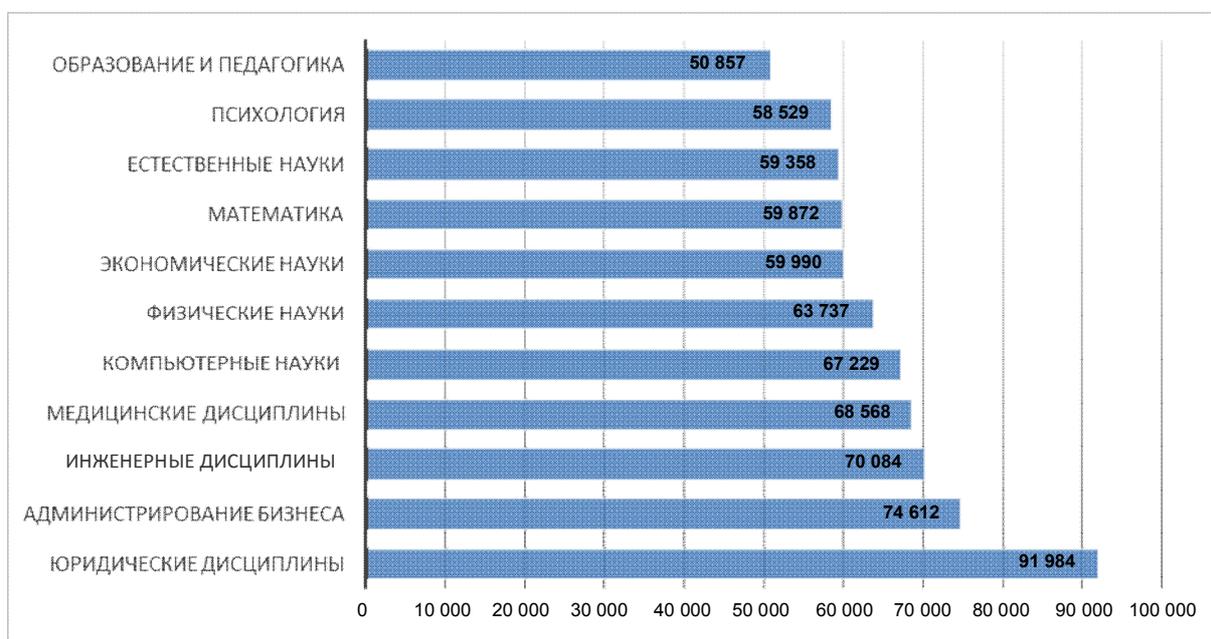


Рисунок 4 – Дифференциация тарифных и должностных окладов ППС университетов США в 2022 г. в зависимости от степени сложности предмета

Примечание – Источник: <https://plattibos.com/oklady-prepodavatelej-professorov-docentov-i-drugih-v-universitetah-ssha/>.

На наш взгляд, целесообразно использовать такую практику для оплаты труда ППС в Республике Беларусь. Это позволит привлечь к преподавательской деятельности узких специалистов. Общеизвестным является факт нехватки квалифицированных преподавателей по компьютерным дисциплинам и программированию практически во всех университетах Республики Беларусь.

Представляется обоснованным рассмотреть вопрос о дифференциации оплаты труда ППС в Республике Беларусь в зависимости от образовательных программ. Преподавание дисциплин по магистерским программам требует от преподавателя лучшей подготовки и значительных затрат труда в сравнении с программой бакалавриата.

На рисунке 5 представлена дифференциация тарифных и должностных окладов доцентов университетов США в 2022 г. в зависимости от образовательной программы.

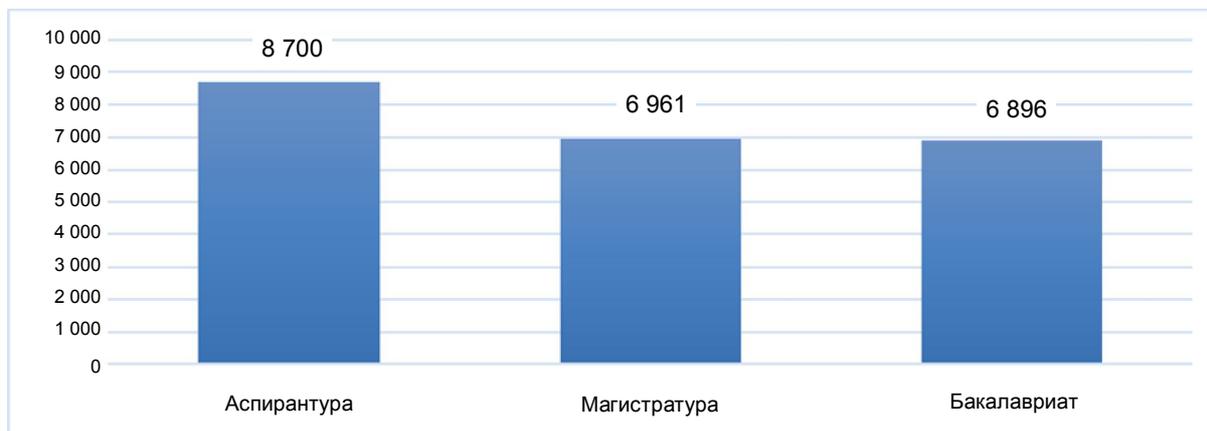


Рисунок 5 – Дифференциация тарифных и должностных окладов доцентов университетов США в 2022 г. в зависимости от образовательной программы

Примечание – Источник: <https://plattibos.com/oklady-prepodavatelej-professorov-docentov-i-drugih-v-universitetah-ssha/>.

Следует отметить, что существующая система оплаты труда в Беларуси сформирована в рамках социально направленной государственной политики. Основной системой оплаты труда, применяемой в Республике Беларусь, выступает тарифная система оплаты труда, поскольку она носит более стабильный характер, тесно взаимосвязана с нормированием труда и, кроме того, позволяет органам государственного управления проводить непосредственно регулирование заработной платы исходя из общеэкономической ситуации в стране. В то же время данный подход имеет существенные недочеты, главным образом, обусловленные недостаточной мотивацией работников. Фактически оплата труда по тарифу отражает преимущественно количественные показатели развития, в меньшей степени – качественные параметры работы (конкурентоспособность и др.).

Рассмотренные выше направления развития оплаты труда ППС университетов Республики Беларусь в рамках законодательно установленной тарифной системы оплаты труда могут быть реализованы путем установления соответствующих доплат к тарифным окладам преподавателей. Предлагаемые направления развития оплаты труда педагогических работников позволят обеспечить более объективную дифференциацию оплаты труда ППС в зависимости от квалификации и затрат труда.

Список использованной литературы

1. **Официальный** сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа : 15.08.2023.
2. **Изменения** в оплате труда работников бюджетных организаций с 1 января 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bii.by/tx.dll?D=413448&a=1#a1>. – Дата доступа : 18.08.2023.
3. **Профессорско-преподавательский** состав учреждений высшего образования Республики Беларусь : стат. сб. – Минск, 2020. – 150 с.
4. **Астафьева, В. А.** Оплата труда профессорско-преподавательского состава университетов Республики Беларусь: состояние, направления развития / В. А. Астафьева, Е. И. Зубко // Экономика, управление и право: новые траектории развития : сб. науч. ст. по итогам нац. науч.-практ. конф., 14 апр. 2022 г. / Центросоюз Рос. Федерации, Рос. ун-т кооп. (фил.), Волгоград. ин-т экономики, социологии и права ; редкол. : Г. Н. Дудукалова (гл. ред.) [и др.]. – Волгоград : Волгоград. ин-т экономики, социологии и права, 2022. – С. 3–9.
5. **Оклады** преподавателей, профессоров, доцентов и других в университетах США [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://zarplata-es.com/oklady-prepodavatelej-professorov-docentov-i-drugih-v-universitetah-ssha/>. – Дата доступа : 18.08.2023.