

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ОПЛАТУ ТРУДА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

© 2018

Г.Т. Гафурова, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансы и кредит»
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязева, Казань (Россия)

Ключевые слова: оплата труда; бюджетное учреждение; автономное учреждение; образовательное учреждение; ЕГЭ.

Аннотация: В системе общего образования в последние годы сложилась ситуация, когда условия труда работников, а также их заработная плата не соответствуют формальным требованиям законодательства. Рост заработных плат либо отсутствует, либо сопровождается ростом напряженности труда учителя. В статье исследуются проблемы оплаты труда на примере двух образовательных учреждений г. Казани, на основе сопоставительного анализа условий, в которых работают учреждения. В работе изучены показатели деятельности общеобразовательной школы и гимназии, на основе которых сформулированы основные проблемы в финансировании и обеспечении качества образовательных услуг. Определено, что автономное учреждение получает возможность обеспечить учителям рост заработной платы за счет доходов от оказания платных услуг, в отличие от бюджетного учреждения. Однако вид учреждения при этом оказывает влияние на объемы финансирования, и соответственно – заработную плату за счет различий в нормативах финансового обеспечения.

В статье построена двухфакторная модель влияния на оплату труда напряженности труда учителя и вида образовательного учреждения на основе данных по сорока школам г. Казани. На основе расчетов установлено, что вид учреждения, несмотря на умеренную связь с зависимой переменной, дает существенный рост оплаты труда в учреждении, в то время как рост нагрузки на педагога оказывает значительно меньше влияние. Также определено, что в результате роста напряженности труда в гимназии снижаются показатели ЕГЭ. На основе проведенного анализа в статье сформулированы основные рекомендации для образовательных учреждений с целью повышения эффективности деятельности и приведения уровня оплаты труда в соответствие с условиями ведения образовательной деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы обеспечения качества образования в конечном счете всегда определяются человеческим фактором. На качество бюджетной услуги влияют квалификация, интенсивность труда, а также заинтересованность учителя в результатах своего труда. В образовательной сфере в последние годы сложилась тенденция роста требований к профессионализму учителя, выросло количество отчетов, проверок и т. д. И происходит это все на фоне стагнации темпов роста оплаты труда, а также практически повсеместного роста численности обучающихся в расчете на одного учителя. Данные тенденции свидетельствуют о назревающем кризисе профессии, а также необходимости более детального изучения проблемы оплаты труда в образовательных учреждениях с целью дальнейшего ее реформирования.

В настоящее время спектр исследователей, занимающихся проблемами оплаты труда в бюджетной сфере, достаточно широко представлен. Основная часть исследований посвящена вопросам нормирования и регулирования оплаты труда. Так, в данной связи можно отметить работы, посвященные главным образом вопросам порядка определения окладов и стимулирующих выплат в учреждениях образования [1–3].

Значительная часть исследований посвящена проблемам организации оплаты труда в образовательных учреждениях. Так, Д.Н. Ермаков в своей работе подчеркивает такие проблемы оплаты труда, как зависимость оклада учителя от преподаваемого предмета, отсутствие учета специфики малокомплектных школ [4]. А.Л. Скифская акцентирует внимание на формальности подхода к установлению стимулирующих выплат [5]. Схожую точку зрения также можно встретить в работах [6; 7].

Ряд авторов акцентируют внимание на факторах, оказывающих влияние на качественные показатели деятельности работников образования, выделяя, главным образом, проблему стимулирующих выплат [8–10]. В этой связи следует отметить работы, в которых рассматриваются проблемы стимулирования учителей и текучесть кадров в государственных образовательных учреждениях [11; 12]. Основная часть зарубежных исследований также исходит из необходимости стимулирования труда учителя для повышения качества оказываемых услуг [13–15]. Значительное место в зарубежных исследованиях также занимают собственно вопросы подходов к оценке эффективности труда педагогов [16; 17].

В научной литературе также в достаточной степени представлены работы, рассматривающие возможности по решению проблемы дисбаланса в финансировании образовательных учреждений и их социальной значимости. Так, представляет интерес исследование И.В. Миргалеевой, рассматривающей совершенствование механизмов финансирования образовательных учреждений в целом и их влияния на условия труда учителей в частности через призму инновационных подходов к расширению их самостоятельности [18]. Отдельную группу составляют исследования Н.Н. Жилиной, изучающей проблемы нормативно-душевого финансирования образования и возможностей по снижению рисков, с ним связанных [19; 20]. Также обращают на себя внимание исследования, в которых предлагаются авторские методики регулирования или расчета оплаты труда в образовательных учреждениях. Так, авторы работы [21] предлагают ряд показателей деятельности педагогов, которые необходимо вводить в систему стимулирующих выплат, в то время как в работе [22] предлагается

применение экономического норматива затрат на оплату труда, характеризующего связь оплаты труда с конечными результатами деятельности учреждения.

Несмотря на определенный вклад, который вносят рассмотренные исследования в изучение проблем системы образования и оплаты труда педагогических работников, можно отметить практически полное отсутствие анализа влияния организационных и экономических факторов на оплату труда, а также оценки системного воздействия оплаты труда на такие ключевые показатели деятельности школ, как результаты ЕГЭ. Данное обстоятельство определяет необходимость проведения дальнейших исследований в этой сфере.

Цель исследования – оценка влияния различных факторов на оплату труда работников бюджетной сферы.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Основу проведенного исследования составляет абстрактно-логический метод, методы сопоставления и наблюдения, а также корреляционно-регрессионный анализ. Для оценки влияния размеров заработных плат были выбраны две школы – МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 39 с углубленным изучением английского языка» (далее – СОШ № 39) и МБОУ «Гимназия № 96» (далее – Гимназия № 96) Вахитовского района г. Казани. Школы сопоставимы по объему оказываемых услуг, территориально находятся в одном районе, что очень важно для оценки. Наиболее существенными различиями в деятельности учреждений являются два аспекта: 1) школа № 39 является автономным, а гимназия № 39 – бюджетным учреждением; 2) учреждения отличаются по виду – общеобразовательная школа и гимназия.

Для построения модели были собраны и обработаны показатели деятельности по 40 учреждениям общего образования Вахитовского и Приволжского районов города Казани (за исключением нетиповых школ) по итогам 2016/2017 учебного года. Источником информации послужили рейтинги школ по итогам ЕГЭ, размещаемые на сайте Отдела образования г. Казани, а также информация по каждому учреждению, размещаемая на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (bus.gov.ru).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для начала были изучены общие показатели деятельности учреждений, позволяющие сопоставить необходимые для анализа данные (таблица 1).

Анализ данных свидетельствует о том, что в обоих учреждениях выросла численность обучающихся. При этом увеличение объема оказываемых услуг сопровождается ростом численности персонала. Следует обратить внимание, что по данным на 2017 год в СОШ № 39 осуществляли деятельность 97 педагогических работников, а в Гимназии № 96 – 63 работника. Простые расчеты показывают, что в СОШ № 39 доля педагогических работников составляет 47 %, а в Гимназии № 96 – 40 %. В результате учебная нагрузка на одного педагога в Гимназии выше, чем в СОШ № 39. При этом такая динамика сопровождается сокращением средней по учреждениям заработной платы. Это связано, во-первых, с сокращением доли лиц, имеющих квалификационную категорию, ужесточением требований к работникам для получения стимулирующих выплат, а во-вторых – с отставанием нормативов финансирования образовательных учреждений от реальной экономической ситуации (таблица 2).

Так, в период 2015–2016 год нормативы не пересматривались вовсе, а темпы роста в остальные годы существенно отставали от уровня инфляции, достигнутой в предыдущем году.

По общему правилу, в бюджетной сфере индексация расходов осуществляется на основе значений инфляции предыдущего года (рис. 1). Данные рисунка свидетельствуют о том, что в период 2014–2015 года наблюдался относительно высокий уровень индексации нормативов, который соответствовал уровню инфляции предыдущего года. Однако в последующем индексация была практически минимальной – менее 1 %. Следует отметить, что, в 2018 году индексация в нормативах финансирования начальной школы существенно выросла – на 22 %, в то время как основное и среднее общее образование были проиндексированы в пределах инфляции, достигнутой в 2017 году.

Основной удельный вес в нормативах финансирования традиционно занимает оплата труда, поэтому имеет смысл сопоставление нормативов и с ростом заработных плат в экономике. Данные рисунка 1 также демонстрируют отставание темпов прироста душевых нормативов от прироста средних заработных плат. Таким образом, несмотря на инфляционные процессы и увеличение контингента обучающихся, а следовательно – и необходимость увеличения штата педагогов, заработные платы растут медленно, и уровень реальной заработной платы показывает отрицательный прирост. Сокращение заработных плат происходит за счет сокращения стимулирующих выплат. Все это происходит на фоне роста нагрузки

Таблица 1. Экономические показатели деятельности учреждений [23; 24]

Показатель	2014	2015	2016	Прирост, %
СОШ № 39				
Количество штатных единиц на конец года	181,60	201,39	207,85	14,45
Средняя заработная плата сотрудников, руб.	27400,68	25994,43	25847,64	-5,67
Среднегодовая численность обучающихся	1271,00	1304,00	1335,00	5,03
Гимназия № 96				
Количество штатных единиц на конец года	156,72	156,96	158,86	1,37
Средняя заработная плата сотрудников, руб.	27302,80	26994,43	26733,26	-2,09
Среднегодовая численность обучающихся	1075,00	1111,00	1126,00	4,74

Таблица 2. Подушевые нормативы финансирования образовательных услуг в общеобразовательных классах

Норматив	2013	2014	2015	2016	2017
Общеобразовательные классы					
Начальное образование	18751	19437	21883	21883	22016
Основное общее образование	30270	31404	35025	35025	35239
Среднее общее образование	34156	35440	39469	39469	39710
Гимназические классы					
Начальное образование	26924	27930	31199	31199	31389
Основное общее образование	36846	38231	42536	42536	42795
Среднее общее образование	41854	43432	48262	48262	48555

Источник: составлено по данным законов РТ об утверждении нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях республики Татарстан на 2013–2017 гг.

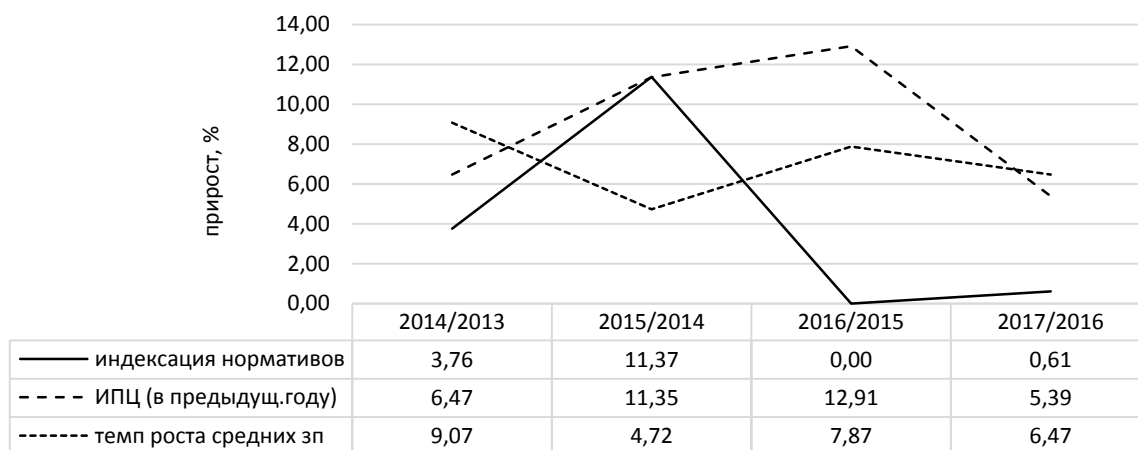


Рис. 1. Прирост значений нормативов подушевого финансирования образования, инфляции и средних заработных плат в экономике, %

на педагогов. В СОШ № 39 средняя наполняемость классов составила 28 детей (48 классов). Следовательно, учреждение не укладывается в рамки нормативной численности детей на педагогическую ставку (25 человек), а также приводит к необходимости работы в две смены. Указанные факторы негативно сказываются на качестве образовательных услуг. В Гимназии № 96 большинство педагогов закрывает более 27 часов в не-

делю (при норме в 18 часов). Очевидно, что в части фактической нагрузки педагоги перерабатывают, что негативно сказывается на результатах их работы. За последний учебный год в Гимназии значительно упали показатели сдачи ЕГЭ. При этом по таким предметам, как информатика, история, литература, английский язык и обществознание результат школы оказался ниже среднего уровня по г. Казани (таблица 3).

Таблица 3. Средний балл ЕГЭ в Гимназии № 96 в 2017 г. [25]

Предмет	Средний балл по гимназии	Средний балл по СОШ 39	Результат по Казани	Результат по РТ
Русский язык	73,9	78,3	72,03	72,57
Математика	57,0	58,9	55,78	55,68
Информатика	69,0	75,8	70,23	67,73
Биология	62,6	57,6	58,40	59,18
Химия	65,0	58,7	63,32	63,19
Физика	60,0	62,4	56,96	56,70
История	52,0	52,3	57,97	59,36
Литература	56,0	64,0	64,16	64,35
Английский язык	66,9	80,3	77,02	75,43
Обществознание	58,0	62,3	60,16	60,73

Также следует отметить сокращение числа обучающихся, набравших более 80 баллов на ЕГЭ. В 2015 году их было 49 человек, а в 2017 году – всего 28.

Сравнение показателей с результатами ЕГЭ в СОШ № 39 свидетельствует о том, что общеобразовательная школа демонстрирует более высокие показатели по большинству предметов, несмотря на статус. При этом в СОШ № 39 количество выпускников, сдавших экзамен на более чем 80 баллов составило 79 человек. В совокупности по сданным экзаменам в Гимназии № 96 доля таких выпускников составляет 11,2 % от общего числа выпускников, а в СОШ № 39 – 19,3 % [25]. Представленные данные свидетельствуют о том, что оптимизация расходов на оплату труда в Гимназии № 96 приводит к снижению показателей учреждения.

Исходя из представленных данных, особую актуальность приобретает вопрос воздействия работодателя на оплату труда. Изменение негативной тенденции к сокращению заработных плат, снижению качественных показателей учреждений, росту нагрузки на педагогов необходимо искать в русле возможностей, которые предоставляют руководителям учреждений нормы действующего законодательства.

С целью разработки рекомендаций для деятельности учреждений образования автором принято решение о построении корреляционной матрицы для определения связи между группами переменных. На основе отчетов по учреждениям и результатов сдачи ЕГЭ в 2016/2017 учебном году сформирована матрица зависимости между переменными (таблица 4).

На основе данных корреляционного анализа можно заключить, что на результаты ЕГЭ по русскому языку оказывают наибольшее влияние количество учеников и учителей в учреждении, а также уровень оплаты труда. В меньшей степени это влияние заметно по результатам сдачи ЕГЭ по математике. Данные результаты в некоторой степени характеризуют необходимость более индивидуального подхода к обучению, поскольку высокий уровень нагрузки на одного педагога оказывает влияние на его возможность работать с каждым учеником.

Наиболее высокие показатели зависимости между переменными наблюдаются при анализе влияния на среднюю заработную плату численности обучающихся и учителей. Зависимость достаточно очевидная, но ниже уровня функциональной зависимости.

Анализ двух школ, рассмотренных выше, показал, что увеличение численности обучающихся сопровождается ростом числа учителей, однако темпы роста их не совпадают. При этом средняя заработная плата в обоих учреждениях снизилась, несмотря на рост нагрузки на педагогов. Эта тенденция особенно заметна в Гимназии № 96, являющейся бюджетным учреждением, поскольку уровень нагрузки на одного педагога в учреждении превышает 17 человек.

Также следует обратить внимание на слабую зависимость средней заработной платы от вида учреждения – общеобразовательная школа, гимназия или лицей. Данная ситуация также вызывает достаточно много вопросов, поскольку вид образовательного учреждения напрямую должен влиять на уровень квалификации педагогических работников, а следовательно – и на уровень оплаты труда. Отсутствие такой зависимости говорит о необъективной оценке труда педагогов. Однако при этом следует помнить, что норматив затрат для учеников гимназических и лицейских классов на 20–30 % выше норматива для общеобразовательных школ (см. таблицу 2). В норматив закладывается дополнительное обеспечение литературой, а также заработная плата персонала более высокого уровня квалификации, включая затраты на повышение их квалификации. Вместе с тем, анализ показывает, что Гимназия № 96, получающая больший объем финансирования, характеризуется практически таким же уровнем оплаты труда, как и СОШ № 39 (рис. 2).

Однако в данной ситуации следует учитывать, что СОШ № 39 как автономное учреждение более активно использует оказание платных услуг и направляет часть средств на оплату труда своих сотрудников. Вместе с тем, разбег в заработной плате не превышает 1000 рублей. Такая ситуация обусловлена действующим порядком оплаты труда, предусматривающим установление

Таблица 4. Корреляционная матрица показателей деятельности 40 школ Вахитовского и Приволжского районов г. Казани

	ЕГЭ русский язык	ЕГЭ математика	Средняя зарплата	Кол-во учеников	Кол-во учителей	Нагрузка на 1 учителя	Вид учреждения
ЕГЭ русский язык	1						
ЕГЭ математика	0,509	1					
Средняя зарплата	0,472	0,389	1				
Кол-во учеников	0,461	0,373	0,689	1			
Кол-во учителей	0,464	0,325	0,656	0,945	1		
Нагрузка на 1 учителя	0,246	0,311	0,409	0,589	0,317	1	
Вид учреждения	0,374	0,211	0,285	0,436	0,493	0,145	1

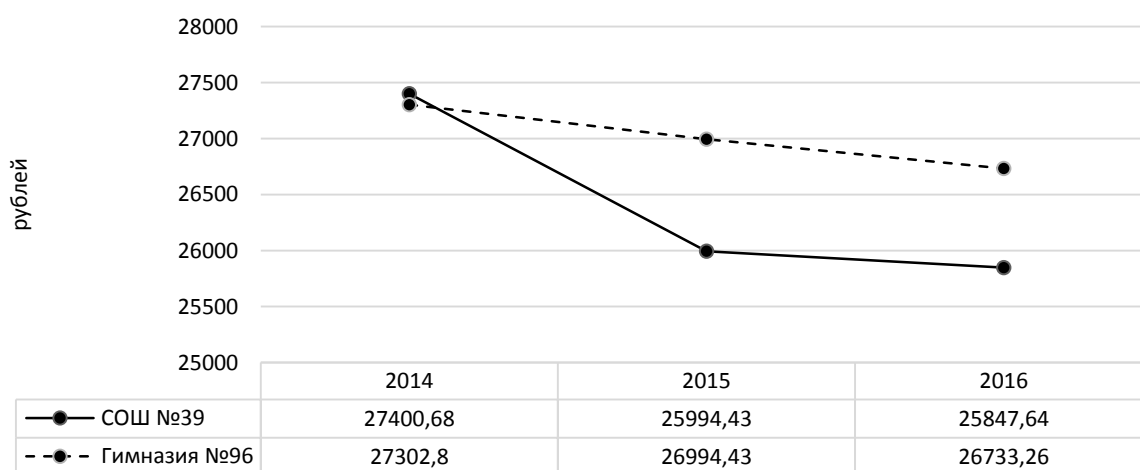


Рис. 2. Средняя заработная плата в СОШ № 39 и Гимназии № 96

надбавки за квалификационную категорию от 7,5 до 15 %. У педагогов гимназических классов напряженность труда при этом существенно выше, поскольку осваиваются более сложные программы, необходимо показывать высокие результаты на конкурсах и олимпиадах.

На основе результатов корреляционного анализа принято решение проверки гипотезы влияния на уровень оплаты труда нагрузки на педагогов и вида учреждения. Несмотря на более очевидную зависимость заработной платы от числа учеников, по нашему мнению, даже при наличии более слабой корреляционной связи между переменными, их взаимосвязь имеет важное значение для разработки рекомендаций.

Таким образом, было принято решение о построении двухфакторной модели:

$$Y = \alpha_1 x_1 + \alpha_2 x_2,$$

где: x_1 – уровень нагрузки на одного педагога (число обучающихся/ число учителей)

x_2 – вид учреждения.

Для адаптации к математическому описанию виды учреждений были отражены в виде числа: 0 – общеобразовательная школа, 1 – школа с углубленным изучением отдельных предметов, 2 – гимназия, 3 – лицей. Логика присвоения цифрового значения определяется уровнем сложности программ по возрастанию.

В результате были получены следующие значения регрессионного и дисперсионного анализа (таблица 5).

На основе результатов регрессионного анализа уравнение принимает вид:

$$Y = 15320,53 + 612,8074x_1 + 1639,071x_2.$$

Результаты построенного уравнения могут быть интерпретированы следующим образом: при возрастании нагрузки на педагога на 1 ученика заработная плата увеличивается на 612 рублей в месяц. Вид учреждения оказывает на уровень оплаты труда более существенное влияние – чем выше статус учреждения, тем больше заработная плата. Например, расхождение в оплате труда в общеобразовательной школе и школе с углубленным

изучением отдельных предметов составляет 1639 рублей. Следовательно, наиболее высокий уровень оплаты труда характерен для лицейских классов.

Для оценки качества уравнения рассмотрим показатели регрессионной статистики и дисперсионного анализа. Прежде всего, множественный R демонстрирует связь между всеми переменными. В нашем случае он составляет 0,558, характеризую средний уровень связи.

Коэффициент детерминации характеризует умеренную связь между зависимой и независимыми переменными по шкале Чеддока (в интервале от 0,3 до 0,5). Он объясняет, какой процент зависимой переменной объясняется через независимые. Исходя из полученных результатов можно заключить, что оплата труда на 31 % объясняется через уровень нагрузки на педагогов и вид образовательного учреждения. Несмотря на относительно невысокий показатель, следует понимать, что оплата труда в бюджетной сфере напрямую регулируется законодательством, поэтому выявить факторы, на которые может влиять учреждение или учредитель, достаточно сложно. Возможность варьирования оплаты труда в зависимости от выбранных независимых переменных, по нашему мнению, предоставляет учредителю хоть какие-то рычаги влияния на оплату труда подведомственных учреждений.

F -тест, или оценка уравнения на критерий Фишера показывает надежность полученного уравнения регрессии. Чем меньше это значение, тем лучше. В норме принимается равным 0,05 или 0,01. В нашем случае значимость F составляет 0,0009, следовательно, модель является статистически значимой, а построенное уравнение – достоверным.

Также регрессионный анализ позволяет дать оценку коэффициентов уравнения регрессии. Для этого коэффициенты оцениваются на вероятность нулевой гипотезы (P -тест). Оно показывает значимость рассчитанного критерия Стьюдента. Чем меньше это значение, тем лучше, поскольку вероятность того, что критерии не различаются (нулевая гипотеза) отвергается. Считается приемлемым P -значение менее 0,05. В нашем уравнении все рассчитанные коэффициенты имеют значение ниже критического, что свидетельствует об их статистической значимости.

Таблица 5. Регрессионный анализ

Наблюдений	40	
Множественный R	0,558329	
R ²	0,311731	
F-test	0,000997	
	коэффициенты	Probability test
У-пересечение	15320,53	0,000207
Переменная x ₁	612,8074	0,038156
Переменная x ₂	1639,071	0,008378

На основе проведенного анализа можно заключить, что построенное уравнение достоверно и отражает статистически значимую зависимость оплаты труда в учреждении от его вида и нагрузки на педагогов.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

Исходя из построенной модели, а также результатов анализа деятельности двух учреждений образования, можно заключить, что:

1) важным условием повышения оплаты труда в учреждении является его принадлежность к определенному виду учреждения – школе, гимназии или лицей;

2) увеличение числа обучающихся в расчете на одного педагога приводит к увеличению заработной платы;

3) при сопоставимых уровнях квалификации персонала в учреждениях (в СОШ № 39 – 70 %, в Гимназии № 96 – 75 % имеют высшую или первую квалификационную категорию), оплата труда в Гимназии тем не менее выше, хоть и незначительно;

4) уровень квалификации персонала и его вид практически не влияют на показатели качества работы учреждения, поскольку СОШ № 39, хотя и относится к категории школ с углубленным изучением отдельных предметов (английского языка) демонстрирует в среднем более высокий уровень подготовки обучающихся и входит в рейтинг ТОП-100 школ Республики Татарстан, а Гимназия № 96 – нет. Возможно причиной является меньший уровень напряженности труда преподавателей – 13 человек против 17 в Гимназии № 96.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Исходя из этого можно сформулировать следующие рекомендации в части регулирования оплаты труда и ее соответствия уровню качества образования:

1) школе № 39 необходимо пересмотреть кадровую политику, поскольку темпы роста численности персонала в учреждении превышают темпы роста числа обучающихся;

2) СОШ № 39 традиционно демонстрирует высокие показатели обучения, а также высокий уровень квалификации персонала, а кроме того, в рамках предоставленной автономии демонстрирует достаточную экономическую эффективность своей деятельности. Поэтому имеет смысл обсуждения с учредителем придания школе статуса гимназии с сохранением гуманитарного профиля учреждения;

3) Гимназии № 96 необходимо пересмотреть систему стимулирования работников учреждения, поскольку при том, что уровень оплаты труда в учреждении выше

среднего по району (26 773 против 25 450 руб. по району), показатели качества (результаты ЕГЭ) находятся на достаточно среднем уровне. При этом СОШ № 39 в рейтинге школ по итогам 2017 года занимает 5 место в группе школ с углубленным изучением отдельных предметов с суммой баллов 101 (значение тем лучше, чем меньше), а Гимназия № 96 – 29 место среди гимназий и лицеев с суммой баллов в 219. Проведенное исследование свидетельствует о том, что показатели учреждения снижаются на протяжении последних лет, поэтому для изменения ситуации учреждению необходимо ввести более системные механизмы стимулирования педагогов к повышению уровня подготовки обучающихся;

4) Гимназии № 96 также необходимо оптимизировать численность персонала и соотношение числа педагогических и административных работников, поскольку в настоящее время педагогический персонал составляет всего 40 % от штатной численности. Учреждению необходимо увеличить число педагогических работников для формирования более качественной подготовки обучающихся и снижения уровня нагрузки на педагогов (в Гимназии нагрузка на педагога составляет 17 человек при среднем значении по району 13).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом, по нашему мнению, результаты исследования могут иметь прикладное значение для оценки деятельности любой школы в любом регионе России. Однако наиболее комплексное представление о ситуации в образовательном учреждении может дать только сопоставительный анализ. Отделом образования на местном уровне также имеет смысл применение методики, предложенной автором, поскольку присвоение школе статуса гимназии или лицея должно носить научно обоснованный характер. В условиях жестких бюджетных ограничений увеличение нормативов финансовых затрат должно сопровождаться качественным анализом деятельности учреждений и качественных показателей их работы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Букалерева Л.А., Остроушко А.В. Мониторинг нормативно-правовой базы, регламентирующей вопросы установления новых систем оплаты труда работников образовательных учреждений // Право и образование. 2008. № 10. С. 9–18.
2. Семенов И.В. Методика расчета оплаты труда сотрудника научного и образовательного учреждения //

- Социально-экономические явления и процессы. 2012. № 12. С. 283–287.
3. Веракса Н.Е., Никитина Т.А., Богуславская Т.Н., Легова Т.А. Критерии оценки качества работы работников дошкольных образовательных учреждений (по должностям) в рамках перехода на новую систему оплаты труда. М.: Центр психологического сопровождения образования «ТОЧКА ПСИ», 2010. 191 с.
 4. Ермаков Д.Н. Актуальные аспекты совершенствования системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений // Актуальные проблемы управления экономикой и финансами транспортных компаний: сборник трудов Национальной научно-практической конференции. М.: Арт-Бизнес-Центр, 2016. С. 38–47.
 5. Скифская А.Л. Проблемы реализации новой системы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях // Журнал научных статей Здоровье и образование в XXI веке. 2017. Т. 19. № 4. С. 160–163.
 6. Дерябина Е.В., Леонова К.В., Богданова Т.Ю. Проблемы внедрения системы нормирования труда в дошкольных образовательных учреждениях в рамках «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // Вестник научных конференций. 2016. № 11-6. С. 60–62.
 7. Малышева И.В., Пухова Е.Ю. Основные проблемы стимулирования трудовой деятельности и система совершенствования оплаты труда в части стимулирующих выплат педагогических работников образовательных учреждений // Апробация. 2016. № 6. С. 96–98.
 8. Алешкина С.В., Давыдова И.Ш. Влияние заработной платы на производительность труда // Приоритетные направления развития науки и образования. 2015. № 2. С. 359–360.
 9. Коржавина Н.П., Чикова О.А. Анализ социально-экономических условий эффективного контракта в образовательных учреждениях // Педагогическое образование в России. 2016. № 5. С. 36–40.
 10. Харченко А.И. Новаторство или традиции стимулирования труда педагогических работников в образовательном учреждении // Современная образовательная среда: теория и практика: сборник материалов Международной научно-практической конференции. Чебоксары: Интерактив Плюс, 2018. С. 241–243.
 11. Arain A., Jaffri I., Ramzan M., Ali H. Evaluating the Impact of Teachers' Remuneration on the Performance of Students: Evidence from PISA // International Journal of Science and Research. 2014. Vol. 3. № 5. P. 1674–1678.
 12. Sartain L., Steinberg M.P. Teachers Labor Market Responses to Performance Evaluation Reform: Experimental Evidence from Chicago Public Schools // Journal Human Resources. 2016. Vol. 51. № 3. P. 615–655.
 13. Figlio D. Teacher salaries and teacher quality // Economics Letters. 1997. Vol. 55. № 2. P. 267–271.
 14. Vigdor J.L. Teacher salary bonuses in North Carolina: conference paper. Nashville: National Center on Performance Incentives, 2008. 42 p.
 15. Turner R., Camilli G., Kroc R., Hoover J. Policy strategies, teacher salary incentive, and student achievement: An explanatory model // Educational Researcher. 1986. Vol. 15. № 3. P. 5–11.
 16. Hallinger P., Heck R.H., Murphy J. Teacher evaluation and school improvement: An analysis of the evidence // Educational Assessment, Evaluation and Accountability. 2014. Vol. 26. № 1. P. 5–28.
 17. Morgan G.B., Hodge K.J., Trepinski T.M., Anderson L.W. The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher evaluation // Education policy analysis archives. 2014. Vol. 22. P. 1–21.
 18. Миргалеева И.В. Развитие государственно-общественного управления в образовательных учреждениях // Экономика и управление: проблемы, решения. 2012. № 3. С. 67–73.
 19. Жилина Н.Н. Целевой капитал как механизм частно-государственного партнерства в системе образования Республики Татарстан // Экономика и управление: проблемы, решения. 2012. № 7. С. 32–36.
 20. Жилина Н.Н., Меньшаева Л.И. Аутсорсинг в образовании как механизм частно-государственного партнерства // Экономика и управление: проблемы, решения. 2012. № 10. С. 24–28.
 21. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Изменение в системе оплаты труда как фактор управления мотивацией трудового поведения работников образовательных учреждений // Вопросы управления. 2015. № 3. С. 96–104.
 22. Мироненко О.В. О разработке экономического норматива затрат на оплату труда работников образовательных учреждений // Научный вестник Костромского государственного технологического университета. 2013. Т. 1. № 2. С. 12–18.
 23. Информация о результатах деятельности и об использовании имущества СОШ № 39 // Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях. URL: hbus.gov.ru/pub/agency/248177/reports.
 24. Информация о результатах деятельности и об использовании имущества МБОУ «Гимназия № 96» // Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях. URL: bus.gov.ru/pub/agency/136687/reports.
 25. Публичный доклад руководителя Гимназии № 96 // Электронное образование в Республике Татарстан. URL: edu.tatar.ru/vahit/page2233.htm?page2617609.htm.

REFERENCES

1. Bukalerova L.A., Ostroushko A.V. The monitoring of the regulatory and legal framework regulating the issues of establishing the new systems of payment for work of the educational institutions' employees. *Pravo i obrazovanie*, 2008, no. 10, pp. 9–18.
2. Semenov I.V. Method of calculation of compensation of the employee of scientific and educational institution. *Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy*, 2012, no. 12, pp. 283–287.
3. Veraksa N.E., Nikitina T.A., Boguslavskaya T.N., Legova T.A. *Kriterii otsenki kachestva raboty rabotnikov doshkolnykh obrazovatelnykh uchrezhdeniy (po dolzhnostyam) v ramkakh perekhoda na novuyu sistemu oplaty truda* [The quality assessment criteria of work of the employees of preschool educational institutions

- (by job positions) in the context of change-over to a new system of payment for work]. Moscow, Tsentr psikhologicheskogo soprovozhdeniya obrazovaniya "TOChKA PSI" Publ., 2010. 191 p.
4. Ermakov D.N. Actual aspects of improvement of the system of payment for work of the employees of state and municipal educational institutions. *Aktualnye problemy upravleniya ekonomikoy i finansami transportnykh kompaniy: sbornik trudov Natsionalnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Moscow, Art-Biznes-Tsentr Publ., 2016, pp. 38–47.
 5. Skifskaya A.L. Problems of realization of the new system of remuneration of labour are in municipal educational establishments. *Zhurnal nauchnykh statey Zdorove i obrazovanie v XXI veke*, 2017, vol. 19, no. 4, pp. 160–163.
 6. Deryabina E.V., Leonova K.V., Bogdanova T.Yu. Problems of Introducing a System of Labor Standards in Pre-school Educational Institutions in the Framework of the Program for Gradual Improvement of the Wage System in State (Municipal) Institutions for 2012–2018. *Vestnik nauchnykh konferentsiy*, 2016, no. 11-6, pp. 60–62.
 7. Malysheva I.V., Pukhova E.Yu. Main problems of stimulating labor activity and the system of improvement of payment for work as related to the incentive payments of teaching employees of the educational institutions. *Aprobatsiya*, 2016, no. 6, pp. 96–98.
 8. Aleshkina S.V., Davydova I.Sh. The influence of salary on labor productivity. *Prioritetnye napravleniya razvitiya nauki i obrazovaniya*, 2015, no. 2, pp. 359–360.
 9. Korzhavina N.P., Chikova O.A. Analysis of socio-economic conditions of effective contract in educational institutions. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2016, no. 5, pp. 36–40.
 10. Kharchenko A.I. Innovation or traditions of stimulation of labor of teaching employees at the educational institution. *Sovremennaya obrazovatel'naya sreda: teoriya i praktika: sbornik materialov Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Cheboksary, Interaktiv Plyus Publ., 2018, pp. 241–243.
 11. Arain A., Jafri I., Ramzan M., Ali H. Evaluating the Impact of Teachers' Remuneration on the Performance of Students: Evidence from PISA. *International Journal of Science and Research*, 2014, vol. 3, no. 5, pp. 1674–1678.
 12. Sartain L., Steinberg M.P. Teachers Labor Market Responses to Performance Evaluation Reform: Experimental Evidence from Chicago Public Schools. *Journal Human Resources*, 2016, vol. 51, no. 3, pp. 615–655.
 13. Figlio D. Teacher salaries and teacher quality. *Economics Letters*, 1997, vol. 55, no. 2, pp. 267–271.
 14. Vigdor J.L. *Teacher salary bonuses in North Carolina: conference paper*. Nashville, National Center on Performance Incentives Publ., 2008. 42 p.
 15. Turner R., Camilli G., Kroc R., Hoover J. Policy strategies, teacher salary incentive, and student achievement: An explanatory model. *Educational Researcher*, 1986, vol. 15, no. 3, pp. 5–11.
 16. Hallinger P., Heck R.H., Murphy J. Teacher evaluation and school improvement: An analysis of the evidence. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 2014, vol. 26, no. 1, pp. 5–28.
 17. Morgan G.B., Hodge K.J., Trepinski T.M., Anderson L.W. The stability of teacher performance and effectiveness: Implications for policies concerning teacher evaluation. *Education policy analysis archives*, 2014, vol. 22, pp. 1–21.
 18. Mirgaleeva I.V. Development of state-public management in educational institutions. *Ekonomika i upravlenie: problema, resheniya*, 2012, no. 3, pp. 67–73.
 19. Zhilina N.N. Target capital as the mechanism of private-state partnership in the system of education of the Republic of Tatarstan. *Ekonomika i upravlenie: problema, resheniya*, 2012, no. 7, pp. 32–36.
 20. Zhilina N.N., Menshaeva L.I. Outsourcing in education as the mechanism of private-state partnership. *Ekonomika i upravlenie: problema, resheniya*, 2012, no. 10, pp. 24–28.
 21. Balynskaya N.R., Kuznetsova N.V., Sinitsyna O.N. Changes in the remuneration system as a factor incentive management of employees' labor behavior of educational establishments. *Voprosy upravleniya*, 2015, no. 3, pp. 96–104.
 22. Mironenko O.V. About the development of the prudential standards for the expenditures for payment for work of the employees of the educational institutions. *Nauchnyy vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*, 2013, vol. 1, no. 2, pp. 12–18.
 23. The information on the results of activities and the use of property of GES № 39. *Ofitsialnyy sayt dlya razmeshcheniya informatsii o gosudarstvennykh (munitsipalnykh) uchrezhdeniyakh*. URL: hbus.gov.ru/pub/agency/248177/reports.
 24. The information on the results of activities and the use of property of MBGEI "Gymnasium № 96". *Ofitsialnyy sayt dlya razmeshcheniya informatsii o gosudarstvennykh (munitsipalnykh) uchrezhdeniyakh*. URL: bus.gov.ru/pub/agency/136687/reports.
 25. Public report of director of Gymnasium № 96. *Elektronnoe obrazovanie v Respublike Tatarstan*. URL: edu.tatar.ru/vahit/page2233.htm/page2617609.htm.

**THE ASSESSMENT OF FACTORS INFLUENCING THE PAYMENT FOR WORK
IN GENERAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

© 2018

G.T. Gafurova, PhD (Economics), assistant professor of Chair “Finance and Credit”
V.G. Timiryasov Kazan Innovative University, Kazan (Russia)

Keywords: payment for work; state-financed institution; autonomous institution; educational institution; unified national exam.

Abstract: Over the last years in the system of general education, the situation has arisen when the employees' working environment and their salary fail to meet formal requirements of the legislation. The growth of salaries is either missing or accompanied by the growth of the intensity of work of a teacher. The paper studies the issues of payment for work on the example of two educational institutions of Kazan based on the comparative analysis of the environment the institutions work. The author studied the performance indicators of a general education school and a gymnasium and, on the basis of them, formulated the main problems in the financing and the educational services quality assurance. It is determined that, compared to a state-financed institution, an autonomous institution gets an opportunity to ensure the growth of salary of teachers at the expense of the profits gained in the result of rendering paid services. However, the type of institution influences the amount of financing and, consequently, the salary due to the differences in the financial security standards.

Based on the data on forty schools of Kazan, the author created a two-factor model of the influence of the labor intensity of a teacher and the type of educational institution on the payment for work. On the basis of calculations, it is determined that the type of institution, in spite of the moderate relation with the dependent variable, gives the significant growth in the payment for work at the institution, while the growth of teacher's load influences it much less. It is determined as well that, in the result of the growth of labor intensity at the gymnasium, the results of the unified state exams worsen. On the base of the analysis, the author formulates the main recommendations for the educational institutions in order to improve the operating efficiency and to bring the level of payment for work into accordance with the conditions of carrying on the educational activities.