

V.I. Sigov, I.E. Smorudov

STIMULATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF TEACHING STAFF AT RUSSIAN INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

Viktor Sigov – Head of the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Economics, Professor, St. Petersburg; **e-mail: dekanat205@mail.ru.**

Igor Smorudov – post-graduate student, the Department of Labor Economics, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: igorsmorudov@gmail.com.**

We consider changes in wages and calculation of salaries in Russian educational institutions connected with RF Presidential Edict No. 597 of 07.05.2012 “On measures of implementing government social policy”. We prove the idea that the measures listed in the edict in question will result in growing differentiation of wages between industries as well as regions of the Russian Federation. In addition, these measures will contribute to differentiation among higher school teachers as far as their salary is concerned.

Keywords: social sphere; salary; differentiation of wages; Higher school; employee’s professional activity; regional development; growth of differentiation.

В.И. Сигов, И.Е. Смородов

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА РОССИЙСКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Виктор Ивглафович Сигов – зав. кафедрой экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор социологических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@mail.ru.**

Игорь Евгеньевич Смородов – аспирант кафедры экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: igorsmorudov@gmail.com.**

Рассматриваются изменения в сфере оплаты труда и начисления заработной платы в российских образовательных организациях, связанные с актуализацией Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Авторы обосновывают идею о том, что реализация мер данного Указа приведет к усилению дифференциации уровня оплаты труда работников как между отраслями, так и между регионами РФ. Также данные меры будут способствовать дифференциации преподавателей высшей школы по заработной плате.

Ключевые слова: социальная сфера; заработная плата; дифференциация оплаты труда; высшая школа; профессиональная деятельность работника; региональное развитие; усиление дифференциации.

Актуальное нормативно-правовое обеспечение определяет необходимость реализации в отдельных отраслях и сферах деятельности мер, которые, в итоге, будут способствовать усилению диффе-

ренциации в размере оплаты по отраслям и по субъектам РФ, что может негативно повлиять на развитие некоторых из них.

С течением времени изменяется не только нормативно-правовое обеспечение,

регламентирующее деятельность отдельных сфер и отраслей хозяйствования, но и подходы к управлению в организациях, относящихся к этим сферам деятельности. Подобные изменения взаимосвязаны между собой, что предполагает при следовании одному необходимости реализации другого.

Так, в мае 2012 года Президентом РФ В.В. Путиным был подписан Указ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [1]. В связи с широким охватом планируемых мероприятий его реализация должна была происходить поступательно, и, соответственно, планомерно затрагивать интересы работников социальной сферы. В ходе реализации намеченных мероприятий появлялась возможность для использования уже полученного опыта при достижении задач на следующем этапе. Так, прежде всего в 2012 г. должна была вырасти заработная плата педагогических работников образовательных учреждений общего образования, и ее размер должен был соотноситься с размером заработной платы в субъекте РФ.

К 2013 г. размер оплаты труда должен был измениться для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. Массовые изменения были намечены на 2018 год. В этот период рост реальной заработной платы был запланирован на уровне 1,4–1,5 раза. Кроме того, предполагалось повышение уровня заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также работников в сфере культуры. Размер заработной платы должен был быть доведен до средней заработной платы в соответствующем субъекте федерации. Повышение средней заработной платы врачей, преподавателей вузов и научных сотрудников должно было быть осуществлено в размере до 200% от средней заработной платы в регионе. Помимо заработной платы, Указом было регламентировано число высококвалифицированных работников, которое к 2020 году должно было составить не менее трети от числа

квалифицированных работников.

Отметим при этом, что в Указе не уточнено, будет ли зарплата упомянутых выше групп работников индексироваться в процессе действия Указа, т.е. до 2020 года, или ее размер будет установлен один раз соразмерно сравнимым показателям определенного года. Также следует уточнить, что подобные меры не только существенно повышают привлекательность профессий, относящихся к социальной сфере, но и ставят в зависимость уровень зарплаты от среднего уровня зарплаты в субъекте РФ. То есть в депрессивных регионах вне зависимости от личных инициатив работника, уровень вознаграждения за труд будет меньше, чем в развитых субъектах РФ. Создаваемое положение приведет к ещё большей дифференциации регионов, в том числе по такому показателю, как уровень зарплаты работников социальной сферы. В дальнейшем это может стать сдерживающим фактором в развитии интеграции [5].

В исследуемом Указе используется термин «заработная плата», размер которой ставится в зависимость от эффективности профессиональной деятельности работника. Однако в понятие «зарплата» входят и иные составляющие. Так, в [6] при определении размера заработной платы рекомендуется исходить из следующих характеристик деятельности работника:

- проделанного труда;
- имеющегося уровня квалификации;
- наличия потенциала для решения сложных задач;
- определенных условий работы.

Кроме того, согласно [6], в заработную плату входят:

- выплаты стимулирующего характера;
- различные компенсации.

Со ссылкой на Трудовой кодекс РФ [3] в источнике [6] заработная плата представлена двумя видами:

- первая выплачивается в любом случае;
 - вторая не является обязательной.
- При этом, к первому виду отнесены:
- основные тарифные расценки;
 - премии;

– суммы, которые будут выплачены, в случае работы работника сверхурочно;

– суммы по сдельной форме оплаты.

Ко второму виду заработной платы [6] отнесены дополнительные вознаграждения в виде:

– оплаты отпуска;

– выплаты пособия в случае сокращения;

– оплаты женщинам, которые вышли на работу, имея грудного ребенка.

В целом, заработная плата ведет к:

– дифференциации уровня заработка;

– выравниванию уровня заработка [6].

Отметим, что в нынешней редакции ТК РФ понятия «заработная плата» и «оплата труда» полностью равнозначны [6]. Поэтому в Указе № 597 можно было использовать и термин «оплата труда».

Таким образом, поэтапная реализация Указа № 597 приведет к поступательному усилению дифференциации уровня оплаты труда работников как между отраслями, так и между регионами. При этом, такие функции зарплаты, как функция воспроизводства, стимулирующая, социальная, учетно-производственная и регулирующая будут реализовываться неравномерно. В частности, представляется некорректной компенсация затраченного в производстве труда работников при реализации функции воспроизводства, или роста трудового вклада при реализации стимулирующей функции [4; 6]. А ведь именно эти функции положены в основу Указа № 597, согласно которому к 2020 году изменения должны коснуться сопоставления работников разного уровня квалификации.

Отметим, что при сопоставлении работников разного уровня квалификации в Указе № 597 [1] выделяются две группы работников:

– высококвалифицированные;

– квалифицированные [1].

В Приложении № 6 к Приказу Росстата от 21.02.2013 г. № 70 «Об утверждении методики расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах» [2] к группе «квалифи-

цированные работники» отнесены работники первых восьми групп занятий Общероссийского классификатора занятий (ОК 010-93). Данный классификатор был принят Постановлением Госстандарта России от 30.12.93 г. №298 и до сих пор является действующим.

Первые восемь групп занятий составляют следующие:

– руководители органов власти, организаций;

– специалисты высшего уровня квалификации;

– специалисты среднего уровня квалификации;

– служащие, которые заняты в области учета и обслуживания;

– работники, деятельность которых связана со сферой обслуживания, ЖКХ, торговли и других родственных видов деятельности;

– квалифицированные работники таких видов хозяйства, как сельское, лесное, охотничье, а также рыбоводство;

– квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр;

– операторы, слесари-сборщики.

Таким образом, Указ № 597 нивелирует значение наличия ученой степени и ученого звания, тем самым опровергая необходимость того, что преподаватели и научные сотрудники, рост заработной платы которых предусмотрен Указом № 597 в наибольшей объеме, должны иметь какие-либо ранее признанные регалии. В таких условиях для педагогических работников «старой» и «новой» школы будет характерен дуализм, который, на взгляд авторов, сможет, в итоге, вытеснить необходимость подтверждения имеющегося потенциала педагогического работника наличием дополнительного уровня образования. В результате у педагогических работников не будет самого главного, подтверждающего их статус и отличающего от других работников – ученых степеней и званий, так как такая форма подтверждения личных профессиональных достижений не рассматрива-

ется актуальными нормативно-правовыми актами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/president/ukaz/37> (дата обращения: 12.06.2019).

2. Приказ Росстата от 21.02.2013 № 70 «Об утверждении методики расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах» // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 12.06.2019).

3. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Глазов М.М. [и др.]. Менеджмент. Изд. 3-е, доп. и перераб. СПб.: Астерион, 2014. 433 с.

5. Евменов А.Д., Фирова И.П., Редькина Т.М. Институциональные и инфраструктурные аспекты развития процесса территориальной интеграции: науч. издание. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2002.

6. Заработная плата // Юридический бизнес-журнал «Бизнес и закон»: [сайт]. URL: <https://businessizakon.ru/zarabotnaya-plata.html> (дата обращения: 12.06.2019).

7. Сигов В.И., Вортынская А.М., Поздеева Е.А. Современные проблемы российской экономики труда. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018.