

естественной убыли на фрукты и овощи, установленные для розничных организаций. Утвердить и использовать собственные нормы оптовые организации не вправе [3]. Вместе с тем на практике товарные потери несут не организации розничной торговли, а оптовой, так как по результатам реализации товара розничными организациями «отписываются», т. е. возвращаются, потери по накладным поставщику. Следовательно, проблема установления норм товарных потерь является актуальной и подлежит скорейшему решению.

Список использованных источников

1. О нормах товарных потерь, методике расчета и порядке отражения в учете: приказ М-ва торговли Респ. Беларусь, 2 апр. 1997 г., № 42 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

2. *Памбухчянц, О. В.* Организация коммерческой деятельности: учеб. пособие / О. В. Памбухчянц. – М., 2005.

3. *Белова, Т.* О применении норм естественной убыли на субтропические фрукты: будьте осторожны, организации оптовой и розничной торговли / Т. Белова // БИЗНЕС-ИНФО: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

Н. В. Сinyaк

Научный руководитель – кандидат экономических наук Л. Ф. Еськова
БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Все чаще учреждения общего среднего образования сталкиваются проблемой нехватки педагогических работников, что в основном связано с низким уровнем оплаты труда. Для решения данной проблемы было предложено внедрить в качестве эксперимента в сфере образования отраслевую систему оплаты труда. Суть отраслевой системы состоит в формировании оклада (ставки) путем суммирования следующих составляющих: тарифного оклада, отраслевых повышений за уровень квалификации педагога, повышений тарифного оклада за стаж работы по специальности, повышений тарифных окладов (ставок), установленных в соответствии с п. 1 Указа Президента от 14.06.2007 № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» [1].

В рамках эксперимента вводятся повышения в процентах к окладу (ставке), которые отражают специфику работы в отрасли. К примеру, за организацию питания, оздоровления, участия учащихся в общественно

значимых мероприятиях эта выплата составит 15 %, за преподавание предметов на повышенном уровне – 5 %, за работу с одаренными учащимися – 10 % и т. п. [1].

Отраслевая система оплаты труда имеет свои плюсы и минусы. В рамках экспериментальной системы педагогам будут оплачивать те обязанности, которые сейчас находятся в рамках «само собой разумеется», а также повышать размер оплаты за уровень квалификации, что является несомненным плюсом. Негативными явлениями являются низкая применимость в сельских школах, для учителей начальных классов, социальных педагогов и педагогов-психологов.

Несмотря на апробацию отраслевой системы оплаты труда, можно предложить и другие варианты системы оплаты труда педагогов. На основании действующей в некоторых регионах Российской Федерации системы «Оклад+» сформируем систему, в которой оклад (ставку) рассчитаем следующим образом:

$$З/ПЛ = \text{Оклад} + \text{стимулирующие выплаты}.$$

Оклад (ставку) рассчитаем по формуле

$$O = TO * (1 + K1 + K2 + \dots + Kn),$$

где $K1, K2, Kn$ – соответствующие коэффициенты; TO – тарифный оклад.

Тарифный оклад в рамках системы «Оклад+» рассчитывается традиционным для бюджетных организаций способом. К коэффициентам отнесем следующие позиции, которые назовем специальными выплатами: классное руководство и заведование кабинетом – 30 %, проверка тетрадей – 10 %, внеурочная работа – 10 %, разработка дидактических материалов – 30 %, категория учителя – 55–115 %, количество учащихся в классе – 20–30 %, стаж работы и т. п.

Также предусмотрим стимулирующие выплаты учителям, чьи ученики добились значительных успехов на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях местного, областного, республиканского уровня; выплаты за работу с одаренными детьми; за высокие результаты учеников на ЦТ; отсутствие жалоб; активность учащихся и прочее.

Система «Оклад+» позволит оплачивать ту работу учителя, которую он сейчас выполняет на добровольных началах, а также предоставит возможность каждому учителю самостоятельно участвовать в формировании своей заработной платы, что приведет к повышению активности и качества проводимой работы.

Список использованных источников

1. Инструкция об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих