

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА УЧИТЕЛЯ



Галина Меркулова,
председатель ЦК Профсоюза работников
народного образования и науки

Заработная плата работников образования никогда не была высокой. Но существовали дополнительные социальные гарантии — бесплатное предоставление жилья, санаторно-курортное лечение и медицинское обслуживание, предоставление права педагогическим работникам в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением. Сегодня эти дополнительные социальные гарантии во многом утрачены. И учитель, преподаватель, все работники сферы образования остались один на один с этими проблемами, только при прежней неоправданно низкой зарплате.

Вопросы, связанные с предоставлением педагогическим работникам льгот по оплате жилья и коммунальных услуг в сельской местности, остаются в центре нашего внимания. Благодаря обширной судебной практике, в том числе на уровне Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ, активной позиции профсоюзных организаций удаётся сохранить и вернуть ранее установленный уровень социальных гарантий работников в этой сфере.

Однако не прекращаются попытки отменить некоторые льготы как федеральную гарантию или ввести ограничения при их предоставлении.

Мы вновь с особой тревогой воспринимаем эти законодательные инициативы в череде уже отклонённых в 2007 году аналогичных законодательных инициатив субъектов РФ.

Эти инициативы означают существенный пересмотр закреплённых в федеральном законе льгот для педагогических работников в сельской местности, обеспечивающих решение кадровых и социальных проблем, законодательно фиксирующих социально-профессиональный статус сельского учителя и других категорий педагогических работников. Если их положение станет хуже, это поставит под угрозу развитие системы образования на селе.

Новая система оплаты труда

Работники образования каждое новое решение власти об изменении системы оплаты труда связывают, в первую очередь, с повышением уровня своей заработной платы и надеются на достойный уровень жизни.

Конечно, правильный выбор системы оплаты труда — важная стратегическая и политическая задача для динамичного развития сферы образования в целом, каждого образовательного учреждения, повышения эффективности его деятельности.

При введении новых систем оплаты труда, в том числе в рамках региональных комплексных проектов модернизации образования, происходят существенные изменения в организации заработной платы работников образования. К положительным моментам формирования новых систем оплаты труда можно отнести решение о разделении фонда оплаты труда образовательных учреждений на базовую и стимулирующую части.

Стимулирование

Использование материальных методов стимулирования внутри школы, например, премирования, систем персональных надбавок, которые могут предусматриваться коллективными договорами — достаточно серьёзная мотивация для повышения качества и результативности труда работников, но здесь важно определить, какой смысл вкладывается в понятия «качество работы», «результат работы» того или иного работника. Порядок использования экономических стимулов должен быть известен работнику до начала выполнения работы и оставаться постоянным (стабильным) при неизменности условий её выполнения.

Не все показатели, которые сейчас используются школами для стимулирования труда учителей, можно назвать удачными и объективными. Например, требует серьёзного обсуждения целесообразность возврата к такому показателю оценки учительского труда, как учёт успеваемости учеников, который в своё время привёл к «процентомании». Тем не менее, как следует из положений о критериях расчёта выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда многих учреждений из разных субъектов РФ (важно,

что выплаты распределяются ежемесячно), критерий успеваемости стоит на первом месте и предполагает наибольшее количество баллов при определении размера выплаты.

Ещё один очень важный момент. При разграничении полномочий органов государственной власти и местного самоуправления в вопросах оплаты труда, финансирования тех или иных затрат в сфере образования социальное положение работников образования существенно различается, поскольку теперь оно в первую очередь зависит от региона, в котором живёт работник, от источников финансирования конкретной школы.

Формирование заработной платы учителей и других работников образования при отсутствии единых гарантированных уровней оплаты труда осуществляется исключительно путём подстройки под местные экономические условия. Среднемесячная заработная плата в образовании в одних регионах отличается от других в два-три раза.

Условия оплаты труда педагогов

Существенны различия и в принципах, которые положены в основу определения условий оплаты труда учителей. Условия оплаты их труда различаются не только в разных субъектах РФ, но и даже внутри одного муниципального образования. Так, в одних регионах при формировании условий оплаты труда учитываются такие показатели квалификации как стаж, образование, квалификационная категория, в других — только наличие квалификационной категории.

В одних регионах оплата труда учителей не зависит от числа учащихся в классах, в других снижается размер оплаты труда учителей, которые работают в классах с меньшей наполняемостью через введение понижающих коэффициентов, либо изначально заработная плата рассчитывается

исходя из стоимости одного ученико/часа — стоимости бюджетной образовательной услуги, содержание которой до сих пор законодательно не определено.

Считаем важным прислушаться к рекомендациям Минздравсоцразвития России, утверждённым в соответствии с постановлением Правительства России № 583 для главных распорядителей средств федерального бюджета по подготовке примерных положений по оплате труда работников подведомственных им федеральных бюджетных учреждений о том, что показатели и критерии, связанные с формированием системы оплаты труда, должны непосредственно зависеть от результатов труда самого работника, целевые показатели труда должны быть достижимы для большинства работников, а методы оценки не должны вызывать двойственных толкований, должны быть понятными для работника.

Поэтому в дальнейшем не следует навязывать всем регионам порядок определения размеров оплаты труда за основную деятельность учителя в зависимости от числа учащихся в классе, поскольку в большинстве случаев учитель не может повлиять на этот показатель для повышения уровня оплаты своего труда.

Что касается сроков перевода на новую систему оплаты труда работников региональных и муниципальных образовательных учреждений, то эти сроки и масштабы перевода определяются объёмом финансовых ресурсов, которым располагает конкретный регион.

В 2007/08 учебном году в 31 субъекте РФ, реализующем комплексные проекты модернизации образования, численность образовательных учреждений, в которых введена новая система оплаты труда (НСОТ), составляла от 5 до 60% от общего количества учреждений, и лишь в некоторых из этих регионов новая система оплаты труда введена во всех общеобразовательных учреждениях.

Кроме того, лишь в отдельных регионах-победителях конкурсного отбора новая система оплаты труда введена во всех общеобразовательных учреждениях и в полном объёме, т.е. с полной заменой прежней системы оплаты труда на основе ЕТС на новую систему.

В большинстве регионов используется дифференцированный подход к введению НСОТ, а в большинстве школ частично изменены условия оплаты труда, в первую очередь путём формирования стимулирующего фонда оплаты труда (в размере 10–30% к общему фонду оплаты труда), используемого для установления стимулирующих выплат с участием общественности (потребителей услуг).

Тенденции

В аналитических отчётах регионов, реализующих комплексные проекты модернизации образования, есть выводы о позитивных тенденциях в развитии образования в связи с реализацией проекта, о проблемах и трудностях, с которыми столкнулись регионы. Большинство регионов отмечают ограниченность бюджетных ресурсов как для формирования стимулирующей части оплаты труда в объёме 25–30%, и, следовательно, для стимулирования педагогов к достижению новых образовательных результатов, так и для распространения принципиально новой системы оплаты труда (включая изменение базовой её части) на все общеобразовательные учреждения, тем более на учреждения образования других типов и видов. Есть случаи заимствования средств субвенций, предусмотренных на материальное обеспечение учебного процесса, для реализации новой системы оплаты труда, а также высокие издержки на администрирование стимулирующей части, если её доля не превышает 10% от фонда оплаты труда.

Для того, чтобы двигаться дальше, интенсифицировать процесс перехода на новые системы оплаты труда в сфере образования, нужно объективно оценить, что уже сделано.

В связи с отсутствием полной и объективной информации о реальном уровне и динамике оплаты труда учителей и других педагогических работников

как в регионах, реализующих КПО, так и во всех других, ЦК Профсоюза предложил Министру образования А.А. Фурсенко и Председателю Комитета по образованию Государственной Думы Г.А. Балыхину принять решение о финансировании мониторинга в образовательных учреждениях, финансируемых из региональных и муниципальных бюджетов, и в первую очередь в общеобразовательных учреждениях по изменению уровня заработной платы педагогических работников по типам и видам учреждений, по отдельным категориям педагогических работников, а также по степени дифференциации в оплате труда среди учителей во всех регионах. Это предложение Профсоюза было поддержано: каждому региону, представителям органов управления образованием во взаимодействии с руководителями территориальных организаций Профсоюза предстоит провести мониторинг введения новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений.

Как известно, 5 августа 2008 г. Правительством РФ вместо постановления от 22 сентября 2007 г. № 605 принято новое постановление — № 583 (опубликованное 7 августа), в соответствии с которым установлен единый срок перевода работников федеральных учреждений на новые условия оплаты труда — 1 декабря 2008 г.

Изменены и принципы, на которых будут строиться системы оплаты труда. Правительством РФ принято решение не устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы при введении новых систем оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях. Министерством здравоохранения и социального развития РФ это обосновывается неготовностью разработать предложения по установлению базовых окладов из-за отсутствия объективной статистической базы о фактической численности персонала по всем категориям бюджетных учреждений, а также резкими различиями в объёмах и порядке формирования фондов оплаты труда в федеральных бюджетных учреждениях по видам экономической деятельности.

В то же время сторона, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, по предложению Совета Ассоциации профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ настояла на закреплении в решении Российской трёхсторонней комиссии от 29 июля текущего года своей позиции: при доработке нормативной правовой базы по введению новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений необходимо учесть ряд принципиально важных предложений, в частности:

- дать поручение Министерству здравоохранения и социального развития РФ до 1 января 2010 г. обобщить предложения федеральных органов исполнительной власти — главных распорядителей средств федерального бюджета по установлению базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, исходя из практики реализации новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений в 2009 году, и внести предложения по этому вопросу в Правительство РФ.

Пока же в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утверждённым новым постановлением Правительства РФ, вся ответственность за установление систем оплаты труда, а также размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы возложена на руководителей федеральных бюджетных учреждений.

Рекомендации

Рособразование в соответствии с постановлением Правительства РФ, а также рекомендациями, утверждёнными Минздравсоцразвития РФ, должно было в примерных положениях об оплате труда работников подведомственных учреждений по всем видам деятельности предусмотреть рекомендуемые минимальные размеры

окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые минимальные повышающие коэффициенты по занимаемым должностям (квалификационным уровням ПКГ).

Однако по настоянию Минобрнауки РФ и при поддержке ректорского корпуса Федеральное агентство по образованию ограничилось лишь определением рамочных подходов к установлению систем оплаты труда по подведомственным федеральным бюджетным учреждениям, отказавшись от каких-либо рекомендаций по размерам минимальных окладов и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ и объясняя это отсутствием объективной информации о фактической численности персонала по всем категориям бюджетных учреждений, а также резкими различиями в объёмах имеющихся в учреждениях средств на оплату труда.

Минздравсоцразвития РФ для своих подведомственных учреждений такие рекомендации разработало, в том числе по медицинским учреждениям высшего профессионального образования, предусмотрев как рекомендуемые минимальные оклады по ПКГ, так и должностные оклады по всем должностям профессорско-преподавательского состава и научных работников, включив в их структуру (состав) надбавки за должность и доплаты за учёную степень.

Одновременно рабочей группой Минздравсоцразвития России, состоящей из представителей медицинских вузов, внесены предложения о признании утратившими силу положений Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», предусматривающих установление научно-педагогическим работникам высших учебных заведений надбавок к должностным окладам (ставка) в размере: 40% за должность доцента; 60% за должность профессора; 3000 рублей за учёную степень кандидата наук; 7000 рублей за учёную степень доктора наук.

Принцип установления дифференциации в оплате труда по профессиональным квалификационным группам должностей служащих и профессий рабочих и соответственно квалификационным уровням внутри ПКГ необходимо ши-

роко использовать при формировании новых систем оплаты труда в региональных и муниципальных образовательных учреждениях, поскольку специалисты Минобрнауки и ЦК Профсоюза подготовили добротные предложения по всем уровням образования, которые были утверждены приказом Минздравсоцразвития России, как было предусмотрено постановлением Правительства РФ.

Сегодня на федеральном уровне отсутствуют рекомендации, методики оценки результативности и качества труда учителя, опирающиеся на научно-обоснованные критерии и показатели. Предлагаемые механизмы оценки труда учителя через ЕГЭ, средний балл успеваемости, как считает Профсоюз, не могут объективно оценить труд учителей разных предметов с учётом психофизических особенностей детей, от которых зависит их обучаемость.

Самочувствие учителей во многом зависит от оценки их профессионализма. Сегодня это можно сделать, только используя аттестацию, по результатам которой устанавливается размер заработной платы в зависимости не только от количества часов, но и от уровня развития профессионально-педагогической культуры. Такую связь уровня заработной платы и профессионализма поддерживают до 60% опрошенных учителей.

При существующей неудовлетворённости оплатой труда материальный фактор, тем не менее, по результатам опросов учителей находится лишь на пятом-шестом месте в шкале их жизненных ценностей. В ближайшее время необходимо активизировать разработку критериев оценки педагогических и руководящих работников на основе новых требований к качеству образования. **НО**