

## ЗАРПЛАТА УЧИТЕЛЯ в нашей школе выросла вдвое

**Елена Николаевна Маточкина,**  
*директор средней школы № 39 г. Воркуты Республики Коми*

В рамках проекта модернизации системы общего образования в Республике Коми (2011–2013 гг.) решаются задачи поэтапного доведения среднемесячной заработной платы учителей до уровня заработной платы работников в целом по экономике в этом субъекте РФ; развития материально-технической базы школы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации учителей и руководителей школ.

- надбавка за интенсивность и высокие результаты
- субвенции
- самостоятельность школы
- социальная поддержка молодых педагогов

### Объём финансирования

Оптимизация механизма управления бюджетными ресурсами сводится к переходу от выделения бюджетных средств на текущее содержание школы к выделению субсидий на выполнение муниципального задания. Муниципальное задание должно обеспечивать взаимосвязь показателей объёмов и качества предоставляемых услуг с размерами направляемых на эти цели бюджетных средств. Фактически объёмы финансирования в новых условиях бюджетного законодательства опреде-

ляются подушевыми нормативами, умноженными на число учащихся по образовательным программам в соответствии с государственными стандартами, и с учётом районного коэффициента и коэффициента за работу в районах Крайнего Севера: это и означает переход на формирование бюджетов на нормативно-подушевой основе. Но при этом существует ряд проблем: согласно Постановлению «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования» надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотрудни-

кам могут устанавливаться до 150%. Фонд стимулирующих выплат в нашей школе составляет на 1.09.2012 г. 488 916,37 рублей в пределах утверждённого планового фонда оплаты труда школы с учётом надбавок за выслугу лет. Таким образом, если в школе работает 41 педагогический работник, то на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты для педагогических работников фонд максимально должен составлять 927 887,40 рублей (среднеарифметическое в зависимости от квалификационной категории педагогических работников), но в школе ещё есть учебно-вспомогательный и технический персонал, который также имеет право на выплаты стимулирующего характера.

Проблема состоит в том, что согласно Республиканскому закону № 135 от 13.04.2009 «О внесении изменений в закон Республики Коми «О республиканском бюджете Республики Коми на 2009 год» расчёт субвенций идёт только на реализацию основных общеобразовательных программ и определяется, исходя из численности учащихся по видам общеобразовательных учреждений и ступеней обучения по состоянию на 1 января текущего года и нормативов финансовых затрат на одного ученика в муниципальных общеобразовательных учреждениях в год. Фонд оплаты труда должен быть не более 55% в смете расходов. На сегодняшний день по нашей школе эта цифра составляет более 70%, вследствие чего уменьшается сумма средств, направленных в фонд материального обеспечения. Необходимо также учесть, что наличие проблем может сопровождаться социальными рисками: уменьшением размера субвенции в связи с уменьшением числа учащихся, при дефиците бюджета возможным сокращением расходов по другим статьям, что ухудшает финансовое положение школы.

### **Плюсы и минусы нормативно-подушевого финансирования**

В процессе внедрения нормативно-подушевого финансирования возникли как положительные, так и негативные явления. Среди

положительных, повышающих эффективность использования бюджетных средств, — оптимизация классов-комплектов и, соответственно, увеличение наполняемости класса; повышение нормативов и за счёт этого повышение заработной платы учителей; повышение соотношения «ученик/учитель» и «ученик/техперсонал» в результате рационализации численности педагогического и административно-управленческого персонала; применение новых образовательных технологий, стимулирование качества образования через гранты, поддержку лучших учителей, поддержку инноваций; финансирование расходов на развитие материально-технической и информационной базы.

При переходе на нормативно-подушевое финансирование существенно возросла самостоятельность школы в распоряжении средствами: школа самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников; разрабатывает и утверждает образовательную программу и учебный план в соответствии с государственным образовательным стандартом. Школа сама определяет соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, соотношение фонда оплаты труда педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда. Это позволяет школе сократить неэффективные расходы и за счёт внутренних резервов обеспечить существенный рост заработной платы учителям, достигая высоких результатов работы. Всё это требует ответственности руководителя школы.

В процессе внедрения нормативно-подушевого финансирования администрацией школы приняты следующие управленческие решения: если в 2010/11 учебном году численность учащихся была 642 человека, количество классов-комплектов — 29, а наполняемость классов — 22,1 человек, то в 2011/12 учебном году численность учащихся — 636 человек, количество

классов-комплектов — 28, а наполняемость классов — 22,7 человек; в 2012/13 учебном году численность учащихся — 633 человека, количество классов-комплектов — 26, наполняемость классов — 24,4 человека.

В нашей школе работает 41 педагог (из них учителей — 34 человека), средний возраст — 39 лет, средний возраст администрации — 38 лет. Имеют диплом о высшем образовании 63% учителей.

Педагоги используют современные образовательные технологии, которые помогают им и на уроках, и во внеурочной деятельности добиваться результатов. Регулярно повышается их заработная плата. Этому способствует участие в разнообразных российских, республиканских, муниципальных и школьных конкурсах. Очевидна прямая связь качества образования и заработной платы учителя.

#### Повышение заработной платы учителей

	2010–2011	2011–2012	2012–2013
Размер средней заработной платы учителей по школе	15262,2 руб.	23322,5 руб.	32882,54 руб.

В школу стали приходить молодые педагоги, им оказывается социальная поддержка до 45% заработной платы в зависимости от статуса диплома (с отличием/без отличия). За три года молодые учителя имеют возможность сформировать портфолио для повышения своей квалификационной категории. В школе создаётся здоровая конкурентная образовательная среда, когда качество образования и работы учителей становится основой школьной экономики, выступает, как экономически стимулируемая конечная цель этой работы.

Однако, несмотря на эти безусловно положительные эффекты перехода на нормативно-подушевое финансирование, остаётся и ряд проблем, связанных в первую очередь с кадрами.

Повышение заработной платы связано с результативностью и качеством работы, а также с оценкой достижений учащихся и с внешней общественной оценкой. Учителя не привыкли к внешним оценкам и к ответственности за качество работы, они считают, что эти новшества ставят под сомнение их прошлые достижения, а с учётом среднего возраста нашего учительства перестроиться педагогам довольно трудно. Кроме того, рост норматива позволяет лишь компенсировать сокращение численности учащихся, но не даёт возможности сформировать резерв для создания фонда стимулирующих выплат, обеспечить заметный рост зарплаты учителям за качество, высокие результаты и достижения учащихся.

Недостатки действующей модели нормативно-подушевого финансирования: несоответствие объёма средств, заложенных в нормативе с фактической потребностью в средствах; законодательно не установлены единые нормативы по видам образовательных учреждений; доля учебных расходов недостаточна для обеспечения образовательного процесса; не учтены дополнительные расходы на организацию индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями и на реализацию внеурочной деятельности.

Расчёт показателей нормативно-подушевого финансирования, способ и порядок этого расчёта — необходимое, но не достаточное условие реализации принципа «деньги за учеником»: норматив финансирования должен отражать результат работы школы, способствовать внедрению современных образовательных технологий, обеспечивать рост доходов учителей — в этом и заключается его стимулирующая функция. **НО**