

НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА и её последствия

Анатолий Вифлеемский,
директор Центра экономики образования,
доктор экономических наук,
г. Нижний Новгород

Новые системы оплаты труда в регионах дестимулируют квалифицированных работников и усугубляют кадровый кризис в системе образования. Рассмотрим подробнее протекающие в регионах процессы перехода на новую систему оплаты труда (НСОТ) и ожидаемые последствия таких реформ.

НСОТ: чтобы повысить зарплату, надо увеличить фонд оплаты труда

При всех разговорах о введении новых систем оплаты труда (НСОТ), которые якобы улучшат положение учителей, в том числе значительно повысят уровень оплаты труда, оказалось, что принципиально новой системы оплаты труда работников школ, отвечающей этим требованиям, так и не было разработано и внедрено. Выяснилось, что для повышения уровня оплаты труда необходимо просто дать больше денег образовательным учреждениям для формирования фонда оплаты труда. Однако эта немудрёная мысль потребовала экспериментальной апробации, что и осуществлялось регионами, реально повысившими оплату труда педагогов при переходе на НСОТ.

С наибольшей простотой этот эксперимент был проведён в Самарской области. Нормативы бюджетного финансирования были утверж-

дены Законом Самарской области от 07.12.2006 № 165-ГД «Об областном бюджете на 2007 год» отдельно для школ, участвующих в эксперименте по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений, и для учреждений, не участвующих в таком эксперименте: школам, участвовавшим в эксперименте, нормативы были установлены на 24–25% выше, чем школам, в эксперименте не участвовавшим. Как и ожидалось, средняя зарплата в таких школах оказалась выше на 24–25% по сравнению со школами, в эксперименте не участвовавшими.

В результате этот эксперимент стал обычной практикой, и теперь для всех школ установлены нормативы в зависимости от того, перешла ли школа на НСОТ, отличную от ЕТС, или нет. Если перешла, то денег даётся существенно больше — а ведь иначе никак не докажешь, что НСОТ чем-то лучше, чем ЕТС. Закрепляется всё это по-прежнему Законом Самарской

Анатолий Вифлеемский. Новая система оплаты труда и её последствия

области о бюджете, только уже о бюджете на три года. В соответствии с Приложениями к Закону Самарской области от 29.11.2007 № 134-ГД «Об областном бюджете на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов» установлены:

1. Нормативы бюджетного финансирования расходов на реализацию образовательных программ дошкольного и общего образования в бюджетных общеобразовательных учреждениях Самарской области, в которых применяется Единая тарифная сетка по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, на 2008 год:

- дошкольные образовательные учреждения, структурные подразделения общеобразовательных школ, реализующие программы дошкольного образования
 - городские — 18 139 руб.;
 - сельские — 22 251 руб.
- Общеобразовательные учреждения (школы):
 - городские — 10 586 руб.;
 - сельские — 19 282 руб.

2. Нормативы бюджетного финансирования расходов на реализацию образовательных программ дошкольного и общего образования в бюджетных общеобразовательных учреждениях, в которых применяется введённая по решению Правительства Самарской области иная система оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, отличная от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области, на 2008 год:

- дошкольные образовательные учреждения, структурные подразделения общеобразовательных школ, реализующие программы дошкольного образования
 - городские — 27 494 руб.;
 - сельские — 31 100 руб.
- Общеобразовательные учреждения (школы):
 - городские — 13 079 руб.;
 - сельские — 24 002 руб.

Как видим, нормативы при переводе дошкольных учреждений на НСОТ увеличивают на 40–50%, а для школ — на 24–25%.

Во всех регионах, где в экспериментальном порядке вводилась НСОТ, были выделены дополнительные бюджетные средства на введение новых систем оплаты труда. При этом анализ показывает, что для повышения заработной платы на 25% требуется увеличить фонд оплаты труда (субвенции на выполнение основных общеобразовательных программ) не менее чем на 20%, т.е. соотношение роста заработной платы и фонда составляет почти 1:1.

Повышение заработной платы может быть достигнуто за счёт «оптимизации» (то есть сокращения доли непедагогического персонала и неувеличения им заработной платы) не более чем на 5–10%. Однако такая «оптимизация» становится практически невозможной в 2009 году. Это связано с тем, что минимальный размер оплаты труда повышается до 4330 руб., что потребует дополнительного финансирования прежде всего младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала. Только на доведение заработных плат малооплачиваемых категорий работников в школах необходимо дополнительно примерно 10% фонда оплаты труда, а в дошкольных учреждениях, где к таковым относятся и младшие воспитатели (помощники воспитателей), — примерно 20%.

В результате при введении НСОТ в 2009 году львиная доля дополнительных средств уходит на доведение зарплат обслуживающего персонала до размеров МРОТ, а на повышение другим работникам заработной платы остаётся средств значительно меньше. При этом, учитывая, что на НСОТ переводятся все бюджетные отрасли, возможностей выделить дополнительные средства на перевод образовательных учреждений на НСОТ в регионах просто нет.

Более того, следствием экономического кризиса в стране стало то, что даже обещанные 30% увеличения фонда оплаты труда при введении НСОТ не выделяются. На федеральном уровне 30% по магической формуле Минфина России превратились в 23,5%, которые были добавлены федеральным государственным учреждениям. Аналогично и на региональном уровне стали закладывать как минимум -5% «на оптимизацию», т.е. экономию средств за счёт сокращения персонала.

То, что для введения НСОТ необходимы дополнительные средства, видно безо всяких экспериментов путём элементарных логических рассуждений. Если ставится задача увеличить средние размеры оплаты труда, при этом есть ограничение — никто не должен получать оклады менее, чем по ЕТС, то базовый фонд (или тарифный в рамках ЕТС) никак не может уменьшиться (варианты резкого сокращения штатов мы не рассматриваем, так как большего числа «лишних» штатных единиц в системе общего среднего и дошкольного образования просто нет). В результате на уровне школы все изменения сводятся к увеличению фонда оплаты труда: должен появиться стимулирующий фонд, превышающий имеющийся надтарифный, ещё ряд моделей предполагает появление некоего фонда внеаудиторной занятости. Причём все эти изменения вполне можно провести и сохраняя ЕТС для определения размеров ставок (должностных окладов) работников.

Варианты НСОТ

С самого начала реализации комплексных проектов модернизации образования (КПМО) регионы-участники поделились также, как и регионы-консультанты, на несколько групп, отличающихся моделями НСОТ.

1. Регионы, которые стали воспроизводить ЕТС в рамках НСОТ (или как регион-консультант г. Москва, назвавшие отраслевой новой системой оплаты труда всё ту же ЕТС с добавлением системы стимулирующих выплат). Эти регионы отличает здоровая консервативность, стремление обеспечить соответствие НСОТ действующему законодатель-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ству и не ухудшить положение работников образования.

2. Регионы, вводящие НСОТ, формально отличающуюся от ЕТС. Таковых в рамках Комплексного проекта модернизации образования было большинство. Московская область ввела отраслевую систему оплаты труда, Санкт-Петербург, с которого другие регионы клонировали модель НСОТ, — систему, основанную на базовой единице. Ключевые механизмы ЕТС в этих НСОТ были сохранены. Фактически принципиальная разница сводилась лишь к вербальным изменениям и арифметическим упражнениям — замене ставки первого разряда ЕТС на «базовый оклад», «базовую единицу» и одного тарифного коэффициента, соответствующего разряду ЕТС на произведение или сумму нескольких коэффициентов. Интересно, что при этом часто доля стимулирующих выплат даже снижалась. Так, в Санкт-Петербурге вместо надтарифного фонда 25% предусмотрен стимулирующий фонд, максимальный размер которого ограничен 10% базового фонда.

Конечно, 25% надтарифного фонда значительно ближе к желаемым в рамках НСОТ 30% стимулирующего, чем 10%, предусматриваемым в Санкт-Петербурге, который при этом назначен регионом-консультантом в рамках КПМО. Поэтому с точки зрения установления зависимости оплаты труда от результатов работы Единая тарифная сетка значительно лучше, чем ряд моделей НСОТ, особенно Санкт-Петербургской.

3. Регионы, вводящие «модельную методику», рекомендованную Минобрнауки РФ с использованием «ученико-часов». Таких регионов не так много и к тому же в исходном виде практически нигде эту методику использовать не стали. Более того, суть этой методики была выхолощена и при введении НСОТ.

Анатолий Вифлеемский. **Новая система оплаты труда и её последствия**

Формально использующие термин «ученико-час», регионы модифицируют расчёты этого показателя, упрощают формулу и тем самым практически сводят на нет влияние наполняемости класса.

На практике ученико-час становится некоей расчётной величиной, зависящей от фонда оплаты труда, планируемого на аудиторную занятость школы. В свою очередь фонд оплаты труда зависит от норматива, а также средней наполняемости по школе. Однако даже теоретически НСОТ, основанная на использовании «ученико-часа», изначально порочна и никоим образом не может положительно влиять на модернизацию образования. Введение подушевой модели оплаты труда (модельной методики Минобрнауки РФ) действительно вносит принципиальные изменения в систему оплаты труда — учёт низкой наполняемости классов, что влечёт уменьшение зарплаты учителя, преподающего в классе с наполняемостью менее предельной.

Порочность такой модели не только в грубейшем нарушении трудового законодательства (о чём мы уже писали на страницах журнала), но и в неверных теоретических подходах к пониманию эффективности в образовании. В рамках такой модели эффективность приравнивается исключительно к сокращению расходов, а качество труда учителя заменяется интенсивностью работы (числом учеников в классе). При этом учитель экономически стимулируется к работе с большим числом учащихся и более длительное время, что снижает качество работы.

Чтобы понять это, вспомним формулу из модельной Методики, рекомендованной Минобрнауки РФ. Модельная методика предполагает, что заработная плата учителя зависит от стоимости ученико-часа, умноженной на число учеников в классе. Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле¹:

$$O = C_{\text{тп}} \times U \times П \times K \times A,$$

где:

O — оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

C_{тп} — расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

U — количество учащихся по предмету в каждом классе;

П — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K — повышающий коэффициент за сложность предмета;

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Учитывая, что предельная наполняемость классов составляет 25% и практически всегда ошибочно принимается за нормативную, в рамках этой модели один ученик «стоит» примерно 4% оклада учителя. В результате превышение предельной наполняемости на пять человек (а грубые нарушения СанПин и 30 человек в классе — обычное дело для регионов, использующих подушевую модель оплаты труда) фактически означает получение надбавки учителем в 20%.

Полагаю, что никто не осмелится утверждать, что качество работы учителя в переполненном классе улучшается. А вот чтобы получить такую же надбавку именно за качество работы, да ещё с оценкой органа общественно-государственного управления образованием — надо очень постараться. Получается, что

¹ Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, направленная Письмом Минобрнауки РФ от 13.09.2006 № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик».

действительно хорошо работающий учитель получит надбавку, дав какие-то объективные показатели качества своей работы (об их объективности должен быть отдельный разговор, здесь нам важен принцип), в то время как в переполненном классе учитель, напрягаясь, получает такую же прибавку к своей зарплате.

В результате учителя очень экономически заинтересованы в переполнении своих классов, в том, чтобы по-прежнему вести больше часов (в формуле это прямо стимулирует наличие П — количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе), но не заинтересованы в улучшении качества своей работы.

Кроме того, учитель не имеет права выбрать, в каком классе преподавать. В результате осложняются отношения в коллективе, так как завуч, понимая интерес учителя к преподаванию в классах с большим количеством учащихся, вполне может распределять преподавание в классах в зависимости от личных симпатий и антипатий, «наказывая» нелюбимых учителей преподаванием в классах с низкой наполняемостью.

Последнее время реформаторы, «заботящиеся» об учителе, стали говорить о том, что в классе с большей наполняемостью интенсивность работы учителя выше, следовательно, он должен получать больше. На самом деле зависимость интенсивности работы учителя от наполняемости класса отнюдь не линейная, однако это лишний раз подтверждает вывод о том, что НСОТ с использованием ученико-часов стимулирует что угодно, кроме качества образования и эффективности работы системы образования, если эффективность оценивается с учётом качества образования.

4. Регионы, вводящие свои системы оплаты труда, руководствуясь принципами Постановления Правительства от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

и приравненная к ней служба, оплата труда в которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», которое, как следует из названия, собственно говоря, и вводит новые системы оплаты труда для работников федеральных государственных учреждений (в том числе и образовательных). Это постановление заменило Постановление № 605 и установило дату введения новых систем оплаты труда работников федеральных государственных учреждений (1 декабря 2008 г.). Регионы же получили команду ввести НСОТ с 1 января 2009 г., чем в крайней спешке и занялись.

Очевидно, что те регионы, которые не участвуют в КПМО, будут вводить новую систему оплаты труда, опираясь на принципы, закреплённые в Постановлении Правительства от 5 августа 2008 г. № 583 и принятые в соответствии с ним Примерные положения (а скорее, во многом просто переписывать их).

При ЕТС было чётко понятно, каким образом осуществлялся учёт качества. Это можно было делать, установив надбавки за счёт надтарифного фонда (его недостаточный размер — это не имманентный недостаток ЕТС, а порочная практика, которая будет также сохранена и при переходе на НСОТ, здесь ничего не изменится). Однако уже в базовой части осуществлялся учёт качества, значимого для большинства работников — через квалификационные характеристики, образование, стаж работника.

Однако базовая часть и надбавки (стимулирующие выплаты) были столь малы, что работник был просто вынужден работать по совмещению и совместительству, увеличивая тем самым свою зарплату в 1,5–2 раза и доводя её

Анатолий Вифлеемский. **Новая система оплаты труда и её последствия**

до приемлемых величин (хотя эти величины, конечно, относительны — немногим выше прожиточного минимума).

В рамках НСОТ (почти всех моделей), вводимых на практике, базовая, фиксированная часть по-прежнему мала (согласно постановлению № 583 она не может быть меньше ранее получаемых ставок ЕТС, а больший размер никто не гарантирует). Таким образом, по-прежнему работникам образовательных учреждений придётся работать по совмещению и совместительству для того, чтобы получить заработную плату, превышающую прожиточный минимум.

Исключение составит лишь обслуживающий персонал. Во многих моделях НСОТ малооплачиваемому персоналу выгодно работать исключительно на одну ставку, так как оклады за выполнение нормы работ устанавливаются примерно 2500–3000 рублей, что значительно ниже минимального размера оплаты труда. В результате, работая на 1,5–2 ставки, работник с учётом компенсационных выплат (например, доплаты за увеличение объёмов выполняемых работ, совмещения должностей) будет получать чуть больше 4330 рублей, тогда как при работе на одну ставку администрация школы будет вынуждена установить ему стимулирующую выплату, доводящую размер зарплаты до величины МРОТ. Причём стимулирующие выплаты придётся устанавливать безотносительно к качеству работы, что будет развращать людей, дискредитируя смысл стимулирующих выплат.

Вполне закономерным станет вопрос о том, что при низкой зарплате (а с учётом инфляции и очередного новогоднего скачка тарифов на коммунальные услуги реальная зарплата всех работников образовательных учреждений неизбежно снизится) учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются стимулирующие надбавки «просто так», а педагогам за эти мизерные надбавки надо будет отчитываться, заполнять отчётные формы и т.п. (хотя

скорее всего у многих школ просто не останется средств стимулирующего фонда для установления кому-либо надбавок, кроме как обслуживающему персоналу).

Последствия НСОТ

Итак, большинство школ в конечном итоге будут вынуждены вводить НСОТ исходя из федеральных требований, изложенных в Постановлении Правительства от 5 августа 2008 г. № 583. Отметим, что формально вводить НСОТ будут в конечном итоге именно образовательные учреждения, так как системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в соответствии с действующим трудовым законодательством (что продублировано и в Постановлении № 583) вводятся коллективными договорами, локальными актами. Поэтому теоретически работники могут заблокировать переход на НСОТ, отказываясь принимать новые коллективные договора или локальные акты (в совете школы, который их должен принимать, есть представители работников).

В большинстве муниципальных образований будут введены в действие НСОТ, которые в условиях финансового кризиса и недостаточности финансовых ресурсов будут неизбежно характеризоваться следующими основными общими негативными свойствами:

- резкий отрыв зарплаты руководителей (директора, заместителей и главного бухгалтера) от оплаты основного персонала (учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования);
- уравниловка в оплате труда основного персонала (установление окладов);
- дестимулирование высококвалифицированного труда, резкое снижение дифференциации в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда;
- ликвидация гарантий по оплате труда (за исключением МРОТ);

- необоснованное деление педагогов в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

Неизбежным следствием введения таких НСОТ станет усиление кадрового кризиса в дошкольном, общем среднем и профессиональном образовании (кроме высшего) и, как следствие, деградация системы образования. Обоснуем этот тезис.

НСОТ только ухудшает положение работников, ни один из недостатков действующей модели ЕТС не исправляется — всё становится только хуже, чем при ЕТС. Это касается и стимулирования результатов (стимулирующий фонд только уменьшится с учётом расходов на надбавки обслуживаемому персоналу), дифференциация в оплате труда квалифицированного и неквалифицированного персонала уменьшается, объективность в оценке качества работы снижается, педагогические коллективы распадаются, разваливается и единое образовательное пространство страны в целом.

Свои системы оплаты труда в каждом регионе (а теоретически ещё и в каждом муниципалитете), своё финансовое обеспечение в разных регионах, нестабильность в оплате труда педагогических работников, фактическая отмена нижней планки в оплате труда (базовые оклады, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Правительство РФ принимать не собирается, а Министерство образования и науки РФ наложило табу на использование термина «базовый оклад», в своих рекомендациях заменяя его на «минимальный оклад»).

При этом муниципалитеты вынуждают либо бездумно переписывать вышестоящие рекомендации, либо делать в спешке грубые ошибки в нормативных актах (примеры таких нормативных актов с противоречащими друг другу пунктами и арифметически неверными формулами уже появились). Толковый эксперимент и апробацию модели НСОТ за это время просто невозможно провести.

Неизбежное следствие этих процессов — снижение размеров оплаты труда педагогов, в том числе путём недостаточной индексации

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

заработной платы при высокой инфляции.

Резкий отрыв от зарплаты учителей окладов директора и заместителей (завучей), главного бухгалтера предусматривается федеральными рекомендациями и стал узакониваться во многих регионах при введении НСОТ. До пяти средних зарплат учителей составляет оклад директора, на 10–30% ниже оклады заместителей и главного бухгалтера, т.е. также в разы больше зарплаты учителя, воспитателя. При такой зарплате даже премии не нужны. А чтобы они были значимы, необходим фонд, сопоставимый с размером стимулирующего фонда школы. Фактически 20–30% фонда оплаты труда школы будет уходить на зарплату руководителей.

Неизбежные последствия введения этого принципа оплаты труда:

Во-первых, теперь с должности завуча никого сменить не удастся, что неизбежно будет означать ухудшение качества управления в школах. Кадровый кризис в школах начнётся и в руководящем звене — неэффективные завучи будут держаться за свои места, причём их места станут более выгодными, чем директорские: при незначительно отличающейся от учительской ответственности получать почти директорскую зарплату. Уволить завуча, соблюдая трудовое законодательство, также непросто, как и учителя.

Во-вторых, в конечном итоге во многих школах (а особенно лицеях, гимназиях) часть заместителей директоров придётся сокращать, так как фонд на них и так будет составлять 20–30% общего фонда оплаты труда, однако объём работы останется. Результатом станет аналогичная работа на других должностях с принципиально разной зарплатой (появятся завучи «белые и чёрные», школы получают проблемы,

Анатолий Вифлеемский. **Новая система оплаты труда и её последствия**

аналогичные не так давно пережитым централизованными бухгалтериями при их выводе из органов управления образования в самостоятельные юридические лица). Однако для ЦБ всё завершилось более или менее благополучно: в большинстве случаев работники ЦБ приравнены по оплате труда к работникам органов управления образованием, так как иначе был слишком очевиден развал системы бухгалтерского обслуживания образовательных учреждений при отсутствии возможностей для привлечения квалифицированных кадров.

В-третьих, руководители будут кровно заинтересованы не в повышении качества образования, а в увеличении нагрузки учителей и воспитателей. Чем меньше будет в школе учителей, чем больше будет нагрузка у каждого (желательно 35–40 часов), тем больше будет средняя зарплата учителей, а следовательно, и директора с заместителями. Проиграют только директора высокочастотных школ, где понимают, что качество образования и урочный вал несовместимы. Проиграют и наши дети, на которых у перегруженных учителей не будет времени.

В результате неизбежны конфликты руководителей и педагогических коллективов. Высокооплачиваемые руководители будут пытаться заставить работать педагогов, а озлобленные и оскорбленные учителя вполне справедливо в ответ скажут: «Сами работайте — у вас зарплата большая». Материальных рычагов особых не будет (про распределение стимулирующего фонда см. выше).

Аналогичный конфликт руководителей школ неизбежен и с работниками районных управлений образования, зарплата которых станет существенно меньше зарплаты завучей, не говоря уже о зарплате директоров. Причём если с разрывом с зарплатой директоров они бы в массе своей согласились, то существенный разрыв в оплате труда управленца органа управления образованием и завуча совершенно не обоснован. С одной стороны, специалисты районных управлений

образования потянутся в школы на должности завучей; с другой, среди управленцев образовательных учреждений будет очень мало желающих работать в органах управления образованием, т.е. кадровый кризис затронет и органы управления образованием.

Избежать этой напасти можно только комплексными продуманными изменениями в оплате труда всех управленцев системы образования (и специалистов органов управления образованием, и работников централизованных бухгалтерий). Однако даже если руководители региональных и муниципальных систем образования это поймут, найти финансовые ресурсы в условиях кризиса на решение данной проблемы будет в 2009 году очень непросто.

Резко отрицательное отношение педагогов уже вызывает необоснованное и труднообъяснимое деление педагогических работников на квалификационные уровни. Можно подумать, что требования к образованию чем-то отличаются для различных квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы (ПКГ) «Педагогические работники». Даже если и есть отличия, то в принятых нормативных правовых актах они не видны. Фактически произошло подразделение педагогов. Эта проблема несколько нивелируется в ряде регионов тем, что при минимальных окладах по различным квалификационным уровням ПКГ «педагогические работники» практически отсутствует дифференциация в оплате труда (например, в Краснодарском крае она составила лишь 10 рублей, т.е. фактически оклады по всем ПКГ установлены одинаковые).

Однако предыдущая проблема переходит на практике в качественно иную — теперь практически нет дифференциации между педагогами в базовых окладах, разве что надбавку за стаж работы сохранят, либо все же учтут категории при установлении окладов. В большинстве

же случаев объективный учёт квалификации (во многом определяющей и качество работы) отсутствует. Получение категорий педагогами становится бессмысленным (разница в Краснодарском крае 0,003 от минимального оклада, т.е. 13 рублей), в Тамбовской области Законом Тамбовской области от 07.05.2007 № 187-З «О заработной плате работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений» базовые ставки преобразуются в базовые повышенные ставки путём увеличения на повышающие коэффициенты — за наличие квалификационной категории — вторая — 1,3, первая — 1,31, высшая — 1,32. Считать, что 0,01 от базового оклада (т.е. примерно 35 рублей) является стимулом к повышению своей квалификации и получению категорий, наивно.

Полагать, что будет обеспечен учёт качества работы за счёт установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда, также не приходится. Во-первых, на это там не будет средств (за исключением единичных случаев), а во вторых, при отсутствии единых общепринятых подходов к оценке качества работы учителей, воспитателей, при наличии средств неизбежен субъективизм в определении размеров стимулирующих выплат.

Одним из наиболее важных негативных последствий введения НСОТ, влекущих за собой глубокий кадровый кризис в отрасли «образование», становится то, что квалифицированный и неквалифицированный труд фактически уравнивается по уровням оплаты труда. Иными словами, почти нет дифференциации учитель/уборщица, или воспитатель/помощник воспитателя. При несравнимо разных требованиях к квалификации по этим должностям мы получаем сопоставимые размеры оплаты труда за ставку заработной платы, что, конечно, отнюдь не будет привлекать молодёжь к работе в школе, детском саду. Эта проблема может несколько отодвинуться по времени из-за роста безработицы во время экономического кризиса и сокращения рынка труда. Однако в дальнейшем именно эта проблема будет предопределять всю ситуацию в образовании. Накопленное оборудование будет бесполезно при отсутствии квалифицированных кадров, способных с ним работать.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Чтобы было более понятно, как эта дифференциация в оплате труда будет выглядеть на практике, посчитаем зарплату соответствующих категорий работников в Нижегородской области. Положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области утверждено Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468.

Уборщица относится к должностям рабочих. Минимальный оклад — 2600 руб. Зарплата с учётом требований Трудового кодекса РФ — 4330 руб. (разница между окладом — неизбежная стимулирующая надбавка).

Помощник воспитателя, младший воспитатель — учебно-вспомогательный персонал, соответственно первого и второго квалификационного уровней. Соответственно минимальные оклады — 2704 и 2900 рублей. Отрыв от уборщицы незначительный, но зарплата у всех будет 4330 руб., так как меньше нельзя, а больше — денег нет. Весь обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал фактически будет получать зарплату в размере одного МРОТ. Очень «высокая» оценка труда со стороны государства.

Учитель, воспитатель относятся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников соответственно третьего и четвёртого уровней. Минимальные оклады для них в Нижегородской области определены в размерах соответственно 3900 и 4100 рублей, т.е. также меньше МРОТ. Однако эти оклады будут увеличиваться на повышающие коэффициенты за уровень профессионального образования и учёную степень:

- бакалавр — 1,05;
- специалист — 1,1;
- магистр — 1,15;
- кандидата наук — 1,2;
- доктор наук — 1,3.

Анатолий Вифлеемский. **Новая система оплаты труда и её последствия**

При наличии высшего образования воспитатель получит оклад 4290 руб., то есть почти один МРОТ, а для учителя минимальный оклад составит 4510, т.е. на «целых» 180 рублей больше зарплаты уборщицы. Чем эта ситуация лучше ЕТС мне, например, никогда не понять: при ЕТС дифференциация была значительно выше.

При наличии категорий и стажа работы зарплата учителя и воспитателя в Нижегородской области будет немного больше. За квалификационную категорию предусмотрены повышающие коэффициенты:

- высшая квалификационная категория — 1,3;
- первая квалификационная категория — 1,2;
- вторая квалификационная категория — 1,1.

Таким образом, максимальный оклад у воспитателя (при наличии высшей категории) составит 5577 рублей, а у учителя — 5863 рубля, т.е. 1,29–1,35 МРОТ. Получается, что для региональных образовательных чиновников учитель не «стоит» даже полутора уборщиц. И правда, не приравнять же учителя по оплате труда к чиновнику областного министерства образования, тогда никакого бюджета не хватит...

Кстати, если внимательно посмотреть на приведённые выше повышающие коэффициенты за уровень профессионального образования, то получим ещё один неожиданный вывод. Министерская реформа высшего образования провалилась, ещё толком не начавшись. Если даже региональные образовательные чиновники, готовившие документы о НСОТ, приравнивают бакалавров к среднему профессиональному образованию, то ни о какой более высокой оценке

работодателями этого уровня якобы «высшего» образования говорить не приходится.

Что делать?

Чтобы избежать этих негативных последствий, необходимо, вводя НСОТ, не ухудшать положение работников, а стимулировать развитие системы образования, повышение качества работы.

Для этого надо обязательно:

- а)** минимальные оклады устанавливать в размере, превышающем МРОТ;
- б)** при определении окладов использовать коэффициенты образования, категории;
- в)** обязательно использовать коэффициент за стаж (или хотя бы надбавку за стаж);
- г)** обеспечивать стимулирующий фонд не менее 30%;
- д)** не привязывать зарплату руководителей к средней заработной плате учителей, воспитателей (лучше привязывать к среднему окладу основного персонала).

При этом разница в коэффициентах должна быть существенной, если же они уравниваются (как происходит в большинстве регионов из-за отсутствия средств), то НСОТ влечёт за собой исключительно негативные последствия.

Ключевым условием для введения НСОТ, не ведущей к кризису в образовании, становится выделение дополнительных средств в объёме не менее 50–70% от существующего фонда оплаты труда образовательных учреждений. Иначе все благие пожелания, звучащие при введении НСОТ, будут отвергнуты практикой и последствия будут прямо противоположны желаемым результатам.