

НОВЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА и трудовое законодательство

Анатолий Борисович Вифлеемский,
действительный член Академии педагогических и социальных наук,
доктор экономических наук, г. Нижний Новгород

Министерство образования и науки РФ обсуждает на своём сайте некие модели новых систем оплаты труда. Однако при этом, к сожалению, рекомендации министерства всё больше и больше нарушают действующее трудовое законодательство. Неудивительно, что и в регионах не стремятся соблюдать нормы Трудового кодекса РФ.

● модели НСОТ ● государственные и муниципальные образовательные учреждения ● подушевой норматив ● базовый оклад ● повышающие коэффициенты ● штатное расписание

Три модели НСОТ по версии Минобрнауки РФ

Минобрнауки постулирует следующие **ключевые принципы** новой системы оплаты труда, лежащие в основании всех трёх моделей НСОТ:

● фонд оплаты труда (ФОТ) каждой школы формируется на основании подушевого норматива. Школа получает деньги по госзаданию на обучение каждого ребёнка — по числу детей, а не на основании того, нравится или не нравится школа местному начальству. Школа стремится создать привлекательные условия для каждого ученика и сама решает, какие кадры ей для этого нужны.

ФОТ = N x У, где N — величина норматива на одного ученика, установленная в субъекте РФ, У — число учащихся в школе;

● школа самостоятельно формирует своё штатное расписание в объёме доведённых до неё средств в соответствии с приоритетами, особенностями её образовательной программы, увеличивая оплату труда в первую очередь штатным сотрудникам;

● фонд оплаты труда школы делится на базовую и стимулирующую части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает работникам выплаты постоянной части их зарплаты (за выполнение должностных обязанностей, с учётом объёмов выполняемой работы и условий труда). Стимулирующую часть фонда оплаты труда распределяют с участием Советов школ по утверждённым показателям качества труда работников школы (не за увеличение объёмов выполняемой работы);

● в зарплате учителя учитываются не только учебные часы, но и другие виды деятельности, которые он осуществляет: заведование кабинетом, проверка тетрадей, изготовление наглядных пособий и раздаточных материалов, консультации с родителями и т.д.;

● зарплата директора пропорциональна средней зарплате учителей, что мотивирует его не раздувать штаты сверх необходимости, но обеспечить приемлемый уровень оплаты труда педагогов.

Порочность получающихся в результате новых систем оплаты труда изначально заложена при выполнении ряда из названных принципов. На первый взгляд, некоторые из них могут казаться верными, но на самом деле они либо ошибочны, либо не выполняются, либо не новые. Итак, по порядку.

Формирование фонда оплаты труда по подушевому нормативу

Для стимулирования качества работы школы норматив обязательно должен зависеть от качества. Если учителя дают более качественное образование, то и школа в целом более качественно работает. Если каждому из учителей за качество надо заплатить больше, то получается, что ученик «стоит» дороже, следовательно, норматив должен зависеть от качества работы школы в целом и обеспечивать больший фонд оплаты труда школы для хорошо работающего коллектива учителей. В рамках принципов Минобрнауки школа получит больше не в том случае, если она лучше работает, а если будет больше учеников.

Учитывая, что хорошие школы и так переполнены, больше средств они никак получить не могут. Есть предельная наполняемость классов (25 человек) и есть лицензионные ограничения общего числа учащихся. У хороших школ просто нет легальных резервов для привлечения дополнительных учеников (и соответственно дополнительных средств по нормативу). В результате нарушается САНПИН — в классах более 25 человек (естественно, что это возможно только до проверки Роспотребнадзором, который рано или поздно укажет на нарушения законодательства).

Для менее популярных школ также возникают проблемы — если в них классы не заполнены «под завязку», то не хватает средств на оплату труда, ведь повсеместно в расчёт подушевого норматива берётся наполняемость классов именно 25 человек.

В результате реализации этого принципа мы получаем ухудшение ситуации во всех школах независимо от качества образования.

Самостоятельное формирование штатного расписания

В большинстве регионов даже при декларировании следования принципам НСОТ и введении в нормативных правовых актах самостоятельности формирования штатного расписания школой это нарушается органами управления образованием: формально утверждает штатное расписание директор школы, но устанавливается, что оно должно быть согласовано с органами управления образованием. Чаще всего такие требования выдвигаются неформально, но есть регионы, где это прямо прописано в нормативных правовых актах. Так, например, согласно официальным отчётам Минобрнауки (<http://krmo.ru/krmo/statistic/monitor>) Нижегородская область перешла на новую систему оплаты труда. Однако если прочитать Постановление администрации г. Н. Новгорода от 31.10.2008 № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода», то мы увидим, что согласно пункту 1.17 Положения об оплате труда «Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с профильным департаментом и Департаментом финансов и налоговой политики администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения». Таким образом, администрация города требует согласовать штатное расписание не только с органом управления образованием, но ещё и с финансовым органом, и судя по отчётности министерства, Минобрнауки России считает, что это и есть выполнение принципов НСОТ...

Фонд оплаты труда школы делится на базовую и стимулирующую части

Весьма своеобразный принцип, согласно которому вообще все системы оплаты труда можно отнести к «новым». Ведь ничего нет проще назвать одну часть фонда оплаты труда стимулирующей, а другую (пусть в ней всего лишь несколько рублей) — базовой. В большинстве регионов объявляемые федеральной властью повышения оплаты труда проводятся как раз за счёт стимулирующей части, а денег на установление собственно стимулирующих выплат во многих школах просто нет. Более того, именно за счёт этой части фонда оплаты труда чаще всего производятся доплаты различным категориям персонала (в том числе практически повсеместно младшему обслуживающему персоналу) до минимального размера оплаты труда (МРОТ). Ведь не секрет, что в большинстве регионов базовые оклады многих работников школ значительно (в разы!) меньше установленного размера МРОТ.

Вспомним также, что при Единой тарифной сетке (ЕТС) фонд оплаты труда школы также подразделялся на тарифный и надтарифный. Изменение наименований этих частей фонда оплаты труда можно рассматривать в качестве псевдоинновации, но не как привнесение чего-то нового в процедуру формирования системы оплаты труда в школе.

В зарплате учителя учитываются не только учебные часы, но и другие виды деятельности

В зарплате учителя всегда учитывались другие виды деятельности. Система оплаты труда с использованием ЕТС предусматривала множество разнообразных видов доплат за различные виды деятельности, которые учитель мог выполнять дополнительно к своей основной деятельности: это и классное руководство, и заведование кабинетом, проверка тетрадей. При наличии надтарифного фонда широко практиковались не только выплаты за качество работы, но и за изготовление наглядных пособий и раздаточных материалов и т.д. Кроме того, многие виды деятельности входят в должностные обязанности учителя и, естественно, автоматически учитываются в зарплате

(см. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н).

Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, направленная Письмом Министерства образования и науки РФ от 13 сентября 2006 г. № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик», не предполагает никакого учёта внеаудиторной деятельности учителя, что видно из формулы расчёта оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс.

Зарплата директора пропорциональна средней зарплате учителей

По мнению Минобрнауки, это должно мотивировать директора школы «не раздувать штаты сверх необходимости, но обеспечить приемлемый уровень оплаты труда учителей». Однако за счёт чего это делать, если есть различные требования (к содержанию помещений, к обеспеченности учебного процесса педагогами и т.д.), если приходят с проверкой воспитательной работы и говорят, что должны быть должности людей, которые занимаются именно воспитательной работой, если надо предусматривать и специалистов по охране труда и многое другое, на что школе денег не выделяется?

Поэтому самый простой и эффективный способ повысить директору свою зарплату (уже осознанный директорами в регионах, где используются такие системы оплаты труда) — это сокращать

число учителей, увеличивая среднюю нагрузку на ставку учителя. Однако разве от этого качество образования может возрасти? Конечно нет, зато зарплата директора при реализации министерских принципов очень даже может. Это к тому же очень удобно чиновникам для отчётов. Ведь требуется отчитываться за рост средней зарплаты учителя. Как увеличить зарплату, не выделяя дополнительных средств? Сократить численность учителей, соответственно фонд оплаты труда будет разделён между меньшим числом учителей и средняя зарплата будет больше. А затем сравнивают среднюю зарплату учителя в регионах, сознательно «забывая» уточнить, сколько за эту зарплату вынужден отработать учитель — где полторы ставки, а где и больше, чтобы получить зарплату, похожую на среднюю официальную зарплату.

Говоря о доведении заработной платы до уровня средней по региону, как-то забывают при этом, что ставка учителя составляет менее четверти от этой средней зарплаты. А ведь именно ставка выплачивается за выполнение основных должностных обязанностей — т.е., собственно, за «обучение и воспитание учащихся». И эта ставка во многих регионах меньше МРОТ — разве это не унижение российского учителя? Хотя и не только учителя — всей страны, которой показывается истинное отношение властей к детям.

В то же время отметим, что на практике этот принцип также далеко не везде реализуется: в нормативных актах прописывается привязка оклада директора к средней зарплате учителей, но эти оклады могут и не менять при изменении средней зарплаты учителей (чаще меняют коэффициент, на который умножается эта средняя зарплата).

Дальше всех пошёл губернатор Нижегородской области В.П. Шанцев. Он ограничил зарплату директора (включая все выплаты) тремя средними зарплатами учителей, и никакое качество здесь уже не учитывается, как и масштабы школы.

Средняя зарплата учителей в школах во многом зависит от их средней нагрузки. А вот объёмы управленческого труда директора школы во многом определяются и материальной базой (например, одно здание или два), и числом учащихся. Самый яркий пример: объединили две школы в одну, средняя зарплата учителей в обеих школах отличается незначительно, а в результате объединения у директора осталась прежняя зарплата, при выполнении обязанностей фактически в двойном объёме (ведь прежде было два директора!).

Требования трудового законодательства к НСОТ

В соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса РФ для обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы ежегодно принимаются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Единые рекомендации по установлению на этих системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год утверждены решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27.12.2011, протокол № 10. Единые рекомендации принимались и в предшествующие годы и, к сожалению, в ряде регионов чиновники открыто их игнорировали. Впрочем, делали это они по желанию Минобрнауки России, чиновники которой пытались насаждать подушевую оплату труда педагогов общеобразовательных, а затем и дошкольных учреждений.

Модельные методики, направляемые Минобрнауки РФ, входили в противоречие с ежегодно принимаемыми Едиными рекомендациями. Однако в 2012 году в Единых рекомендациях уже открытым

текстом написано о незаконности систем оплаты труда, являющихся, по мнению Минобрнауки России, «новыми». В результате если недовольные педагоги начнут, наконец, обжаловать такие «новые» системы оплаты труда (в том числе в органах прокуратуры), вполне реальной становится их отмена.

Фактически Единые рекомендации на 2012 год означают запрет использования подшефных систем оплаты труда и провал введения Новой системы оплаты труда (НСОТ) в изложении Минобрнауки России. Возможно, что, понимая это, федеральное министерство и завело разговор уже о трёх моделях новой системы оплаты труда, а не только о своей модельной методике.

Органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления рекомендуется в пункте 33 Единых рекомендаций, в частности:

- при введении новых систем оплаты труда работников учреждений предусматривать установление базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- *не допускать установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.*

При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления предписано обращать особое внимание на:

- определение фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение

трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности с учётом требований к квалификации и сложности выполняемых работ;

- применение видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений;
- определение размеров выплат компенсационного характера, исчисляемых исходя из фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а в случаях, предусмотренных законодательством, — исходя из заработной платы работников;
- утверждение штатного расписания руководителем школы самостоятельно.

Крайне важно, что в пункте 34 Единых рекомендаций указано на то, что при разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления не вправе **устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.**

В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) должны закрепляться не только его конкретная трудовая функция, но и условия оплаты труда с указанием *фиксированного (конкретного) размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы)*. Об этом речь в пункте 35 Единых рекомендаций.

Единые рекомендации 2012 года содержат и чёткие разъяснения, что должно присутствовать в системе оплаты труда педагогических работников и как следует реализовать требования трудового законодательства при формировании систем оплаты труда педагогических работников. Этому посвящён пункт 36 Единых рекомендаций.

В соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством России установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

Под *фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников*, для которых в соответствии с законодательством предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

Исходя из требований трудового законодательства, в Единых рекомендациях обращается особое внимание на то, что **фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от числа учащихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты, связанные с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и с другими видами дополнительной работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объём которой превышает нормы часов, установленные за ставку заработной платы.**

Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство

предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объём преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, **предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.**

Если руководствоваться требованиями трудового законодательства и выполнять Единые рекомендации на 2012 год, все модели «новой» системы оплаты труда, обсуждаемые Минобрнауки РФ, нелегитимны.

Модели НСОТ и их соответствие трудовому законодательству

Модели, предложенные к обсуждению Минобрнауки России, различаются способом формирования «постоянной части зарплаты учителя в школе». Как видим, Минобрнауки подменяет понятие *фиксированные размеры оплаты труда* иным понятием, пытаясь не обращать внимание на требования трудового законодательства.

Рассмотрим предложенные Минобрнауки России модели (графические изображения моделей см. на сайте Минобрнауки по адресу: <http://club.mon.gov.ru/teachers>).

Прежде всего обратим внимание на то, что во всех трёх моделях демонстрируется (очевидно, что прежде всего для руководства страны!) довольно высокая зарплата учителя, однако при этом оклад составляет не более трети этой суммы и не менее суммы оклада составляют стимулирующие выплаты. Исходя из понимания того, что речь идёт о **средней** зарплате учителя (хотя правильнее было бы говорить о среднестатистической, медианной зарплате, которую получают большинство педагогов), то получается, что по всем трём моделям Минобрнауки «средний» учитель должен в среднем получать стимулирующих выплат не менее сумм своего оклада. Для этого у каждого «среднего» учителя, согласно всем моделям не должно быть жалоб родителей и детских правонарушений, что впол-

не реально. Однако, кроме того, у каждого учителя должен быть один ученик — победитель городской олимпиады и один ученик — призёр областной олимпиады. И всем сразу становится понятно, что это недостижимо. Но более всего «убивает» ключевой показатель (баллы за который даются в размере, равным всем предыдущим показателям) — это высокие показатели ЕГЭ.

При отсутствии ЕГЭ по предмету учителям не стоит ждать соответствующих премий, следовательно, в рамках всех моделей НСОТ Минобрнауки их зарплата автоматически снижается.

Мы также не будем говорить о порочности увязки зарплаты учителя с результатами ЕГЭ, да и о валидности результатов самого ЕГЭ, это не тема настоящей статьи. Обратим лишь внимание на то, что показатели могут быть низкими, средними и высокими. И логически рассуждая, у «среднего» учителя никак не могут быть «высокие результаты ЕГЭ». Соответственно, у «среднего» учителя **никогда** не будет стимулирующих выплат в размерах, указанных во всех трёх моделях (что не исключает возможности получения таких выплат **отдельными** учителями).

В результате мы получаем, что в рамках всех моделей НСОТ (при заданных на картинках Минобрнауки условиях) стимулирующие выплаты у среднего учителя составят 1500 рублей (50 баллов по 30 рублей), а средняя зарплата учителя не превысит 13 тыс. рублей.

«Рисуя» среднюю зарплату в размере 17 тыс. рублей, Минобрнауки России пытается сделать невозможное — выполнить указания руководства страны о доведении средней зарплаты учителя до средней по экономике региона без выделения значительного объёма дополнительного финансирования на эти цели. Однако если проанализировать аргументацию чиновников, их ухищрения легко разоблачить.

Теперь обратимся к «постоянной части зарплаты учителя в школе», где также немало как ухищрений для её завышения, так и нарушений трудового законодательства. Для этого проанализируем различия моделей (и примеров формирования заработной платы учителя), а также сопоставим их с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2012 год.

«Базовый оклад +»

Модель, основанная на базовом окладе и повышающих коэффициентах, позволяет, по мнению Минобрнауки, при расчёте постоянной части зарплаты работников школы опираться на утверждённые на региональном уровне базовые оклады (у работников, занимающих одинаковую должность, базовый оклад одинаковый). В зависимости от особенностей нагрузки учителя (количество учебных часов, объём внеурочных видов деятельности и т.д.) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты. Разное число учащихся у разных учителей при реализации этой модели НСОТ тоже может учитываться при начислении зарплаты через специальный коэффициент.

Из предлагаемой Минобрнауки России формулы мы сразу видим, что оклад учителя включает в себя оплату за классное руководство, заведование кабинетом, проверку тетрадей и т.д. Тем самым очевидно нарушение пункта 35 Единых рекомендаций на 2012 год.

Из «хитростей», позволяющих завязать зарплату по данной модели, видно, что за категорию предложено платить 75% от оклада за 18 часов работы. Таких выплат у «среднего» учителя нет и не может быть ни в одном из регионов России. При этом эти выплаты за категорию в рамках данной модели в разы превышают аналогичные выплаты, предусмотренные в двух других моделях Минобрнауки.

В результате исключения явно завышенных объёмов выплат за категорию мы получаем, что средняя зарплата по этой модели не превысит 11 тыс. рублей.

На практике способ расчёта заработной платы учителя, аналогичный описанному в модели, достаточно распространён, тем более, что он мало чем отличается от привычного ЕТС, кроме включения в оклад учителя различных выплат, ранее именованных «доплатами».

В результате мы получаем **оптимистическую** оценку реальной средней зарплаты учителя — 11 тыс. рублей в месяц. Пессимистическая оценка базируется на том, что такого широкого перечня «специальных выплат», в том числе «разработка дидактических материалов» в регионах, наблюдать не приходится. За работу с родителями также «специальные выплаты», как правило, не применяются. И наконец, стимулирующие фонды в школах во многих регионах сведены к размерам, близким к нулю. Поэтому **пессимистическая** оценка средней зарплаты учителя (на ставку) составит 7–8 тыс. рублей. Реальная средняя заработная плата учителя несколько больше — за счёт того, что «средний» учитель работает более, чем на одну ставку.

«Ученико-час»

Модель, основанная на «ученико-часе», по мнению Минобрнауки России, позволяет при расчёте постоянной части зарплаты учителей учесть и различие в количестве учебных часов, которые ведут педагоги, и число учеников, с которыми работают учителя. Каждая школа в объёме фонда оплаты труда самостоятельно рассчитывает величину ученико-часа (стоимость работы учителя с одним учеником в течении одного академического часа). Для каждого учителя определяется количество ученико-часов нагрузки. Таким образом, в постоянной части зарплаты труда учителя учитывается интенсивность его труда.

Применение таких моделей прямо запрещено пунктом 35 Единых рекомендаций, так как **фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от числа учащихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа)**. Поэтому не будем приводить подробно другие нарушения трудового законодательства, возникающие при применении данной модели НСОТ.

«Всё включено»

Модель, основанная на должностном окладе за 36 рабочих часов учителя в неделю, отличается от двух предыдущих тем, что все виды деятельности учителя оплачиваются в окладе за 36 рабочих часов в неделю. Внутри этих 36 часов могут быть и учебные, и неучебные часы (например, часы на проверку тетрадей или на проведение родительских собраний и т.д.). Доля учебных и неучебных часов конкретного учителя определяется трудовым договором между учителем и работодателем. Стоимость учебного и неучебного часа работы учителя может утверждаться на уровне школы, муниципалитета или региона в целом.

Несмотря на то, что приводимый на сайте Минобрнауки России перечень регионов, где якобы используется такая модель НСОТ, весьма широк, мне известен лишь один регион, где в порядке эксперимента действительно принимались нормативные правовые акты, посвящённые такому подходу к оплате труда учителей. При этом я с абсолютной уверенностью могу утверждать, что многие из регионов, включённых в список, где якобы используется такая модель НСОТ, на самом деле её не применяют. Таким регионом, в частности, является Нижегородская область, где эта модель никогда не применялась.

Если же посмотреть, собственно, на изложение этой модели в редакции Минобрнауки, то в буквальном смысле волосы становятся «дыбом» от ужасающей неграмотности чиновников этого ведомства и привлечённых ими «экспертов».

Из формулы, предложенной министерством, следует, что оклад учителя у нас состоит исключительно из... *часов*... Наверное, это затаённая мечта чиновника — ни рубля не заплатить учителю за работу! Впрочем, внутри самой модели немало противоречий.

Учебный час, по версии Минобрнауки, у нас будет стоить 250 рублей (45 рублей 00 поделим на 18 часов). Тогда как «проверка тетрадей» в час стоит 166 рублей, а классное руководство — 187,5 рубля (обсуждать, собственно, затраты рабочего времени 8 часов ежедневно на классное руководство вообще бессмысленно). Однако самая «золотая работа» — это «заведование кабинетом»: за час такой работы учителю Минобрнауки щедро выделяет аж 750 рублей, т.е. час «заведования кабинетом»: оценивается как три часа проведённых учителем уроков. Точно так же оценивается и работа с родителями. Наверное, слишком учёные «эксперты», привлечённые за огромные суммы Минобрнауки России, установили, что с родителями учащихся значительно (в три раза!) тяжелее работать, чем выполнять основные должностные обязанности и проводить уроки.

В общем, большего бреда мне ещё не доводилось видеть. Какого-либо научного обоснования такая модель не только не имеет, но и иметь не может.

Естественно, что данная модель грубо нарушает Единые рекомендации 2012 года, а конкретно — пункт 36. Учителя относятся к тем категориям педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы. Этому посвящён приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Под фиксированными размерами оплаты труда учителей предписано понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю. Ни о каких 36 часах в неделю речи быть не может.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее — ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

...

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников — 3600 рублей¹, 3834 рубля.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	1,0	3 600	3 834
2-й квалификационный уровень	1,11	4 000	4 260
3-й квалификационный уровень	1,17	4 200	4 473
4-й квалификационный уровень	1,22	4 400	4 686

На практике такие модели НСОТ, предлагаемые Минобрнауки, сопровождаются ещё более грубыми нарушениями прав педагогов.

В частности, приведём в качестве примера ту же Нижегородскую область и процитируем действующую редакцию системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области (ссылки на этот нормативный акт мы давали выше):

«¹. Произвести увеличение на 30 процентов с 1 сентября 2011 года должностных окладов педагогическим работникам по должностям: «учитель», «преподаватель», «педагог» (далее — учителям общеобразовательных учреждений) государственных общеобразовательных учреждений (включая общеобразовательные школы-интернаты, специальные (коррекционные) общеобразовательные учреждения для учащихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, начальные школы, детские сады, санаторно-лесные школы, общеобразовательные школы, школы-интернаты открытого и закрытого типа для детей с девиантным поведением).
...

А теперь сопоставьте с требованиями пункта 34 Единых рекомендаций:

«При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления **не вправе...**

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы».

Что делать учителю?

Мнение «среднего учителя» по поводу моделей системы оплаты труда присутствует и на вышеуказанном сайте Минобрнауки России: «*Все данные системы для понимания учителя — «тёмный лес» и очень похожи на систему*

¹ Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников для педагогических работников по должностям «учитель», «преподаватель», «педагог» государственных образовательных учреждений...».

формирования оплаты услуг ЖКХ, когда сами «коммунальщики» не могут объяснить обоснованность платежей. Создаётся впечатление, что это делается не ради действительного улучшения ситуации, а для её ретуширования. На самом деле ничего не изменилось. Просто сумма, выделяемая бюджетом на школу, оставаясь прежней, перераспределяется от одних учителей другим. При этом в целом зарплата учителя не позволяет ему хотя бы приблизиться к положению «среднего класса» общества (конечно, речь идёт о тех учителях, которые не имеют родных и близких в других более доходных отраслях). Следовательно, цели и задачи образования в РФ, провозглашённые Законом РФ «Об образовании», — декорация, которая прикрывает истинную цель работы учителей — быть «надсмотрщиками» за детьми, чьи родители находятся на работе».

Действительно, из действий Минобрнауки России ясно видно, что требуется именно ретуширование ситуации, а не решение проблемы. Хотя если бы власти действительно захотели, то могли бы решить проблему кардинально — ведь нашлись же средства для значительного (в разы!) повышения заработной платы военным и полицейским!

В то же время часто Минобрнауки России не обладает достоверной информацией о происходящем в регионах. Приблизённые эксперты дают ту информацию об успешном внедрении НСОТ, которую хотело бы слышать руководство. Доходит до того, что никто не удосуживается проанализировать региональные нормативные правовые акты. Реальное положение дел всё больше и больше расходится с ведомственной отчётностью. В результате принимаются всё более и более ошибочные управленческие решения.

Поэтому педагоги должны понять, что спасение утопающих — дело рук самих «утопающих». Именно они входят в состав органов самоуправления школы, который, собственно, и принимает положение об оплате труда в школе. И нечего ждать «сверху» «ценных указаний», надо самим вырабатывать приемлемые решения и принимать свои локальные акты так, чтобы

была обеспечена объективность оценки их труда, чтобы система оплаты более объективно оценивала их труд.

Профсоюзу работников системы образования также следует обеспечить соответствие используемых в школах систем оплаты труда трудовому законодательству. Для этого можно и иски в суды подавать, и направлять обращения в органы прокуратуры. Обратиться в прокуратуру с просьбой проверить соответствие используемой в регионе (муниципалитете) системы оплаты труда, нормативных актов, которыми она принята, федеральному законодательству и Единым рекомендациям на 2012 год может и любой педагог.

Деятельность органов прокуратуры регламентируется прежде всего Федеральным законом от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». Предметом прокурорского надзора является соблюдение Конституции РФ и исполнение законов, действующих на территории России, федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и другими федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, военного управления, контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций; соответствие законам правовых актов, издаваемых названными органами и должностными лицами.

Прокурор, рассмотрев обращение, может издать представление об устранении нарушений законодательства органами власти субъекта РФ, органами местного самоуправления, принести протест на конкретные положения нормативных правовых актов, нарушающих действующее трудовое законодательство и дискриминирующих отдельные категории работников школы. **НО**