

КАКИМ ДОЛЖЕН БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫЙ контракт для учителя?

Анатолий Петрович Бердашкевич,
государственный советник Российской Федерации 1 класса,
помощник председателя Комитета Государственной Думы по образованию,
кандидат юридических наук

Российское законодательство в вопросах организации режима труда и отдыха педагогических работников не всегда последовательно и системно: с одной стороны, законом установлен максимальный объём трудовой нагрузки педагогических работников и соответствующим образом удлинённый отпуск; с другой стороны, педагогическим работникам без ограничений разрешено совмещение — выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

- трудовой договор
- совмещение
- отпуск учителя
- учебная нагрузка
- заработная плата
- молодые учителя

Труд и отдых учителя

Трудовой кодекс Российской Федерации (часть вторая) № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. (ред. от 30.11.2011) в главе 52 устанавливает особенности труда педагогических работников, а в главе 44 — особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Для педагогических работников школ Законом РФ № 3266-1 от 10.07.1992 г. «Об образовании» установлена сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов

в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам школ с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, а также минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливает Трудовой кодекс РФ и другие нормативные правовые акты Российской Федерации. Продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, устанавливает Постановление Правительства РФ № 724 от 01.10.2002 г. (в ред. от 21 мая 2012 г.).

Соотношение режима труда и отдыха с уровнем оплаты труда — важная характеристика привлекательности работы учителя в школе. Социальная ситуация такова, что существенная доля преподавателей всех уровней хотела бы сменить место работы или перестать работать (до 40 и более процентов опрошенных), но она имеет тенденцию к снижению среди школьных учителей,

например, до 35,9% в 2009 г. по сравнению с 44,3% в 2006 году.

Учебная нагрузка

По результатам опросов, проведённых Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», установлено, что школьные учителя больше всего времени тратят на аудиторские занятия (уроки) — до 22 часа в неделю, а также на административную работу (до 21,7 часа) и подготовку к занятиям (15,3 часа в 2006 и 12,5 часа в 2009 г.). Те, кто занимается репетиторством, тратят на это около 5–6 часов в неделю, а на преподавание в других учебных заведениях — около 10–11 часов в 2009 году (13,9 часа — в 2008 г.).

В российском законодательстве учебная нагрузка — единственная количественная составляющая трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объём учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ № 2075 от 24.12.2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» учителям и большинству преподавателей учебная нагрузка устанавливается в объёме 18 часов в неделю. В таком же объёме устанавливается учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, логопедам учреждений здравоохранения и социального обслуживания. Распространённое мнение о том, что в трудовом договоре нельзя указывать учебную нагрузку меньше ставки, не соответствует истине: с письменного согласия работника объём нагрузки может быть любым.

Периоды деятельности засчитываются в стаж педагогической работы при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, а для образовательных учреждений, работающих по

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

военным профессиональным образовательным программам, и образовательных учреждений, работающих по образовательным программам, содержащим сведения, составляющие государственную тайну, — типовыми положениями об образовательных учреждениях, утверждаемыми Правительством РФ.

Зарботная плата

В структуре расходов школы большую часть занимают расходы на оплату труда различных категорий персонала (68,0% — в Москве, 44,3% — в городах с населением свыше 1 млн человек, 58,1% — в городах с населением от 100 тыс. до 1 млн человек, по 55,7% — в городах с населением до 100 тыс. человек и в сёлах и в посёлках городского типа).

Зарплата школьного учителя в своём учебном заведении выросла почти в два раза: 15,2 тыс. руб. в 2009 г. вместо 7,6 тыс. руб. в 2006 г., так же как доходы от работы в других учебных заведениях (рост с 3 до 5,7 тыс. руб.), научной деятельности (с 1,9 до 7,9 тыс. руб. в 2008 г. и 21 тыс. руб. в 2009 г., однако этот источник характерен лишь для отдельных учителей). Зарботки на основе репетиторства практически не изменились (3,5 в 2006 г. и 4,2 тыс. руб. в 2009 г.), так же как от других видов дополнительной работы (4–5 тыс. руб.).

Результаты опроса руководителей школ демонстрируют, что рост значений заработной платы в результате введения НСОТ учителей произошёл в 58,3% школ, расположенных в городах с населением свыше 1 млн человек, в 49,4% школ в городах с населением от 100 тыс. до 1 млн человек, в 57,5% школ, расположенных в городах с населением до 100 тыс. человек, в 46,6% сельских школ. В Москве рост заработной платы учителей отмечается в 14,3% школ. В 78,6% московских школ размер заработной платы учителей, по оценкам руководителей, не изменился.

А.П. Бердашкевич. **Каким должен быть эффективный контракт для учителя?**

Наибольшее значение средней заработной платы учителей в школах в Москве (32,3 тыс. руб.). Несмотря на достигнутый уровень заработной платы учителей в Москве, по оценкам респондентов, его всё же недостаточно для того, чтобы учителя полностью отказались от совместительства. Зарплата учителей в регионах примерно в три раза ниже, чем в Москве. Даже в крупных городах с населением более 1 млн человек уровень средней зарплаты учителей оценивается руководителями школ в 11,2 тыс. руб. Различия в уровнях заработной платы можно объяснить неодинаковыми возможностями бюджетов субъектов РФ, от финансовой наполняемости которых зависит размер субвенции на оплату труда учителей, передаваемой в муниципальные бюджеты.

Уровень «идеальной зарплаты» для молодых педагогов, по оценкам руководителей школ, близок к реальному уровню заработной платы учителей только в Москве, где разница между достигнутым и желаемым уровнем составляет 31,2%. В регионах эта разница составляет около 50%.

Примерные оценки зарплаты, при которой учителя могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т.е. отказаться от совместительства), в московских школах составили 56 тыс. руб.; в школах, расположенных в городах свыше 1 млн человек, — 26,7 тыс. руб.; в школах, расположенных в городах от 100 тыс. до 1 млн человек, — 24 тыс. руб.; в школах, расположенных в городах до 100 тыс. человек, — 24 тыс. руб.; в сельских школах и посёлках городского типа — 22,5 тыс. руб.

Результаты опроса руководителей школ во всех типах населённых пунктов свидетельствуют об отсутствии динамики в притоке педагогов из реального сектора в школу. Уровень заработной платы школьных учителей становится сдерживающим фактором для привлечения специалистов из реального сектора экономики в школу: это накладывает серьёзные ограниче-

ния на качество образовательных программ профильного обучения, на развитие индивидуальных способностей учащихся, осваивающих такие программы в школе.

Молодые учителя

В 2011 году в Москве начался эксперимент по оптимизации уровня и качества образования. Предлагается повысить финансирование на улучшение качества образования в столице до 15 млрд рублей в год, главным преобразованием должно стать введение новой системы оплаты труда преподавателей (НСОТ). В частности, столичные власти ввели новые критерии начисления надбавок к заработной плате, среди которых число учеников, приоритетность предмета, количество часов и т.д. Более 60% преподавателей школ имеют какие-либо степени или звания (научные или преподавательские). Снижения заработных плат в Москве не ожидается, базовый оклад не будет ниже установленных Правительством РФ базовых окладов. Базовая ставка составляет 19 300 рублей; начисление надбавок индивидуально и будет решаться советом при администрации школы, при участии родительского совета. Эксперты и учителя высказывают разные суждения о субъективности новых критериев.

Увеличение доли молодых учителей отмечают большинство руководителей школ во всех типах населённых пунктов, в которых проводился опрос. Наибольший приток молодых учителей в московских школах (57,4% ответов), что объясняется политикой городских властей по привлечению молодых учителей в школы, проявляющейся, в частности, в том, что молодым учителям предоставляются финансовые льготы, выплаты единовременного пособия, 15%-ная надбавка к ставке заработной платы в течение первых трёх лет работы, компенсация оплаты проезда. В остальных типах населённых пунктов увеличение доли молодых учителей отмечают в среднем 42,0% руководителей школ.

Несмотря на достигнутый уровень заработной платы учителей в Москве, по мнению директоров, его всё же недостаточно для того, чтобы учителя полностью отказались от совместительства, а также для привлечения молодых учителей. Доля молодых учителей в зависимости от типа населённого пункта различается не очень значительно: от 10,5% в малых городах до 15,9% в Москве.

Эффективный трудовой контракт

В Бюджетном послании Президента РФ от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013–2015 годах» отмечено, что направляемых из бюджета средств на реализацию проектов в сфере образования и науки, то есть в сферы, определяющие перспективный облик российской экономики, явно недостаточно, что расходы на образование, науку, инфраструктуру должны быть приоритетными, и их доля в общих расходах бюджетной системы Российской Федерации должна увеличиваться, что в бюджетных учреждениях необходимо обеспечить переход к «эффективному контракту», который должен чётко определять условия оплаты труда и «социальный пакет» работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы. В Указе Президента РФ № 597 от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» прозвучал призыв о доведении в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Президент Российской Федерации поставил цель кардинально повысить эффективность использования средств, которые государство выделяет на образование, здравоохранение, социальное обслуживание и культуру, а также обеспечить переход к эффективному трудовому контракту. Такой контракт должен чётко определять условия оплаты труда и социальный пакет работников в зависимости от качества и объёма выполняемой ими работы. Эффективный контракт позволит увеличить заработную плату врачей, научных сотрудников, преподавателей, работников учреждений культуры и социального обслуживания. Конкретные «дорожные карты» таких изменений на ближайшие шесть лет должны быть утверждены правительством до конца 2012 года.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Понятие «эффективный контракт» не установлено нормативным актом, что не мешает Минфину России оценивать общий объём увеличения расходов бюджетной системы в связи с переходом на эффективный контракт в социальной сфере, т.е. на оплату труда в зависимости от качества и эффективности работы, в 2–3% ВВП к 2020 году. В соответствии с Поручением Правительства РФ № ВП-П13-209 от 19.01.2011 Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» совместно с Всероссийским центром изучения общественного мнения проводит социологический опрос руководителей и работников учреждений системы образования, а также государственных гражданских служащих: исследуются условия работы и уровень оплаты труда, обеспечивающие мотивацию работников, повышение качества и эффективности их деятельности («эффективного контракта»), а также параметры необходимого обновления кадрового корпуса в период до 2020 года.

При формировании бюджетных проектов и мероприятий государственной политики в области образования необходимо формировать комфортные для школьного учителя условия оплаты труда, режима труда и отдыха.

Если заработная плата учителя будет мала, он будет вынужден стремиться к дополнительным заработкам и не сможет использовать своё право на дополнительный отдых, не говоря о возможности повысить квалификацию и разрабатывать инновационные подходы к методам работы. Не следует отнимать у педагога право на совместительство, необходимо создать учителю такие условия работы, чтобы это не было для него способом выживания.

Необходимо разработать экономические ориентиры оплаты труда педагогических работников, учитывающие их социальные ожидания, региональные интересы и общественные нужды. **НО**