

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА – КУДА ИДУТ РЕГИОНЫ?

Федеральные гарантии оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений отменены с 1 января 2005 г. Единая тарифная сетка по оплате труда действует лишь в отношении работников федеральных образовательных учреждений. Поэтому теперь каждый регион и каждый муниципалитет должны принять для своих работников Единую тарифную сетку или разработать иную систему оплаты труда. При этом возникают различные трактовки того, насколько кардинально можно изменить систему оплаты труда. Кроме того, всё настойчивее говорится о введении так называемой отраслевой системы оплаты труда.



Анатолий Вифлеемский,
директор
Центра экономики
образования,
кандидат
экономических
наук

Вот как, например, трактуют построение новых систем оплаты труда в условиях действия Федерального закона № 122-ФЗ от 22.08.2004 г. чиновники Министерства здравоохранения и социального развития. Заместитель директора Департамента трудовых отношений этого министерства И.В. Ильин направил письмо № 449-4 от 24 февраля 2005 г., в котором изложил своё видение оплаты труда специалистов, работающих на селе. Вопрос, затронутый этим чиновником, весьма актуален: должно ли быть сохранено повышение ставок на 25% для работников бюджетной сферы в сельской местности?

Это повышение было установлено Законом РСФСР № 438-1 от 21 декабря 1990 г. «О социальном развитии села», который был признан утратившим силу с 1 января 2005 г. статьёй 156 Федерального закона № 122-ФЗ от 22 августа 2004 г. Однако в соответствии со ст. 153 этого закона вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты) не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), предоставлявшихся соответствующим категориям граждан, по состоянию на 31 декабря 2004 г.

Казалось бы, элементарная логика подсказывает, что повышение ставок должно быть сохранено для всех **категорий** работников бюджетной сферы (в том числе для всех учителей, работающих в сельской местности), которые имели на этом основании повышенные ставки по состоянию на 31 декабря 2004 г.

Однако у федеральных чиновников своя логика: *«Для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, вступивших в трудовые отношения до 1 января 2005 г., повышенные тарифные ставки (оклады) должны сохраняться в рамках длящихся правоотношений в полном объёме. Для вновь принятых на работу в организации, финансируемые из федерального бюджета, с 1 января 2005 г. оснований для получения повышенных тарифных ставок (должностных окладов) не имеется».*

Хотя это написано в отношении федеральных учреждений, это образец для подражания для региональных и местных властей. Можно лишь надеяться, что пример не окажется заразительным. Хотя, по нашему мнению, при дискриминации кого-либо из принятых с 1 января 2005 г. работников в сельской местности (отказ в установлении повышенных на 25% ставок) свои права работник легко сможет защитить в суде. И дело тут не только в трактовке ст. 153 Федерального закона 122-ФЗ. В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса РФ запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.



Под дискриминацией в сфере оплаты труда понимается установление каких-либо ограничений или преимуществ, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работника. Как дискриминацию в сфере оплаты труда рассматривают также установление иных (отличающихся от установленных работникам аналогичной квалификации, выполняющим аналогичную работу) условий оплаты. Работники, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере оплаты труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, т.е. о приведении условий оплаты их труда в соответствие с правами, установленными для других работников.

На федеральном уровне не представлено систем оплаты труда, альтернативных действующей, но приемлемых для широкой педагогической общественности, введение которых обеспечивало бы решение проблем оплаты труда в образовании. Мы уже писали на страницах журнала о том, что многие недостатки действующей системы оплаты труда, основанной на ЕТС, возникают вследствие недопустимо низкого размера ставки 1-го разряда и крайне малой степени дифференциации межразрядных коэффициентов. Восстановление ранее действовавших тарифных коэффициентов (максимальный тарифный коэффициент должен быть повышен с 4,5 до 10,07) и повышение размеров ставки 1-го разряда ЕТС с формированием системы доплат и надбавок решает практически все проблемы оплаты труда.

Именно по этому пути пошла Москва и этот опыт вызывает «белую» зависть у педагогов окружающих Москву регионов. Постановлением Правительства Москвы № 523-ПП от 19 июля 2005 г. «О повышении тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»¹ ставка 1-го разряда ЕТС установлена

в размере 2 тысяч рублей (размеры остальных ставок можно посмотреть в приводимом извлечении из этого документа). Отраслевые условия оплаты труда работников образования города Москвы — это система доплат и надбавок стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников. Эта система направлена на повышение мотивированности работников и реально обеспечивает высокое качество образования, традиционно демонстрируемое системой образования г. Москвы.

В Москве — богатейшем регионе России, успешно отбивающемся от реформаторских предложений федерального центра по многим направлениям и максимально сохраняющем и развивающем систему социальной поддержки населения, можно реально повысить заработную плату всех категорий бюджетников. Однако в регионах, находящихся в финансовой зависимости от федерального центра, такая практика невозможна. Именно поэтому мы настаиваем на необходимости восстановить федеральные гарантии минимальных размеров оплаты труда работников бюджетной сферы (в том числе системы образования).

Наглядный пример различия финансовых возможностей продемонстрировала Нижегородская область — типичный «средний» регион современной России. Пример особенно нагляден в связи с личностью человека, подписавшего распоряжение правительства Нижегородской области № 782-р от 21.11.2005 г. «Об установлении надбавок к тарифным ставкам (окладам) единой тарифной сетки работникам государственных учреждений Нижегородской области» — губернатора Нижегородской области В.П. Шанцева.

Постановление правительства Москвы № 523-ПП от 19 июля 2005 г. «О повышении тарифных ставок (окладов) единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» также было

1

См. рубрику «Нормативные документы регионов» в разделе «Официальные вести» этого номера журнала.



подписано В.П. Шанцевым, выполнявшим в тот момент обязанности мэра города Москвы.

Если в Москве В. Шанцев имел возможность подписать документ, позволяющий значительно повысить уровень оплаты труда и установить более высокий размер ставок ЕТС, то в Нижегородской области он не смог повысить ставки работников образования, а лишь рекомендовал установить надбавки в размере 4% в ноябре и 9% с 1 декабря и до мая 2006 г. (когда должен быть введён новый размер МРОТ — 1100 рублей). При этом проценты рассчитываются даже не от действующей тарифной ставки, а от предыдущей (ставка 1-го разряда = 720 рублей), что означает надбавку к зарплате учителя в 100–200 рублей.

Если учесть, что распоряжение имеет рекомендательный характер и отнюдь не предусматривает выделения дополнительных средств и увеличения фонда оплаты труда, это означает, что и этих 100–200 рублей многие педагоги могут и не увидеть. Ведь какая разница, платить ли надбавку или премию из надтарифного фонда непосредственно учреждению или по данному распоряжению губернатора (если, конечно, это постановление губернатора будет продублировано главами муниципальных образований области)?

Нам очень много говорили о необходимости уйти от урочной системы оплаты труда, перейти на некую отраслевую систему оплаты труда. И вот нашёлся регион — Тюменская область, который это сделал. Учтя, что его губернатор С. Собынин стал руководителем Администрации Президента РФ, можно ожидать не просто распространения этого опыта, а его насаждения. Однако изучение принятого в Тюменской области постановления администрации Тюменской области № 164-ПК от 6 декабря 2004 г. «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в Тюменской области» вызывает просто оторопь — насколько цинич-

но нарушено действующее трудовое законодательство².

С апреля 2005 г. в Тюменской области в порядке эксперимента, а с 1 сентября 2005 г. повсеместно, за исключением Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов (в последнем округе традиционно сильные позиции имеет профсоюзная организация, что позволяет надеяться на лучшую долю для педагогов этого региона), оплата труда работников

Правительство Нижегородской области

Распоряжение

21 ноября 2005 года № 782-р

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДБАВОК К ТАРИФНЫМ СТАВКАМ (ОКЛАДАМ) ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

В целях повышения эффективности труда работников государственных учреждений Нижегородской области:

1. Рекомендовать руководителям государственных учреждений Нижегородской области:

1.1. Установить надбавки к тарифным ставкам (окладам) Единой тарифной сетки, определённым постановлением правительства Нижегородской области от 24.08.2005 № 195, в следующих размерах:

с 1 ноября 2005 года — 4 процента тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки, установленных постановлением правительства Нижегородской области от 23.12.2004 № 287;

с 1 декабря 2005 года — 9 процентов тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки, установленных постановлением правительства Нижегородской области от 23.12.2004 № 287.

1.2. В случае установления надбавок, указанных в пункте 1.1, предусмотреть их действие до введения минимального размера оплаты труда 1100 рублей в месяц, установленного статьёй 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2. Рекомендовать органам местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Нижегородской области принять соответствующие нормативные акты с учётом пункта 1 настоящего постановления по муниципальным учреждениям.

Губернатор области В.П. Шанцев

общеобразовательных учреждений строится на новых принципах, значительно отличающихся от действующих условий оплаты труда, основанных на использовании Единой тарифной сетки.

Постановлением № 164-ПК утверждена Методика формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений, которая определена в качестве системы оплаты и стимулирования

2

См. этот документ в электронной версии этого номера журнала.



труда работников государственных общеобразовательных учреждений Тюменской области. Установить свою систему оплаты труда как обязательную для муниципальных образований региона (в соответствии с действующим законодательством о распределении компетенции) не имеют права, поэтому эта система рекомендована главам муниципальных образований области для использования в муниципальных общеобразовательных учреждениях. Естественно, что к этой методике уже распространяются различные разъяснения (самим региональным органом управления образованием), которые, однако, не имеют никакого официального статуса.

Согласно методике формирование фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений осуществляется на подушевой основе, к чему так долго стремились реформаторы. Утверждённый законом Тюменской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматив бюджетного финансирования на одного обучающегося для реализации государственного образовательного стандарта общего образования умножается на долю фонда оплаты труда в нормативе на реализацию госстандарта, устанавливаемой образовательным учреждением (90–95%), и на количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях в соответствующем муниципальном образовании. Таким образом, при увеличении количества учащихся фонд оплаты труда увеличивается, при уменьшении количества учащихся — уменьшается.

Орган местного самоуправления может снизить на 5% фонд оплаты труда (ФОТ) школ в муниципальном образовании и централизовать эти средства на стимулирование труда работников, в первую очередь руководителей. Оставшийся фонд оплаты труда делится в пропорции 70% и 30%: первая часть — тарифная и надтарифная части (включая надбавки и доплаты за классное руководство, заведование кабинетом); оставшаяся — стимулирующая часть, которая распределяется ежемесячно в полном объёме.

70% фонда оплаты труда, приходящихся на тарифную и надтарифную части ФОТ, предписано распределить следующим образом: 85% приходится на оплату труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, причём из них тарифная часть оплаты учительского труда составляет 84%, а остальные средства (16%) используются на доплаты за классное руководство, заведование кабинетом. За счёт надтарифной части (30%) должно идти не менее 15% на повышающие коэффициенты за сложность предметов и за категории педагогов, осуществляющих учебный процесс.

15% (от 70% ФОТ) остаётся на оплату труда остального персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом). Сколько им платить — определяет сам директор школы, причём никаких рамок не задаётся. Точно так же директор произвольно опреде-

ляет размеры оплаты труда педагогических работников, «не связанных с учебным процессом» (например, педагогов-психологов).

Для оплаты труда учителей за преподавательскую работу за основу принимается тарифная стоимость некой «педагогической услуги»: с этой целью придуман новый термин — руб./ученико-час., или, по-русски говоря, размер оплаты труда учителя в рублях за один час преподавательской работы за одного ученика. Эта тарифная стоимость рассчитывается по специальной формуле, показывая фактически среднегодовую стоимость часа работы «усреднённого» учителя, исходя из годового количества часов по базисному учебному плану.

Исходя из формулы, приведённой в п. 10 методики, получается, что при уменьшении объёма учебных часов увеличивается стоимость 1 ученико-часа и соответственно увеличивается заработная плата педагогических работников. По итогам двух месяцев работ по этой системе так и произошло: сократилось число учителей, значительно уменьшились объёмы часов школьного и регионального компонентов. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, причём определено, что реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений. А вот региональный компонент вводится по решению органа управления школы по согласованию с департаментом образования и науки администрации области.

Учёт качества преподавания в методике предлагается учитывать, исходя из повышающих коэффициентов увеличения тарифной стоимости «педагогической услуги»: «повышающего коэффициента сложности по предмету» и «коэффициентов, учитывающих категории педагогов, осуществляющих учебный процесс». Стаж педагогической работы во внимание не принимается и не даёт



права увеличивать размер стоимости 1 ученико-часа, а вот в зависимости от категории увеличение происходит в раз- мере 5–15%. Учебные предметы также поделены по сложности и в зависимости от предмета повышение возможно до 15% от стоимости часа. Именно в этой «сложности» учитывается, например, доплата за проверку тетрадей.

Размеры оплаты труда учителя оп- ределяются по формуле, приведённой в п. 9 методики — путём умножения

рассчитанного размера руб./ученико-ча- са, увеличенного на коэффициенты за квалификацию учителя и за сложность предмета, на количество часов по учеб- ному плану в каждом классе и на количе- ство обучающихся также в каждом клас- се, в котором учитель преподаёт. Если учитель преподаёт несколько предметов в разных классах, его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

Приведём полностью эту формулу:

«9. Тарифная заработная плата педагогов по предметам рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{К} \times \text{А},$$

где ЗПп — тарифная заработная плата педагога;

Стп — тарифная стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н — количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

К — повышающий коэффициент сложности по предмету:

1-я группа сложности: К = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

2-я группа сложности: К = 1,10 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2–4-е классы начальной школы);

3-я группа сложности: К = 1,05 (право, экономика, технология);

4-я группа сложности: К = 1,0 (астрономия, физвоспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ);

А — коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию».

Таким образом, всё же в основу расчёта заработной платы конкретного учителя положен всё тот же поурочный принцип: чем больше часов по учебному плану по предмету в каждом классе пре- подаёт учитель, тем больше он и полу- чит. То, что рассчитывается неким обра- зом цена часа, а не используется месяч- ная тарифная ставка — дело не меняет. Разница в том, что не будет оплачиваться всё, что не входит в базисный учеб- ный план (причём гарантируется реали- зация лишь федеральной части БУПа). Фактически вводится сдельная система оплаты труда.

Если посмотреть в суть формулы и сравнить со сдельной формой платы ра- бочим на производстве (конвейер, число изготовленных деталей, оплата за каж-

дую из них), то поражает сходство: уче- ник («заготовка») + оплата за «обработ- ку» — число часов по базисному учебно- му плану, а затем всё это умножается на количество таких заготовок. Поражают циничность и беззастенчивость реформа- торов — они утверждают, что при этом удаётся уйти от поурочной оплаты, в то время как в такой системе платится именно за часы, да ещё с почасовой оп- латой, только корректируется произведе- ние на число учеников в классе.

Отметим также, что согласно Мето- дике «в норму рабочего времени, приме- няемую общеобразовательным учрежде- нием при исчислении заработной платы, входит аудиторная и внеаудиторная заня- тость». Однако «внеаудиторная заня- тость» никак не расшифровывается



и никак не оплачивается (по крайней мере, в формулах нигде не фигурирует). Сами эти понятия никак не определены и могут трактоваться самим учреждением совершенно произвольно.

Учёт квалификации учителя в формуле предлагается чисто символический. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационных категорий даются всего лишь по 5% за каждую квалификационную категорию, т.е. оплата самого квалифицированного учителя отличается от оплаты «обычного учителя» всего лишь на 15%. Даже Единая тарифная сетка давала дифференциацию в оплате труда учителей в 1,8 раза (соотношение между 14-м и 7-м разрядами ЕТС). То есть учёт качества преподавания на деле свёлся к уравниловке! Не менее интересна обоснованность коэффициентов учёта сложности предметов. Интересно, что скажут педагоги — учёные из Российской академии образования?

Зарботная плата руководителей общеобразовательных учреждений согласно Тюменской методике совсем не зависит от их квалификации и определяется при заключении трудового договора с учредителем, исходя из средней зарплаты педагогических работников данного учреждения и группы по оплате труда руководителей, к которым относится учреждение по объёмным показателям. Аттестация руководителей на первую категорию обязательна при назначении на должность.

Вызывает некоторое недоумение такое предписание методики, как обязанность осуществлять меры социальной поддержки в форме единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с общеобразовательным учреждением в размере 20 тысяч рублей за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда. Само по себе это, конечно, хорошо, но при чём здесь отраслевая оплата труда? Кроме того, при таких выплатах резко уменьшается фонд на стимулирование всего оставшегося коллектива. Как будут смотреть на этого пенсионера оставшиеся работники, которым уже не достанется никаких премий? Точно так же непропорционально высокие стимулирующие выплаты за учёную степень, почётные звания, государственные награды оттянут на себя большую часть стимулирующего фонда, который теоретически должен быть для всех работников.

Наиболее грубое и заметное нарушение законодательства в Тюменской отраслевой системе оплаты труда находится в п. 13 методики, утверждённой постановлением № 164-ПК:

труд младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала оплачивается на основе договора подряда, заключаемого в том числе с физическими лицами. Тем самым размеры и условия оплаты труда таких работников определяются работодателем произвольно при заключении договоров, причём даже не трудовых. Тем самым такие работники, фактически выполняя регулярную работу, лишаются законных трудовых прав и гарантий, установленных трудовым законодательством. Введение такого порядка противоречит трудовому законо-

дательству и нарушает права этой категории работников.

Наличие в штате образовательных учреждений должностей служащих или профессий рабочих, в обязанности которых входит выполнение работ, которые поручаются физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, автоматически влечёт признание действий администрации неправомерными, если только у администрации не было срочной необходимости поручить разовые краткосрочные работы сторонним лицам. Договоры гражданско-правового характера не могут быть длительными, за исключением случая, когда (в соответствии с договором) работнику определён конкретный объём (результат) работы, который требует соответствующего срока выполнения.

Повсеместная подмена трудовых отношений договорами подряда может привести к серьёзным негативным последствиям для образовательных учреждений. Трудовой инспекцией или судебными органами (по искам самих работников, недовольных, в частности, отказом в предоставлении отпусков, гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством) обязательно будут выявлены факты подмены трудовых отношений договорами гражданско-правового характера. При этом согласно ст. 395 Трудового кодекса РФ денежные требования работников должны быть удовлетворены в полном размере без каких-либо сроков исковой давности.

Какие конкретно нормы действующего законодательства нарушены тюменской методикой, вследствие чего нельзя повторять этот опыт?

1. Методика не предусматривает установления тарифной системы оплаты труда, в то время как статья 143 Трудового кодекса РФ предусматривает её установление органами государственной власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления соответственно для работников государственных учреждений субъектов Федерации и работников муниципальных учреждений.



2. Отсутствуют фиксированные (гарантированные) размеры ставок заработной платы или окладов, что противоречит нормам 57, 143 Трудового кодекса. Учитель фактически может быть произвольно уволен, так как исчезает установленная норма часов на ставку. Количество часов учителю также предоставляется, исходя из личного мнения администрации школы. Существенными условиями трудового договора являются (согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Изменять существенные условия трудового договора можно (согласно ст. 73 Трудового кодекса РФ) лишь по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

3. Нарушены нормы ст. 333 Трудового кодекса РФ, постановления Правительства РФ № 191 от 3 апреля 2003 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», постановления Правительства РФ № 196 от 19 марта 2001 г. «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» (с последующими изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми определена норма часов педагогической работы педагогических работников за ставку заработной платы. Превышение этих норм должно повлечь за собой повышенные размеры оплаты труда.

4. Кардинально изменяются условия оплаты труда по сравнению с действовавшими по состоянию на 31 декабря 2004 г., что нарушает ст. 153 Федерального закона № 122-ФЗ от 22.08.2004 г.

5. Размер оплаты труда воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования, названных в Тюмени «педагогическими работниками, не связанными с учебным процессом», определяется

руководителем учреждения произвольно. Это нарушает ст. 135 Трудового кодекса РФ, согласно которой размеры ставок, окладов работникам организаций, финансируемых из бюджета, устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами, а не работодателями при заключении трудового договора.

Поэтому весьма странной кажется позиция профсоюзов, которым давно следовало бы обратить внимание прокуратуры Тюменской области на такие грубые нарушения законодательства региональной исполнительной властью этого региона и добиться представления прокуратуры об отмене постановления администрации Тюменской области № 164-ПК.

Такие беззащитные нарушения действующего законодательства реформаторами становятся уже почти нормой и удавка вокруг директора школы становится всё более тугой. Заплати налоги, а остальное отдай в бюджет — чиновникам казначейства, вместо финансово-хозяйственной самостоятельности — таким становится всё более детализируемое (на местном уровне) постатейное финансирование. Всё больше становится «надзирателей» над школой.

Результаты, достигнутые реформаторами всего за два месяца, потрясают. В некоторых случаях учебный план сокращён на 25% (исключено бесплатное для обучающихся количество учебного времени, отводимого на региональный и школьный компонент, за счёт которого, например, проводились занятия по физкультуре в объёме трёх часов в неделю в каждом классе, индивидуальные занятия с учениками). Естественно, что, исходя из методики, школе становится экономически невыгодно делить классы на подгруппы при изучении отдельных предметов, обучать детей с хроническими заболеваниями на дому и т.д. Понятно, что такое «реформаторство» приведёт к ухудшению качества образования детей в школах.

В этой системе оплаты труда платное образование вводится также фактическим переводом всей педагогической работы за пределами количества часов федерального компонента в ряд платных образовательных услуг. Работа групп продлённого дня, занятия кружков, секций — всё это уже не оплачивается бюджетом.

Таким образом, отраслевая система оплаты труда, принятая в Тюмени, приводит к сокращению гарантий общедоступного и бесплатного образования и способствует введению платного образования на всех уровнях. В результате такой системы оплаты труда сокращается учебный план, реализуемый за счёт средств бюджета, и одновременно увеличивается доля платных дополнительных образовательных услуг, фактически заменяющих ранее обязательные части базисного учебного плана. Декларируется учёт качества обучения и направленность на его повышение, а реально стимулируется снижение качества образования и достигается уравниловка в оплате труда: так можно оценить эту попытку ввести отраслевую систему оплаты труда. **НО**