

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ

В последние годы ширится понимание того, что сложившаяся у нас система оплаты труда (СОТ) в школьном образовании — и в первую очередь система исчисления зарплаты учителей — нуждается в самых серьёзных изменениях.



Анатолий Пинский,
советник министра
образования
России,
директор
московской
школы № 1060

Нынешняя система оплаты труда, порождая и закрепляя многие проблемы школьной жизни, стала, по существу, дестимулирующей и никому не выгодной — ни учителям, ни обществу.

Кратко перечислим недостатки нынешней системы оплаты труда педагогов.

Стимулирование перегрузки детей

На этот факт неоднократно самое серьёзное внимание обращал Президент страны. Так, 19 декабря 2002 г. В.В. Путин (в ходе президентской «прямой линии») справедливо отметил, что *в связи с тем, что оплата учителей привязана к объёму работы, они стремятся работать больше и, соответственно, увеличивают нагрузку на учеников.*

Также Президент отмечал (5 октября 2002 г.), что *загрузку учащихся — как старших, так и младших классов, а также преподавателей, — можно считать «запредельной» и что следует продумать, «как снизить загрузку, не уменьшая при этом зарплату учителям».*

Экономическое «выталкивание» школы на шестидневку

Эта проблема связана с нашей неадекватной структурой Базисного учебного плана (БУП). Существующий формат БУПа, взятый вместе с действующими нормами санитарных правил и действующей системой оплаты труда, объективно подталкивает к тому, что *суббота становится в школе учебным днём.* Действительно, если объём учебных часов, подаваемых школой к тарификации и оплате, различен для пятидневной и шестидневной учебной недели, то пятидневка явно «бьёт по карману» учителей.

Например, если в начальной школе разница составляет 3 часа (22 часа при пятидневке и 25 часов при шестидневке), то разница в оплачиваемой учебной нагрузке составляет 12% (!). Результат: Министерство образования в начальных классах *оставляет возможность шестидневки, а школы со своей стороны используют эту возможность* во имя дополнительных 12% оплачиваемых часов. Дети не могут остаться в субботу с родителями, домашние задания на следующую неделю выполняют в воскресенье и, следовательно, *не имеют ни одного выходного дня.*

Несправедливость по отношению к учителям начальных классов

Эти учителя имеют, как правило, больший объём внеклассной и воспитательной работы, чем учителя-предметники средних и старших классов, на деле их работа тарифицируется ~ на 10% ниже (из расчёта 20, а не 18 часов в неделю).

Дестимулирование качества работы

В системе оплаты никак не заложена «ориентация на результат». Более того — подталкивая учителей к тому, чтобы набрать как можно больше учебных «часов» (многие имеют 2 и 2,5 ставки, 36 и даже более 40 часов в неделю), система фактически работает на понижение качества образования. Качество обучения падает, готовиться серьёзно к урокам становится некогда — ещё бы, каждый день 6–8 уроков.



Как недавно заметил директор одной из красноярских школ, «чем больше учитель получает, тем ниже качество его работы».

Экономическое игнорирование внеурочной, воспитательной работы учителя

Поскольку в фактическую тарификацию учителей входят лишь непосредственно учебные часы, вся внеурочная, внеклассная, воспитательная работа, а также работа с родителями в тарификацию не входят. Можно сколько угодно говорить, что по закону и по педагогической теории воспитание даже приоритетнее обучения, что по формуле действующего закона «*образование есть воспитание плюс обучение*», однако де-факто тарифицируется и оплачивается только «обучение». Можно сказать: «*воспитание не тарифицируется*». Таким образом, существующая система оплаты труда объективно превращает работу учителей в «часодавительство».

Подкрепление тенденций старения учительских кадров и иных проблемных макропоказателей школьной экономики

Существующая система оплаты труда фиксирует более высокие оклады учителей преклонного и пенсионного возраста, что при ограниченных бюджетных ресурсах ведёт к снижению оплаты молодых учителей, на деле выталкивая их из школы (так, ныне уже около 20% учителей — лица пенсионного возраста; в ряде регионов — уже около 30%).

Кроме того, система закрепляет и другие негативные макропоказатели школьной экономики. Оплата учителей по логике почасовки ведёт к росту числа класс-комплектов и, соответственно, к уменьшению наполняемости классов. В результате в стране очень низкое соотношение «число учеников на 1 учителя» (порядка 11:1, такого не могут позволить себе даже богатые страны, где соотношение ~ 15:1). Аргументы: «На всё это решающее влияние оказывает масштаб-

ность сельской школы» — неубедительны, поскольку в городских школах страны учится около 70% школьников.

Отсюда также вытекает и *фактическая раздутость штатных расписаний школ*. При существующих ограничениях Единой тарифной сетки учредитель, при наличии средств, может дополнительно профинансировать суммарный фонд оплаты труда подведомственных школ, лишь вводя дополнительные ставки.

Кроме того, действующая система оплаты труда приводит к «консервации» неоправданно высокой численности учителей. В школах закрепляется феномен «*много учителей на низкой зарплате*». Это также препятствует процессам обновления и омоложения учительского корпуса. Средняя недельная часовая нагрузка на учителя — около 15 часов в неделю! За этой средней цифрой на практике стоят две полярности, обе нежелательные для качества образования: одна группа учителей, не имеющих никакого приработка вне школы, имеет более 30 часов нагрузки; другая — имеет значительную занятость вне школы и работает в школе «по остаточному принципу». Очевидно, что в обоих случаях всё сводится к простому «часодавительству» и опять-таки негативно сказывается на качестве образования.

Наконец, действующая система оплаты труда учителей идёт «рука об руку» с архаичным и нуждающимся в столь же серьёзной модернизации форматом Базисного учебного плана — ныне школьный БУП превращён в недельную «сетку часов» (при этом, повторяем, различную, для одного и того же стандарта, при пятидневке и шестидневке!), что оставляет школам мало гибкости в организации обучения, препятствует введению новых образовательных технологий (в том числе модульной организации учебного процесса, объединению классов в лекционных формах и, наоборот, разделению их на группы на практических и проектных занятиях), краткосрочных элективных курсах и т.п. За всем этим стоит всё та же архаичная логика «финансирования часов в фиксированных класс-комплектах».

* * *

На наш взгляд, в корне всех этих проблем лежит отмеченная Президентом центральная и поистине роковая наша связка «*рубли — за часы*», то есть превращение оплаты учителя в голую почасовку.

По мнению Президента, для устранения этих проблем «*нужно переходить к отраслевой системе заработной платы*».

Какой же должна быть эта отраслевая система применительно к самому массовому образовательному институту, а именно к школе?

Комплекс предлагаемых мер

Переход к штатно-окладной системе оплаты труда для учителей

В качестве главного звена перехода к новой системе оплаты труда в школе предлагается уход от школьной почасовки и перевод оплаты учителей на штатно-окладную систему. Для системы образова-



ния в целом здесь нет ничего нового — так устроена система СОТ в вузах и техникумах. Но применительно к школе здесь мы имеем иную логику, сопровождающуюся традиционным, увы, неисполнением федеральных законов.

Согласно ст. 333 «Продолжительность рабочего времени педагогических работников» Трудового кодекса РФ, *«для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации».*

Согласно п. 6 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», *«учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре (контракте), ограничивается верхним пределом, определяемым типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида».*

Таким образом, законодатель определил, что: а) должен существовать верхний предел учебной нагрузки учителя и б) что этот предел должен устанавливаться соответствующим Типовым положением (о школе, техникуме, вузе и проч.).

Для вузов и техникумов, как и положено по закону, исполнительная власть установила эти пределы: для вузов — 900 часов в учебном году; для техникумов — 1400 часов в учебном году (см. Типовое положение о вузе № 264 от 05.04.2001 г. и Типовое положение о ссузе № 156 от 03.03.2001 г.).

Однако для школы Типовым положением об общеобразовательном учреждении (№ 196 от 19.03.2001 г.) *не предусмотрено никаких ограничений по объёму учебной нагрузки*, т.е. не установлено «верхнего предела учебной нагрузки».

В п. 66 Типового положения о школе сказано, что объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении. К сожалению, эта проблема не была решена и в недавнем Постановлении Правительства РФ (№ 191 от 3 апреля 2003 г.), в котором всё было оставлено «как есть».

Тем самым мы имеем, во-первых, неполное исполнение законодательства; во-вторых, содержательный мотив этого ясен — по самой своей сути ситуация остаётся возможной для неограниченного роста учебной нагрузки («часодавательства»). Разумеется — во имя возможности фактической зарплаты учителя, исчисляющейся по старой системе «рубля за часы».

Ключевой тезис при изменении этого положения дел и при переходе на новую систему оплаты труда для учителей: *«Оплата учителя — по той же схеме, что и оплата вузовского препода-*

вателя». Безусловно, такой тезис будет поддержан учительством.

Изменение структуры БУПа

Для перехода к новой системе оплаты труда и устранения недостатков действующей системы необходимо ввести новый формат (новую структуру) базисного учебного плана для школы.

Во-первых, школьный БУП по своему формату должен быть не недельной сеткой часов, но — как и в стандартах высшего образования — указывать *по годам обучения учебные предметы с общей суммой учебных часов по каждому из предметов*. Как школа уложит эти требуемые объёмы в сетку недельных часов — это её дело. Конечно, Минобразования может разрабатывать и публиковать, в качестве методической помощи школе, многочисленные варианты примерных учебных планов.

Во-вторых, *нужно исключить двойной счёт часов* в связи с пятидневной или шестидневной учебной неделей. Заметим, что ни в одном из стандартов высшего образования ничего подобного нет. Поскольку, по исходному замыслу, планируется переход на окладную систему оплаты труда вместо почасовой, то исчезает главный мотив нынешнего «удержания» в структуре БУПа шестидневки, — а именно возможности получить лишние оплаченные учебные часы.

Конечно, школа может организовать (в нашей логике, по решению школьного управляющего совета) занятия в субботу, но она будет отчётливо понимать, что в новой системе оплаты труда это не даст дополнительных бюджетных денег. Поэтому, мы полагаем, шестидневка исчезнет сама собой.

(Вариант, если не во всей школе, то в начальных классах шестидневку упразднить нормативно.)

В-третьих, из структуры Базисного учебного плана исключаются такие строки, как «индивидуальные, консультативные часы» и т.п., ибо это должен, в новой системе, делать каждый учитель в пределах своих штатных обязанностей и за штатный оклад (а не только те педагоги, за которыми



это сегодня записывается и *особо тарифицируется*, из расчёта всего 2–4 часа в неделю на класс — для всех учителей, работающих в данном классе; безусловно, индивидуально-консультативной работы на учеников класса должно приходиться существенно больше).

Установление базовой величины штатного оклада учителя; определение структуры нагрузки учителя

Базовая величина штатного оклада учителя (*вопрос для обсуждения и для экономического расчёта — какой категории?*) составляет величину, равную *средней по народному хозяйству* (на 2003 г. — порядка 5500 руб.).

В штатные обязанности учителя входит:

- урочная нагрузка в объёме 700 часов в год (что равно ~ 20 урокам в неделю);
- внеурочная предметная работа в школе, занятия с отстающими, индивидуальные и консультационные занятия; кружковая работа;
- внешкольная работа (экскурсии, выход на природу с детьми в образовательных целях);
- иная воспитательная работа;
- консультации родителей учащихся, посещение родительских собраний;
- методическая работа;
- проверка тетрадей, подготовка к урокам и проч.

При этом, разумеется, также *устраняется сегодняшняя дискриминация учителей начальных классов*, которые, имея обычно очень значительный объём внеклассной воспитательной работы, тем не менее «поражены на 10%» по сравнению с учителями средних и старших классов (ставка не за 18 часов, а за 20, т.е. $[20 - 18] : 20 = 0,1 = 10\%$).

Примерная структура нагрузки учителя получается следующая:

- 36 часов (рабочая неделя, КЗоТ) x 45 рабочих недель (ибо из 52 недель в году у учителя 8 недель — отпуск) = 1600 часов в год;

(*Вариант*: закон требует до 36 часов. Поэтому эту цифру, вероятно, можно несколько уменьшить, например, до 32 часов.)

- из них урочная (i) 700 часов в год (~ 45% общего объёма работы), 20 часов в неделю (только в течение 35 недель в году, поскольку есть каникулы);

(*Варианты для обсуждения*: эту цифру можно варьировать либо к привычной для нас норме 18 часов, либо, наоборот, к обычной европейской норме, например, 22 часа.)

- внеурочная нагрузка ~ 900 часов ~ 55% общей нагрузки ~ «приведённых на неделю» 20 часов (цифра усреднённая, в каникулярное время больше времени уходит на этот компонент, ибо нет уроков; кроме того, сюда включены и обязанности по подготовке к урокам, проверке тетрадей и проч.). Отсюда модельный пример можно представить в следующем виде (см. таблицу).

Вариативность фактической урочной нагрузки

Администрации школы должно быть предоставлено право, с учётом конкретной ситуации в школе, менять цифры фактической годовой нагрузки учителя (и, соответственно, для урочной нагрузки — привычные недельные цифры объёма уроков) в большую или меньшую сторону до 20%. Урочная нагрузка учителя на штатном окладе («ставке») может варьироваться от 16 до 24 часов — без изменения зарплаты, ибо по-прежнему учитель «сидит» на штатном окладе. При этом администрация обязана обеспечить учителя, имеющего меньший объём уроков, примерно пропорциональной занятостью во внеурочных сферах деятельности школы (кружки, занятия с отстающими, выезды на экскурсии, работа с родителями и т.д.).

У учителя, имеющего в данной четверти (году, полугодии, триместре) относительно большую урочную нагрузку, администрация пропорционально снимает внеурочные виды работы.

Учёт внеурочной нагрузки учителя ведётся не по недельному графику, а нарастающим итогом суммарно за год (или, в крайнем случае, за полугодие). Тем самым мы опять же избегаем ситуации, когда учитель, для того чтобы набрать «часы-рубли», берёт себе всё новую и новую нагрузку, вплоть до 30–36–40 часов, что, безусловно, сказывается на качестве его преподавания.

При этом становятся вполне возможны и иные нововведения. Например, школа может дать возможность молодым учителям иметь меньшую нагрузку (у них больше времени уходит на подготовку); дать возможность опытным учителям уменьшать нагрузку за счёт методической работы (и курирования молодых педагогов) — как части их функциональных обязанностей.

Примечания

Безусловно, это только самый первый и лишь ориентировочный пример и расчёт. Однако он иллюстрирует необходимую, на наш взгляд, *общую идею* — ввести все педагогически необходимые воспитательные, развивающие, внеурочные и внешкольные виды



Вид нагрузки (в часах)	Объём в год (часы)	Приведённый объём в неделю (в часах) — в должностных обязанностях понедельно не регламентируется!	Примечания
Урочная нагрузка	700	20 Только на учебные недели в году (35)	Хорошо нормируемая деятельность
Внеурочная предметная работа в школе (занятия с отстающими, занятия с одарёнными детьми, индивидуальные и консультационные занятия с классом и группой); проекты с детьми	100	3 Только на учебные недели (35 нед.)	Относительно нормируемая деятельность
Внешкольная работа (экскурсии, выход на природу с детьми в образовательных целях и проч.)	80	2 На 10 месяцев	Относительно нормируемая деятельность
Иная общая работа по школе (дежурства, замены)	80	2 На 10 месяцев	Ненормируемая деятельность
Консультации родителей учащихся, посещение родительских собраний	80	2 На 10 месяцев	Относительно нормируемая деятельность
Методическая работа, профессиональный творческий рост (школьные метод. объединения, районные метод. центры, научно-методическая работа и проч.)	80	2 На 10 месяцев	Относительно нормируемая деятельность
Проверка тетрадей, подготовка к урокам	480	12 На 10 месяцев	Ненормируемая деятельность
Итого	1600		

деятельности учителя в объём его служебных обязанностей и, соответственно, в штатную зарплату. Эта работа относительно нормируема, хотя в меньшей мере, чем урочная деятельность. Тем самым мы последовательно уходим от сегодняшней деформированной ситуации, когда «воспитание не тарифицируется».

В фонде заработной платы предусматривается некоторая доля (например, 20% от общего фонда), которые школа может расходовать на привлечение *сторонних совместителей* (например, на 4 часа в неделю, на 9 часов в неделю и т.д.). Тем самым мы можем закрыть возможные «дыры» в штатном составе школы, что, безусловно, произойдёт и при переходе на штатно-окладную систему.

Иначе говоря, учитель либо берётся в школу на оклад (как бухгалтер, доцент или научный сотрудник в НИИ), либо по гражданско-правовому договору под определённую задачу (часы по предмету).

При этом фактически мы подходим во многом к модели «школы полного дня», фиксируя в учительских обязанностях также и внеурочную составляющую работы учителя (и оплачивая её). При этом мы избегаем крайних, неадекватных форм модели «школы полного дня», когда учителей и учеников администрация — с помощью охраны — просто *заставляет отсиживать* в школе до 18 или до 19 часов.

Разумеется, если за основу будет принята предложенная модель штатно-окладной системы, она вполне может и должна будет получить последующую конкретизацию, в том числе (а) для введения различных окладов для учителей *различных категорий*, (б) для определения структуры соотношений между *преподавательским, административным и вспомогательным персоналом школы*.

Также очевидно, что фиксированные надбавки должны сохраниться для *классных руководителей*, отдельные штатные единицы и оклады — для *воспитателей группы продлённого дня*. В то же время ряд позиций, вводимых сегодня на практике в постоянно раздуваемые штатные расписания школ (вожатая, социальный педагог, педагог дополнительного образования, специалист и т.п.) вполне может быть сокращён — за счёт того, что учителя возьмут на себя значительный объём внеурочной рабо-



ты. Для оптимизации ситуации в целом, вероятно, придется разработать и ввести *новые типовые штаты* школ. Совершенно очевидно, что сегодня в российских школах количество ставок на 1 ученика — в среднем много выше, чем в школьных системах развитых стран. Ведущим тезисом здесь должно стать: *«ставок меньше, но зарплата существенно выше»*.

Варьируемая часть зарплаты — надтариф, премии, внебюджетные средства

Предложенная выше система оплаты труда даёт новую основу для подсчёта штатных окладов учителей («тарифа»). При этом необходим и второй шаг — нацеленный на большую степень учета качества работы педагогов, роста финансово-хозяйственной самостоятельности школы, обеспечения общественного участия в управлении экономической деятельностью школы, прозрачности школьной экономики).

Вкратце речь идёт о следующем:

- *увеличение надтарифа* (не менее 25% от тарифного фонда оплаты труда);
- *устранение его внутренней регламентации* (надтариф, а также премии, надбавки и проч., выплачивается, в первую очередь, за качество работы, а не по процентно фиксированным надбавкам, как сегодня — за проверку тетрадей, заведование кабинетом); тем самым два учителя — с формально одинаковыми категориями и с количественно одинаковой нагрузкой могут получать существенно различную зарплату, именно за разное (и признанное школой) качество их работы;
- *управленческая децентрализация надтарифа*, полная передача решений по его использованию на уровень школы (по формуле «школа — это директор + Совет школы»; привычно отождествлять здесь «школу» и «директора» решительно неверно; уменьшение меры внешнего государственного контроля должно сопровождаться параллельным ростом механизмов контроля общественного).

Отметим, что в «Концепции модернизации российского образования на период

до 2010 г.», одобренной Правительством РФ, записано, что в процессе введения нормативного финансирования «должен быть зафиксирован обязательный надтарифный фонд, дающий возможность образовательному учреждению гибко устанавливать надбавки и доплаты в целях стимулирования качества работы и привлечения кадров, пользующихся повышенным спросом на рынке труда».

Главная ожидаемая проблема

Предложенная новая система оплаты труда в общем образовании, несмотря на её тривиальность для системы образования в целом (вузы, техникумы), тем не менее идёт против тех *привычек*, которые твёрдо сформировались в школьной среде за долгие годы. В первую очередь, повторяем, она идёт против объективно неполезной и раскритикованной даже Президентом схемы «рубли за часы».

Первые дискуссии вокруг проекта показывают, что его оппоненты возражают не столько по существу, находя те или иные предметные контраргументы (экономические, социальные, педагогические), сколько по той причине, что невольно, порой сами того не желая, всё время возвращаются в своём оппонировании к одному пункту — что данная система, причём практически во всех своих элементах, *не соответствует фундаментальной и привычной предпосылке пересчёта часовой урочной нагрузки в зарплату*. Но ведь именно упразднение этой предпосылки и было целью предложенной системы.

В сущности, доцент вуза, ведущий в этот семестр (триместр) определённое число лекций и семинаров, в другом семестре — иное число лекций и семинаров, не пересчитывает эти часы в рубли зарплаты. Он понимает, что находится на ставке, в отработку которой также входит работа с аспирантами, написание статей, работа в приёмной комиссии и т.д. И он не пересчитывает, повторяем, в рубли, по дробям и пропорциям каждый из видов своей деятельности. Всё дело в том, что *образ занятости учителя* может и должен, на наш взгляд, стать аналогичным, с уходом от счёта почасовки. И именно смена привычного образа является, видимо, самым трудным при восприятии этих предложений в целом.

Более того. *Предлагаемая здесь штатно-окладная система не есть какое-то экзотическое изобретение. Наоборот, как в школах за рубежом, так и в России в учреждениях иных типов (вузы, техникумы), используется именно она*. Поэтому всё наоборот — *именно действующая ныне в школьной сфере схема почасовой урочной оплаты есть причудливое и практически нигде более не используемое изобретение*.

Мы можем ответственно заявить, что против штатно-окладной системы нет рациональных и законных аргументов, и все контраргументы и несогласия будут идти только от её *непривычности*.

Я как-то спрашивал директора одной немецкой школы об оплате его учителей. «Вот фрау Мюллер — сколько у неё часов в неделю? А какой её заработок? А сколько часов у герра Иогансона? А какова его зарплата?» Директор школы не понимал важности этих вопросов. Он отвечал: «Они оба штатные учителя в нашей



школе, оба получают по учительскому окладу, 4500 марок». Но, в конце концов, он разыскал мне данные об их почасовке, получилось, что на данный момент у фрау Мюллер 25 часов в неделю, а у гerra Иогансона — 21. Я спросил: «И какова разница в их зарплате? Она пропорциональна разнице часов?»

Директор школы всё не мог понять моего вопроса. Он сказал, что в следующем полугодии, возможно, всё будет наоборот, и у гerra Иогансона будет больше часов. Кроме того, на гerra Иогансона в этом полугодии — из-за того, что у него относительно немного уроков — дополнительно возложили экскурсии старшеклассников на ферму и в музей. Более того, директор, поняв наконец смысл моих вопросов, деликатно заметил, что «если каждый раз пересчитывать зарплату учителей в зависимости от школьного расписания, то это приведёт к педагогически нежелательным последствиям в составлении самого расписания». Он сказал, что при таком подходе «педагогическую целесообразность начали бы постепенно подменять экономическим интересом».

Новая СОТ и финансирование по нормативу: кардинальные взаимосвязи

Все последние годы активно обсуждается правомерный вопрос о повышении зарплаты учителей. Кроме того, начинается переход (в соответствии с Федеральным законом № 123) на новую систему финансирования общеобразовательных учреждений — когда зарплата и учебные расходы школы финансируются на основе государственного (регионального) *подушевого норматива* (из расчёта на одного ученика) и приходят в муниципальный бюджет *прямой субвенцией*.

С нашей точки зрения, эти два вопроса органично связаны с необходимостью изменить систему оплаты труда в школе. Конечно, формально говоря, и (а) увеличение зарплаты, и (б) переход на принцип нормативного *подушевого* финансирования можно обсуждать и реализовать при существующей Единой тарифной сетке. Однако мы убеждены, что намного более эффективно увязать все три составляющих вопроса:

- 1) нормативное финансирование — в сочетании с новой системой оплаты труда;
- 2) рост учительской зарплаты — в рамках новой системы оплаты труда.

Это обусловлено тем, что общие принципы стратегического развития школьной экономики едины — финансирование не учреждений, но оказываемых ими *услуг*; стимулирование *качества* работы; рост финансово-хозяйственной *самостоятельности* школы (в том числе, как говорят за рубежом, «децентрализация зарплаты»).

При этом, разумеется, учительские зарплаты должны расти. Однако этот рост должен быть не механическим, *но сопровождаться введением новой системы* оплаты труда. И наоборот — *новую систему оплаты* оправданнее, проще и эффективнее вводить именно *при повышении совокупного фонда оплаты труда*.

Перспектива регионализации зарплаты учителей

Предлагаемая система вполне может вводиться и в условиях *возможной регионализации заработной платы учителей*.

При этом федеральный центр сохраняет за собой все необходимые возможности и инструменты для проведения относительно единых принципов, устраняющих вышеназванные недостатки старой системы оплаты труда и совершенствующую ситуацию в этом вопросе в целом. Федеральная политика должна быть единой, а конкретные формы её реализации вполне могут варьироваться по различным субъектам Федерации.

В числе «федеральных инструментов» проведения такой единой государственной политики остаются:

- принцип штатно-окладной системы оплаты труда учителей;
- новый федеральный базисный учебный план общеобразовательных учреждений;
- новые типовые должностные обязанности учителя;
- нижний предел минимального оклада учителей;
- новые типовые штаты школ.

Пример аналогичной системы оплаты труда учителей ФРГ

В Германии действует обсуждающаяся здесь штатно-окладная система оплаты труда учителей. Приведём основные данные по Гамбургу («вольный город», т.е. субъект Федерации, на правах региона, «федеральной земли»).

Рабочее время учителя включает в себя:

- время, непосредственно связанное с преподаванием,
- время, связанное с выполнением должностных обязанностей,
- время, связанное с выполнением общих функций по школе, в особенности;
 - участие в регулярных педагогических советах, родительских собраниях и других школьных мероприятиях, а также повышение квалификации в рамках общешкольного плана мероприятий по повышению квалификации;
 - дежурства по школе и замены уроков.



Пример стандартного расчёта должностных обязанностей учителя

Учитель естественно-научных предметов, работающий в школе 2-й ступени, имеет:

- 16 часов математики с коэффициентом 1,5;
- 4 часа физики / биологии в 5–6-х классах с коэффициентом 1,4;
- 6 часов физики в 8-м и 10-м классах с коэффициентом 1,45.

Должностные обязанности исполняются еженедельно в следующем объёме:

— руководство методическим объединением / замены уроков физики — 3 часа;

— школьные рабочие группы — 0,8 часа.

Кроме того, еженедельно исполняются следующие общие обязанности по школе;

— участие в педагогических советах, повышение квалификации — 0,8 часа;

— замены — 1 час;

— дежурства — 1 час.

Модельный пример попредметных повышающих коэффициентов трудозатрат (коэффициент на каждый час прямой урочной нагрузки)

Основная школа, 5–6-е классы

- Немецкий язык — 1,50.
- Математика — 1,40.
- Первый иностранный язык — 1,40.
- Биология / физика / технология — 1,40.
- География — 1,40.
- Религия — 1,40.
- Изобразительное искусство — 1,40.
- Музыка — 1,40.
- Физкультура — 1,25.
- Классный час — 1,30.
- Коррекционные педагоги в интеграционных классах — 1,40.

«Цена вопроса»

В заключение обозначим вопрос, который по своей природе, очевидно, лежит за пределами компетенции автора данной статьи. Представляется, что руководству отрасли (возможно, в координации с руководством профильного комитета Госду-

мы), выдвигая проект изменения системы оплаты труда учителей, необходимо будет согласовать в Правительстве важный вопрос — должна ли и может ли реформа системы заработной платы идти с *повышением совокупного фонда заработной платы* или же эта реформа не может предполагать этого роста и должна осуществляться при *константе расходов на зарплату учителей*.

И во втором варианте, по нашему мнению, новая система оплаты труда также будет необходима, и она может быть введена с позитивными экономическими и образовательными эффектами. Но в идеале, с экономической и социально-политической точек зрения, было бы весьма выигрышно провести реформу заработной платы параллельно с её общим увеличением (по предварительным оценкам и заданию министра образования (на декабрь 2003 г.) поручено предварительные расчёты вести из нормы среднего ожидаемого повышения зарплаты на 70% с 2005 г.).

Заметим, что объём совокупной заработной платы учителей можно увеличивать не обязательно с пропорциональным ростом расходов консолидированного бюджета — одной из продуктивных возможностей может стать *«втягивание» в школьную систему части средств, идущих ныне на финансирование учреждений дополнительного образования детей*, что совершенно оправдано в педагогическом и экономическом аспектах, поскольку при включении в состав оплаченной работы учителя значительных объёмов внеурочной воспитательной и развивающей деятельности школы де-факто смогут взять на себя часть функций (и детских контингентов) системы дополнительного образования.

В любом случае от ответа на этот вопрос будут зависеть величины, которые лягут в основу дальнейших расчётов и детализированных базовых показателей новой системы оплаты труда (величина базового оклада учителя, её соотношение со средней заработной платой по экономике страны, ориентир соотношения «число учеников на учителя» и т.д.).

Ещё надо отметить, что *демографическая ситуация* тоже будет способствовать реализации данной схемы. А именно, если число детей школьного возраста (7–15 лет) в 2002 г. составило ~ 17,8 млн, то к 2006 г. их будет 13,5, а к 2010 г. — 11,8 млн. Это весьма благоприятная ситуация для перехода на логику *«меньше учителей, но с высокой зарплатой»*. При этом новая система оплаты труда в идеале должна содействовать тому, что объективно обусловленное количественное уменьшение числа учителей может и должно сопровождаться ростом качественного состава учительского корпуса (в первую очередь постепенное омоложение и дефеминизация учительства) и необходимыми позитивными изменениями в содержании и оплате учительского труда.

С нашей точки зрения, необходимо воспользоваться во благо складывающейся ситуацией, в том числе демографической. Если переход на новую систему оплаты труда оттянуть, скажем, на 10 лет, то вводить её будет много сложнее. **НО**