

ЧТО НОВОГО в оплате труда педагогов



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

Выделим, что принципиально нового несёт новая система оплаты труда (НСОТ).

Во-первых, это ликвидация гарантий по оплате труда квалифицированных работников образования. Базовые оклады решено не вводить (хотя соответствующие положения в Трудовом кодексе РФ остались).

Во-вторых, это приравнивание по оплате труда педагогов к обслуживающему персоналу (уборщицам) и к минимальному размеру оплаты труда. Да, конечно, при большой нагрузке педагога разрыв между ними будет, но ведь и уборщица может убирать бóльший объём площади!

А иначе получиться в рамках НСОТ никак не может. Уборщица должна получать не менее минимального размера оплаты труда, для этого ей надо зарплату повысить более чем в два раза от нынешнего уровня по ЕТС; то же самое и с другим обслуживающим персоналом. Общий объём увеличения средств на оплату труда 30% (некоторые регионы, пытаясь смягчить ситуацию, доведут увеличение до 40%, что кардинально проблему

не решает). Понятно, что относительно уборщицы у педагога зарплата понизится (хотя в абсолютном выражении повысится). Но при этом труд уборщицы становится всё почётнее по сравнению с учительским трудом (по крайней мере, в материальной оценке со стороны государства-работодателя).

В-третьих, федеральные чиновники вводят в педагогической среде чёткое разделение по зарплате и материальному стимулированию на руководителей и учителей. Директорский корпус, получавший в несколько раз больше, может произвольно устанавливать зарплату всем остальным работникам. Ясно, к чему это приведёт во многих и многих школах.

В-четвёртых, в принятых по НСОТ документах нет ни слова о государственно-общественном управлении образованием. Это и понятно: никакая общественность, оценивающая работу, чиновникам не нужна.

И наконец, в пятых, НСОТ надо рассматривать в комплексе с нормативным подушевым финансированием как один из экономических механизмов оптимизации школ. Напомню, что оптимизация на чиновничьем новоязе означает

сокращение. Сокращали детские дошкольные учреждения, продавали и перепрофилировали их здания, теперь героически пытаются преодолеть гигантскую нехватку мест в детских садах и яслях. Через 10 лет то же самое будет со школами в городах. А село вообще превращается в безжизненную пустыню после того, как закрываются малокомплектные школы.

Кроме того, не будет хватать учителей и других педагогических работников: исходя из таких мер материального «стимулирования», профессия в сознании подрастающего поколения становится совершенно непрестижной. Через превратное понимание «неэффективных расходов», через привязку зарплаты учителя к уменьшающемуся числу учеников федеральные чиновники стремятся сократить расходы на образование. Отрадно лишь то, что большинство муниципальных и многие региональные чиновники саботируют эти «ценные указания». Но давление всё сильнее, а исполнительская дисциплина чиновников повышается.

Новая НСОТ

Новая НСОТ принята на федеральном уровне Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Как следует из названия, этим документом вводятся новые системы оплаты труда (НСОТ) для работников федеральных государственных учреждений (в том числе и образовательных). В соответствии с этим постановлением принят ряд нормативных ак-

тов Минздравсоцразвития РФ и Минобрнауки РФ. Ориентируясь (и даже просто переписывая) федеральные нормативные правовые акты, уже начали принимать свои правовые акты органы власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, которые уже и определяют изменения системы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях — школах, детских садах и т.д.

Постановление № 583 заменило прошлогоднее Постановление Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», в соответствии с которым с 1 сентября 2007 г. по 31 декабря 2008 г. для них должны были вводиться НСОТ. Определена чёткая дата введения НСОТ — 1 декабря 2008.

При этом согласно новому постановлению НСОТ должна также вводиться и для работников федеральных государственных органов. Однако не надо думать, что чиновники будут получать зарплату по тем же принципам, что и учителя. Нет, эта норма касается лишь технических работников, обслуживающий персонал, которые в настоящее время оплачиваются по ЕТС. Теперь формально Единая тарифная сетка на федеральном уровне вообще ликвидирована: признано утратившим силу Постановление Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки».

В Положении об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений произошли принципиальные изменения. Наиболее важным нам представляется новая редакция пункта 2 Положения, в соответствии с которым устанавливаются системы оплаты труда работников с учётом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Минздравсоцразвития РФ;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Минздравсоцразвития РФ;
- е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета;
- ж) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

Несмотря на то что число пунктов осталось прежним, замена двух из них окажет огромное негативное влияние на педагогических работников.

Во-первых, теперь НСОТ устанавливается без учёта базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Тем самым не будет единой для всей страны нижней планки оплаты труда учителя, при этом не будет и единых для всей страны повышений в оплате труда (очень предусмотрительно в условиях высокой инфляции: базовые оклады на федеральном уровне пришлось бы регулярно повышать, тем самым повышались бы зарплаты и по всей стране). Этот механизм довольно сильно напоминал ЕТС, поэтому вполне понятно, почему от него отказались: реальных гарантий по оплате труда федеральные власти давать не хотят (что же касается пункта «в» перечня, то все гарантии — это минимальный размер оплаты труда).

Кроме того, при наличии базовых окладов ставилась невозможной и незаконной подушевая система оплаты труда. Теперь же юридических препятствий для её введения становится меньше, хотя в примерном положении об оплате труда работников по виду экономической

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

деятельности «Образование» никаких попыток ввести подушевую оплату нет (это во многом связано с тем, что Рособразованию подведомственны, в основном, учреждения среднего и высшего профессионального образования, а над их работниками, в отличие от школ, «подушевых» экспериментов ещё не ставили).

Во-вторых, замена текста в пункте «з», который ранее требовал учёта «мнения соответствующих профсоюзов», означает, что профсоюзы в борьбе за НСОТ проиграли. Не сумев согласовать НСОТ с ЦК Профсоюза, решили обойтись без них, поставив перед фактом. А в регионах большинство профсоюзных работников подконтрольны властям, поэтому, как показывает практика, их согласие получить проще.

Профессиональные квалификационные группы

Минздравсоцразвития России утвердил состав профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Для школ актуальны документы:

- приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказ Минздравсоцразвития от 6 июня 2008 г. № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр».

Что нового привнесли профессиональные квалификационные группы для педагогов?

Если тарифно-квалификационные характеристики ЕТС дифференцировали оплату труда в зависимости от стажа работы, образования и наличия квалификационной категории, то теперь такой дифференциации больше нет. Если прежде различные должности педагогических работников (например, учитель, воспитатель дошкольного учреждения, педагог дополнительного образования) при равных образовании и стаже, категории, в основном совпадали, то теперь введена иерархия должностей: педагог дополнительного образования — воспитатель дошкольного учреждения, учитель, что предполагает разные базовые оклады: у воспитателей меньше, чем у учителей, у педагогов дополнительного образования меньше, чем у воспитателей.

Примерные положения и рекомендации по НСОТ

В соответствии с Постановлением № 583 Минздравсоцразвития РФ и Минобрнауки РФ издали ряд нормативных актов, которые регионам рекомендовано использовать в качестве ориентира:

- Рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждени-

ями примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н (далее — Рекомендации).

- Примерное положение об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» (приложение № 1 к приказу Рособразования от 5.09.2008 № 1169, далее — Примерное положение).

Кроме того, заранее были изданы нормативные акты, утверждающие перечень видов выплат стимулирующего и компенсационного характера:

- приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Согласно Рекомендациям минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ следует устанавливать с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки. Затем на основе расчётов по объёмам имеющегося бюджетного финансирования указанные

величины могут корректироваться в сторону их повышения. Но если денег не выделили, то и корректировать нечего!

При этом необходимо учесть Федеральный закон от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 26, ст. 3010), устанавливающий минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 г. в размере 4330 рублей. Однако каким образом учесть МРОТ, не говорится. На практике другого способа, чем установление низкооплачиваемым категориям работников стимулирующих выплат, не нашли.

Подраздел «Основные условия оплаты труда», кроме того, по мнению Минздравсоцразвития России, *может включать* рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям), которые рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание бюджетных учреждений.

Может включать, а может и не включать. Поэтому Рособразование решило никаких рекомендуемых размеров вообще не приводить, очевидно, боясь, что выделенных средств школам просто не хватит для их выполнения и те смогут более обоснованно требовать увеличения заниженного размера фонда оплаты труда.

Примерное положение предусматривает лишь следующие ограничения при формировании школами НСОТ:

- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;
- заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с нормативными актами школ, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС

по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Однако при этом Рекомендации и Примерные положения не учитывают статью 153 Федерального закона № 122-ФЗ от 22.08.04 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», согласно которой при издании органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления нормативных правовых актов должны быть соблюдены следующие условия: вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеры и условия выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантии и компенсации отдельным категориям граждан в денежной форме не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), размеров и условий выплаты пособий (в том числе единовременных) и иных видов социальных выплат, гарантий и компенсаций в денежной форме, предоставлявшихся соответствующим категориям граждан, по состоянию на 31 декабря 2004 года.

Эксперты ЦК профсоюзов относят к правилам и требованиям оплаты труда педагогических работников, которые должны быть сохранены при установлении региональных и муниципальных

систем оплаты труда, следующие элементы: ставки заработной платы; оплату труда с учётом повышения ставок; тарификация; доплаты за дополнительную работу; доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда; процентные надбавки в районах Крайнего Севера; другие выплаты.

К условиям оплаты труда педагогических работников эксперты относят: изменение размеров ставок заработной платы; показатели квалификации; соотношение размеров ставок; зависимость размеров оплаты труда от объёмов учебной (педагогической) работы; соотношение размеров ставок сельских и городских учителей; соотношения по повышенным ставкам за работу в определённых учреждениях; порядок исчисления заработной платы; особенности исчисления зарплаты преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования; определение размеров ставок, исходя из утверждённых норм часов за ставку; порядок и случаи почасовой оплаты; порядок доплат за вредные условия труда; порядок исчисления стажа педагогической работы.

Забывты и Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год (утверждены Решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2007, протокол № 9), хотя Трудовой кодекс РФ требует учитывать положения этого документа при разработке новой системы оплаты труда. Рекомендации предусматривают, что системы оплаты труда работников федеральных образовательных учреждений должны устанавливаться с учётом базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются

руководителем школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы. Базовые оклады отсутствуют, мнение Профсоюза работников народного образования по этому поводу — тоже.

Поэтому легитимность федеральных нормативных актов по введению новых систем оплаты труда вызывает большие сомнения.

Штаты и штатные расписания

В соответствии с пунктом 10 Положения штатное расписание школы утверждается руководителем и включает все должности служащих (профессии рабочих). То, что штатные расписания устанавливаются самими школами, — это требование статьи 32 Закона «Об образовании». Однако на практике штатные расписания согласовываются с органами управления образованием. Сомнительно, что органы управления образованием на местах будут исполнять норму; согласование в той или иной форме (фактически утверждение штатных расписаний) для муниципальных учреждений останется обязательно.

При этом для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых услуг, школа вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В совокупности с последним абзацем 11 пункта Положения («Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности ... направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера») эта норма вызывает недоумение: работа по срочному трудовому договору предусматривает оклад, а не только стимулирующие выплаты.

Снижение реальной зарплаты педагогических работников

Для того, чтобы обеспечить «бескровность» при переходе на НСОТ в федеральных учреждениях, Постановление № 583 предусматривает увеличение объёма ассигнований на оплату труда с 1 декабря 2008 г. на 30%. Таким образом, в среднем зарплата у федеральных работников образования должна увеличиться на 30%, однако у каждого работника увеличение будет своё — у кого ноль, а кому-то и в три раза могут поднять зарплату по усмотрению руководителя. К тому же если учесть сопоставимый размер роста цен на потребительские товары (особенно первой необходимости), то 30-процентное увеличение зарплаты в реальном выражении может означать в ближайшее время её снижение.

При этом не гарантируется, что базовый оклад будет больше МРОТ. На практике в регионах в федеральных учреждениях уже устанавливают базовые оклады менее 4330 рублей, так как фонд оплаты труда увеличен даже не на обещанные 30%, а всего лишь на 20–25%. Зарботная плата доводится стимулирующими надбавками до 4330 рублей в месяц. При этом получается, что уборщица (зарплата которой также доводится до 4330 рублей), получает столько же, сколько и педагог. А до минимального размера оплаты труда доводить зарплату необходимо любому работнику, отработавшему полную норму рабочего времени, так как это требование Трудового кодекса РФ. А вот оклады новая система оплаты труда не заставляет устанавливать более МРОТ.

В результате заработная плата учителей снижается по сравнению с заработной платой уборщиц и другого обслуживающего персонала. Конечно, уборщица также должна получать достойную оплату труда, однако труд учителя, если он, конечно, не безразличен для государства, должен оплачиваться в разы больше (как это и было); теперь же дифференциация между обслуживающим и высококвалифицированным персоналом минимальна.

Все разговоры об оплате за качество работы учителя бессмысленны, так как на это просто нет необходимого фонда оплаты труда, а базовые оклады приближены к оплате неквалифи-

цированного персонала. Из имеющихся средств можно поощрить лишь небольшое число учителей, основные средства уходят на доведение оплаты труда низкооплачиваемых категорий до МРОТ и премии управленческому персоналу.

Сегодня много говорится о заботе об учителях, о повышении им заработной платы, но на деле ситуация оказывается не столь благостна: очевидно относительное снижение реальной заработной платы педагогов. Посмотрим на таблицу 1, где приведены размеры тарифных ставок исходя из установленного с 1 января минимального размера оплаты труда (4330) и с учётом действовавших на момент отмены ЕТС

Таблица 1

Разряды ЕТС	Действующая ЕТС		ЕТС, исходя из первоначальных тариф. коэффициентов	
	Тарифные коэффициенты	Тар. ставки (оклады), руб.	Тарифные коэффициенты	Тар. ставки (оклады), руб.
1	1	4330	1	4330
2	1,04	4503	1,3	5629
3	1,09	4720	1,69	7318
4	1,142	4945	1,91	8270
5	1,268	5490	2,16	9353
6	1,407	6092	2,44	10565
7	1,546	6694	2,76	11951
8	1,699	7357	3,12	13510
9	1,866	8080	3,53	15285
10	2,047	8864	3,99	17277
11	2,242	9708	4,51	19528
12	2,423	10492	5,1	22083
13	2,618	11336	5,76	24941
14	2,813	12180	6,51	28188
15	3,036	13146	7,36	31869
16	3,259	14111	8,17	35376
17	3,51	15198	9,07	39273
18	4,5	19485	10,07	43603

тарифных и первоначальных коэффициентов. Обратим особое внимание, что это лишь ставки заработной платы (должностные оклады), которые затем ещё должны повышаться и к ним устанавливаться надбавки. Ни одна новая система оплаты труда, пришедшая на смену ЕТС, не обеспечивает столь высокого, как ЕТС, повышения уровня оплаты труда квалифицированных работников; при этом не обеспечивается и столь обширная дифференциация в оплате в зависимости от квалификации работника.

Сравнение различных возможных моделей оплаты труда показывает, что максимальное повышение окладов достигается именно при использовании ЕТС с возвратом к научно-обоснованным тарифным коэффициентам. Наименьший рост оплаты труда достигается при введении подушевой системы оплаты труда. Аналогично и дифференциация в окладах начинающего и высококвалифицированного педагога (без учёта стимулирующих выплат) максимальна при использовании ЕТС и минимальна при использовании подушевой системы оплаты труда. А ведь, как следует из теорий материального стимулирования, работник должен видеть перспективы роста своего благосостояния при качественной работе. Однако чёткие перспективы заменяются туманными обещаниями установить некие стимулирующие выплаты в пределах имеющихся средств.

Должностной оклад руководителя школы, определяемый трудовым договором, согласно федеральной НСОТ устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет *до пяти размеров* средней заработной платы. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей.

Получается, что если средняя зарплата (то есть с премиями!!!) учителя 10 тыс. рублей, то у директора школы лишь оклад (без премий), в соответствии с новым постановле-

нием должен быть до 50 тыс. — сколько конкретно, будут определять местные органы управления образованием, которым подведомственна школа. В результате, учитывая премии, разрыв в оплате труда учителя и директора (главного бухгалтера) может быть и пяти-, и семи-, и десятикратным.

Кроме того, образуется централизованный фонд, и до 1/20 всего фонда оплаты труда должно быть направлено на материальное стимулирование только руководителей, а они ещё столько же имеют право направить на стимулирование своих заместителей с главным бухгалтером. В результате учителю ждать премии придётся очень долго или она будет чисто символической, так как денег просто не хватит, особенно при использовании нормативного подушевого финансирования.

После таких систем материального стимулирования стелания по поводу нехватки педагогических кадров кажутся притворными. Да кто же из квалифицированных работников пойдёт в школу работать учителем при таком к ним отношении? Оклады низкие по сравнению с другими отраслями, да ещё система материального стимулирования настроена на то, чтобы большинство премиальных осталось в узком руководящем кругу.

Нисколько не принижая важности управления, всё же хотелось бы попросить задуматься: кто центральное звено образовательного процесса после ученика? Хочется надеяться, что ответ будет — учитель. И именно на это должна быть настроена система оплаты труда.

Стимулирующий фонд

Чтобы стимулирующие выплаты были именно стимулирующими, базовая часть зарплаты должна позволять жить, а не выживать. А нынешняя базовая часть зарплаты учителя — на уровне, чуть превышающем минимальный размер оплаты труда, который по-прежнему ниже прожиточного

минимума, такой возможности не даёт. Львиная доля стимулирующего фонда уйдёт на доведение зарплат малооплачиваемых категорий работников до минимального размера оплаты труда (их качество работы не будет иметь ни малейшего отношения к стимулирующим выплатам), а также надбавки и премии управленческому персоналу. Что при этом останется учителю?

Чтобы управляющие советы стали реально действующим институтом в образовании, прежде всего необходимо внести изменения в действующее законодательство об образовании. Сегодня важнейшие управленческие функции (утверждение устава, т.е. основного закона жизни школы; назначение директора — главного лица, обеспечивающего исполнение устава) нельзя передать управляющему совету (исходя из норм действующего законодательства). В соответствии со статьёй 32 Закона «Об образовании» к компетенции школы относятся разработка и принятие устава коллективом школы для внесения его на утверждение.

Статья 35 Закона «Об образовании» определяет, что руководитель государственной и муниципальной школы в соответствии с её уставом может быть: избран коллективом школы; избран коллективом при предварительном согласовании кандидатуры (кандидатур) с учредителем; избран коллективом с последующим утверждением учредителем; назначен учредителем с предоставлением совету школы права вето; назначен или нанят учредителем.

И здесь места управляющему совету не находится. Таким образом, для обеспечения возможностей реального общественного участия в управлении школами необходимо вначале изменить действующее законодательство.

Нерадужные перспективы

После перехода в регионах и муниципалитетах на НСОТ, соответствующую федеральным рекомендациям, будет ухудшено положение учителей, снизится качество образования: для того чтобы обеспечивать рапорты о росте заработной платы, директорам школ придётся увеличивать нагрузку на учителей и сокращать «лишних». Ведь если каждый учитель будет работать на две ставки, то тогда средняя зарплата их возрастёт как раз в два раза по сравнению с той,

которую они бы получили, работая на одну ставку.

Указами Президента РФ от 28 июня 2007 г. № 825 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» утверждён перечень показателей для оценки эффективности деятельности соответственно органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Среди показателей фигурирует отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений образования к среднемесячной заработной плате работников, занятых в сфере экономики региона или работников крупных и средних предприятий и некоммерческих организаций городского округа (муниципального района). Практика показывает, что органы власти пытаются искусственно повисить этот показатель, увеличивая нагрузку на педагогических работников и превышая предельную наполняемость классов, групп (закрываются классы с наполняемостью ниже предельной и увольняются педагоги; также увольняются учителя с нагрузкой менее 23–25 часов).

В результате стимулируется увеличение нагрузки педагогических работников, т.е. вместо достойной оплаты (соответствующей среднему уровню заработной платы по региону) педагогических работников увеличивается их нагрузка, что в конечном итоге ведёт к снижению качества образования. Относительно достойная зарплата (средняя по региону) будет доступна лишь перегруженным педагогам и управленцам системы образования. До тех пор, пока чиновники и педагоги не будут получать зарплату по единым принципам, по единой системе оплаты труда, ничего хорошего ждать учителям не приходится. **НО**