

НОРМИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО труда в сельских школах



Ирина Абанкина,
*заместитель директора Института развития
образования Государственного университета —
Высшей школы экономики*

Новая система оплаты труда требует изменения подходов к нормированию педагогического труда, особенно для сельской школы, образовательные программы которых имеют специфические особенности. Речь идёт о практико-ориентированных образовательных технологиях, которые используют сельские школы; больше, чем в городской школе, объёме внеаудиторной нагрузки педагогов, более тесном взаимодействии сельских учителей с родителями, их социальной ответственности за воспитание и психологический климат в семьях учащихся.

Введение новой системы оплаты труда направлено на рост доходов учителей, на стимулирование результативности и качества, что играет ключевую роль в повышении социального статуса учителя, привлечении молодых кадров в школу. Новая система оплаты труда основана на модельной методике, утверждённой Министерством образования и науки РФ 22 ноября 2007 г. Ключевые признаки методики:

- разделение заработной платы педагогических работников на базовую и стимулирующую части;
- учёт в базовой части аудиторной и внеаудиторной работы;
- учёт при стимулировании качества и результативности труда;
- участие органов самоуправления школ в распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников.

Для перехода на новую систему нормирования и оплаты труда педагогов необходимо решить вопросы организационно-методического обеспечения такого перехода на муниципальном уровне и на уровне школы. И в России, и во многих странах, несмотря на высокий уровень самостоятельности учебных заведений в использовании средств, нормирование и оплата труда педагогических работников определяются целым рядом нормативных документов, выйти за рамки которых руководители учебных заведений, как правило, не могут.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы за норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется при умножении нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на пять (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

За последние десятилетия многочисленными подзаконными нормативными актами для педагогических работников устанавливались разного рода доплаты и надбавки, в том числе процентные повышения (коэффициенты) тарифных ставок за выполнение некоторых видов работ. Например, доплата за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетом; процентное повышение ставки за работу в гимназиях, лицеех, школах с углублённым изучением предметов и т.п.

Надбавки и доплаты

Однажды установленные надбавки, доплаты и повышения используются и сегодня: при этом часто действует сила привычки, а не закона. В частности, можно сослаться на такой пример: отмена Федеральным законом № 122-ФЗ 25-процентного повышения ставки педагогам сельской местности действует только на федеральном уровне. Тот же закон № 122-ФЗ обязывает субъекты Федерации и местные органы самоуправления установить своими актами аналогичное повышение в размере не меньшем, чем до отмены федерального акта, предусматривавшего это повышение. Однако многие субъекты Федерации, а тем более муниципалитеты продолжают сельским учителям выплачивать 25-процентную надбавку.

Федеральным законом № 122-ФЗ внесены изменения в законоположения, касающиеся оплаты труда, в том числе и оплаты труда работников образовательных учреждений. В частности, изменена статья 32 Закона РФ

«Об образовании» (подпункт 10 пункта 2 статьи 32): в компетенцию образовательного учреждения включено «установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования».

Многие руководители региональных или муниципальных органов управления образованием ссылаются на рекомендации Российской трёхсторонней комиссии. Однако такие рекомендации, строго говоря, не имеют силы обязательного документа. В них предлагается только «учитывать» положения этих рекомендаций, а как именно они будут учтены — рассмотрены, приняты во внимание, применены на практике или даже отклонены — не устанавливается. Поэтому директор школы вправе в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учётом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте школы.

Сложности нормирования педагогического труда обусловлены необходимостью учитывать всю работу педагога — как урочную, так и внеурочную. Контролировать внеурочную деятельность бывает довольно сложно, а главное — трудно установить, как она влияет на достижения учащихся, на освоение ими образовательной программы. Выходом из этого положения может быть переход на нормирование педагогического труда с учётом трудоёмкости образовательной программы. Опыт учёта трудоёмкости программы нарабатывается сейчас в профессиональном образовании, эти перспективные наработки можно использовать и в школьном образовании, особенно для сельских школ.

Сегодня общей тенденцией в профессиональном образовании становится учёт трудоёмкости обучения. Для этого используются не часы, а зачётные единицы.

Они характеризуют трудоёмкость образовательной программы с учётом всех её составляющих, включая курирование самостоятельной работы учащихся, промежуточные и итоговые аттестации. Это позволяет распределить трудоёмкость учебных дисциплин между аудиторной и самостоятельной работой, активно использовать модульное построение учебного процесса, правильно рассчитать нагрузки. Такое направление считается перспективным, и в России уже несколько лет идёт работа по переходу на зачётные единицы.

Использование зачётных единиц вместо часов для измерения трудоёмкости образовательной программы требует большой нормативно-правовой работы. Поясним необходимость правового обеспечения новых подходов к нормированию педагогического труда на примере учёта работы педагогов в каникулярное время. Дело в том, что в рабочее время педагогов включается и каникулярное время. Согласно действующим документам в правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном договоре, в трудовом договоре с работником необходимо учитывать, что периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся, воспитанников и не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками педагогов, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники школ, которым объём педагогической работы установлен в зависимости от количества часов работы в неделю, привлекаются к педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего объёма учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю, установленного до начала каникул, с сохранением заработной платы. Режим рабочего времени в каникулярный период определяется графиком работы. С согласия работников в этот период может быть введён суммированный учёт рабочего времени, в связи с чем ежедневная его продолжительность может не совпадать с продолжительностью рабочего времени, установленной до начала каникул. По желанию работников в эти периоды работодатель может не привлекать их к выполнению своих обязанностей, к другой педагогической или организа-

ционной работе. Такие периоды рассматриваются как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и подлежат оплате в порядке, установленном частью 2 статьи 157 Трудового кодекса РФ.

«Догрузка»

Барьером на пути совершенствования нормирования педагогического труда и учёта его трудоёмкости, например, в зачётных единицах, а не часах, выступает постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191. Этим постановлением регулируется норма часов педагогического труда за ставку заработной платы. Если эта норма не может быть соблюдена, то отдельные категории учителей можно «догрузить» до установленной нормы часов другой педагогической работой. В этом случае учителям гарантируется выплата заработной платы в полном размере. Эта норма особенно актуальна для учителей сельских школ. Так, к учителям, которым разрешается догрузка, в частности, относятся:

- учителя 1–4-х классов сельских школ с нерусским языком обучения, не имеющие достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;
- учителя русского языка сельских начальных школ с нерусским языком обучения;
- учителя физической культуры сельских школ, учителя иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в посёлках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

Догрузкой может служить, к примеру, педагогическая работа в группе продлённого дня, кружковая работа, замена отсутствующих учителей, занятия на дому и другая работа в объёме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю.

Формой догрузки учителей русского языка сельских начальных школ с нерусским языком обучения, учителей иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в посёлках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, по сложившейся практике может быть работа, связанная с проверкой тетрадей и (или) классным руководством без дополнительной оплаты, а учителей физической культуры сельских школ — внеклассная работа по физическому воспитанию учащихся.

Вместо использования технологии «догрузки» более перспективно вводить годовые индивидуальные планы учителей сельских школ с учётом трудоёмкости образовательной программы, например, в зачётных единицах. Юристы считают, что в этом случае должны быть установлены требования к нормированию всех видов работ, предусмотренных в индивидуальных планах. Эти требования выступают рамочными условиями нормирования педагогического труда. Переход на измерение трудоёмкости педагогического труда в зачётных единицах обеспечивает гибкость при формировании индивидуальных планов работы учителя, повышает его заинтересованность в результативности всех видов труда, необходимых для качественной реализации образовательной программы.

В этих условиях индивидуальный план учителя становится формой учёта и нормирования трудовых обязанностей. В плане отражается планируемая работа и работа, выполненная по факту. Подчеркнём, что это вполне соответствует и трудовому законодательству. Так, статья 91 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником, а статья 159 ТК РФ гарантирует работникам государственное содействие в нормировании труда и применение систем нормирования, определяемых работодателем.

Какие же виды работ включаются в индивидуальный план учителя, чтобы обеспечить освоение школьниками знаний и необходимых компетенций? Речь идёт о том, что учитель должен, например, организовать поисковую деятельность, самостоятельную, проектную работу учащихся по тематике преподаваемой дисциплины. Бессмысленно вводить в школе отдельный предмет по проектированию: оно должно стать методом работы, поэтому осваивать основы проектирования должны на уроках по различным предметам — по физике, химии, биологии, географии, по гуманитарным дисциплинам — истории, обществоведению или экономике. Задача учителя — вести работу с творческими группами школьников в рамках проекта по своему предмету, определять направления для самостоятельной работы, инициировать проблемный поиск. Эта работа учителя должна быть нормирована и включена в оплату. Педагогу сельской школы проектный подход позволяет «выйти» из школы, активно использовать природное окружение для освоения навыков поисковой и исследовательской работы по естественно-научным дисциплинам.

Мне могут возразить, что эти задачи учителя, а соответственно и виды работ, учитываются и сегодня в урочной деятельности. Думаю, что это всё-таки не так, что это натяжка, с помощью которой пытаются защитить традиционную классно-урочную систему и оградить её от новых педагогических технологий. Более того, подчеркнём, что сегодня одна из задач учителя — формировать навыки учащихся по междисциплинарному обобщению пройденного материала на основе межпредметных связей. А велика ли сегодня частота проведения интегрированных уроков в учебном году? Для большинства школ ответ очевиден — доля интегрированных уроков не превышает 15%. В этих условиях трудно говорить о качестве освоения междисциплинарных компетенций.

Вряд ли кто-то будет спорить о значении коммуникативных навыков и необходимости формировать информационную культуру учащихся.

Но как нормировать эти виды работ? Ведь работа учителя заключается в умении:

- вовлекать учащихся в разработку и внедрение ИКТ-технологий в образовательный процесс;
- обеспечивать интерактивный характер учебного процесса;
- содействовать успешному участию школьников в работе конференций различного уровня с сообщениями, докладами, презентациями, вести подготовку к олимпиадам, конкурсам, чтобы мотивировать интерес к предмету.

При нормировании труда эти виды работ включаются в индивидуальный план учителя и для контроля за их выполнением задаются параметры по количественным (объёмным) показателям и по достижению качества. В частности, количественным показателем может стать доля школьников, принявших участие в конференциях, выступивших с докладами или презентациями, а качественным показателем может служить получение диплома за доклад, победа на конкурсе или олимпиаде. В этом случае достигается зависимость видов деятельности и конечных результатов. Если в индивидуальный план учителя такая работа была включена, то его базовый оклад формируется с учётом этих видов деятельности, а за достижения учащихся учитель получает доплату из стимулирующей части.

Оплата видов работы учителя

В базовой части оплаты труда по новой системе, предложенной Министерством образования и науки РФ, подразумевается, что оплачиваются все виды работы учителя, в том числе и те, которые он ведёт индивидуально с каждым учеником, а не только со всем классом. Например, учителю сельской школы привычно участвовать в решении проблем, связанных с адаптацией ученика в школе, вести индивидуальные беседы с учениками, взаимодействовать с другими учителями-предметниками, работающими в классе, чтобы понять, как ученик работает по разным предметам, возникают ли у него проблемы и трудности, каковы его успехи, какая может быть оказана помощь

в его профильной ориентации в зависимости от способностей самого ученика и его предпочтений. Учитель работает с родителями, повышая их доверие к школе. В обязанности учителя входит содействие родителям в организации, реализации и результативности образовательной деятельности детей, индивидуальное консультирование. Такие виды работ тоже должны быть нормированы и включены в индивидуальный план.

Учитель работает с учениками и в школе, и за пределами школы: он должен организовывать экскурсии, культурно-просветительские мероприятия, привлекать учащихся к внешкольным мероприятиям. Это тоже включается в индивидуальный план и должно быть оплачено, причём в базовой части, а не за счёт стимулирования. А вот если ученик овладел социальными компетенциями, его активность и гражданственность подтверждаются достижениями и вне школы, то учитель за эти достижения должен получать доплаты из стимулирующей части.

Значительную часть времени учителя составляет методическая работа, он подбирает и синтезирует справочный учебный материал для учащихся, участвует в составлении аналитических документов школы, своевременно предоставляя информационно-аналитические материалы по качеству организации учебно-воспитательного процесса в классах, по результатам обучения, готовит отчёты. Самые квалифицированные учителя создают методические разработки, рекомендации, учебные пособия, систематизируют дидактические материалы, расширяют спектр форм и методов обучения, изучают методики преподавания профильного предмета или опытно-экспериментальные методики.

Сегодня от включённости педагогов в разработку новых стандартов зависит качество этих стандартов, их соответствие реальным потребностям.

Поэтому учителям необходимо участвовать в работе педагогических советов, взаимодействовать с педагогами по вопросам совместной разработки единых педагогических требований и определения индивидуальных подходов к учащимся, посещать научно-практические конференции, выступать с докладами, обмениваться опытом с коллегами, публиковать результаты в печати. Учитель сельской школы участвует в составлении заказа на приобретение учебников, пособий и художественной литературы, ведь они должны обеспечить доступность к современным информационным ресурсам и ученикам, и родителям. Такова роль сельской интеллигенции — она открывает окно в мир.

Если бы этими задачами сегодня ограничивали деятельность учителя, можно было бы поставить точку, но задачи учителя ещё шире и ответственней: он обеспечивает охрану жизни и здоровья учащихся в образовательном процессе. Это означает, что он организационно поддерживает диспансеризацию, медицинские обследования и прививки школьников, поддерживает связь с медицинскими работниками по вопросам состояния здоровья учащихся. Учителям сельских школ организовать такую работу значительно сложнее, чем в городских школах, тем не менее они должны создавать здоровьесберегающую образовательную среду: использовать образовательные технологии, ориентированные на сохранение физического и психологического здоровья школьников.

Подводя итоги, отметим, что перечислением всех видов деятельности учителя задача нормирования педагогического труда не исчерпывается: необходимо оценить затраты времени на её осуществление. Если такая работа будет сделана с учётом всех современных требований, можно будет сказать, что кардинальный шаг в переходе на новую систему оплаты труда совершён. Но это дело будущего. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? У нас полкласса изучают английский язык, остальные — немецкий. Я против изучения немецкого (сейчас требуется знание английского во всех сферах жизнедеятельности, а немецкий за 15 лет ни разу не пригодился). Хотелось бы знать, имеет ли ребёнок право выбора иностранного языка для изучения? И чем конкретно в данном случае может помочь орган управления образованием, в чьей компетенции находится этот вопрос? Все родители хотят изучать английский, поэтому родителей спрашивать не будут. Пётр Дмитриевич

Вопрос деления классов на группы и формирования учебных групп для занятий по иностранному языку относится к компетенции образовательного учреждения. Орган образования может порекомендовать Вам обучение в другой школе, где выбранный Вами иностранный язык имеет преимущественное изучение. Например, в нём нет альтернативных языковых групп.

О том, что в данной школе изучают два иностранных языка, Вас должны были предупредить при поступлении ребёнка в первый класс. Работу по разделению класса на языковые группы администрация должна проводить корректно, учитывая мнение родителей, необходимость обеспечения всех педагогов работой, а также соблюдению норм СанПиН 2.4.2.1178-02. Согласно последнему документу языковая группа не должна превышать 12–13 человек.

? Есть ли ограничения по максимальной нагрузке директора школы?

Есть требования к минимальной нагрузке. Максимальный уровень устанавливается решением органа управления образованием, который назначил директора школы, либо учредителем образовательного учреждения. Директор школы, который претендует на досрочное установление трудовой пенсии по старости, должен выполнять учебную нагрузку в объёме 6 часов в неделю (240 часов в год) (п. 8а Постановления Правительства РФ от 29.10.2002 № 781). Согласно Письму Минобрнауки РФ № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 директор начального общеобразовательного учреждения с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закреплённых для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей) или директор вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих посёлках — до 100 человек) может иметь нагрузку в объёме 10 часов в неделю.