

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ОЦЕНИВАЮТ УЧИТЕЛЯ МОСКВЫ И ПОДМОСКОВЬЯ

Е.М. Аврамова

Новая система оплаты труда учителей (НСОТ) заменяет Единую тарифную сетку (ЕТС). Предполагается, что это повысит качество образования и привлечёт в школу педагогические кадры. Так ли это, рассматривает автор.

• эффективность НСОТ • стимулирующая роль НСОТ • зарплата учителей • стимулирующие надбавки

Сомнения

Внедрение НСОТ сопровождалось сомнениями в её эффективности, связанными со следующим:

- результаты работы учителя сложно измерить: так, например, освоение учениками школьной программы — наиболее часто учитываемый фактор начисления стимулирующих надбавок — зависит от усилий многих преподавателей, и выделить влияние конкретного учителя на освоение программы практически невозможно;
- использование доступных измерителей уровня освоения школьной программы — результатов стандартных школьных тестов — приводит к «натаскиванию» учеников на выполнение этих тестов в ущерб другим аспектам обучения;
- в силу сложности оценивания учительской работы далеко не всегда директора школ могут чётко обосновать начисление больших стимулирующих надбавок одним учителям и их отсутствие у других, что снижает мотивацию к повышению квалификации;
- конкуренция за надбавки между учителями ослабляет кооперацию между ними, ухудшает отношения в коллективе, что отражается на их мотивации и качестве преподавания.

Сегодня подтверждаются некоторые опасения, высказанные на стадии обсуждения введения новой системы. Приводим ряд распространённых утверждений и долю респондентов, которые с ними согласны:

- заработная плата учителя не должна зависеть от успеваемости учеников — 53,6%;
- НСОТ предполагает больше бумажной работы, чем реальной — 67%;
- стимулирующие надбавки настолько малы, что это вряд ли заставит учителя работать интенсивнее — 59,5%.

Специальные исследования¹ позволили выяснить, как оценивают респонденты эффективность ныне существующей и предыдущей систем оплаты труда. Вопрос был сформулирован следующим образом: укажите, какая система оплаты труда, на ваш взгляд, больше стимулирует эффективный и качественный труд.

Мнения разделились: 28% ответили, что более эффективна прежняя система, 31% — что НСОТ, и 41% затруднились ответить. Таким образом, пока не все учителя почувствовали существенную разницу между двумя системами.

Оценка НСОТ и ЕТС

Более молодые учителя получили конкурентные преимущества именно благодаря НСОТ², и поэтому неудивительно, что чем моложе респонденты-учителя, тем с большей вероятностью они делают выбор в пользу этой системы. Вместе с тем, и учителя старшей возрастной группы в большей мере склоняются в пользу НСОТ. Рассмотрим, как зависит оценка НСОТ и ЕТС от возраста, материального и социального положения респондентов.

Таблица 1

Распределение оценок системы оплаты труда респондентами по возрастным группам

Какая система оплаты более эффективна	Возраст			
	22–30	31–40	41–55	Старше 55
ЕТС	14	21	33	40
НСОТ	39	38	27	30
Затрудняюсь ответить	47	41	40	30
ИТОГО	100	100	100	100

Практика

1

Исследование «Эффективность школьного образования» (опрошено 2 тыс. московских учителей и 600 учителей Московской области в 2012–2013 гг.) проведено Институтом гуманитарного развития мегаполиса под руководством автора.

2

Новая система оплаты труда в школах. Опыт Калининградской и Новгородской областей: Сб./ Г.В. Андрущак, Я.Я. Козьмина, Е.В. Сивак, М.М. Юдкевич. М.-Йошкар-Ола: ООО «Полиграфическое предприятие Центр Принт», 2010.

Таблица 2
Оценка НСОТ и ЕТС в зависимости от уровня материального и социального положения учителей

Системы оплаты труда	Уровень материальной обеспеченности (оценка респондентов)		
	высокий, выше среднего	средний	ниже среднего, низкий
ЕТС	17	26	34
НСОТ	50	35	21
Затрудняюсь ответить	33	39	45
ИТОГО	100	100	100
Системы оплаты труда	Уровень общественного положения (оценка респондентов)		
	высокий, выше среднего	средний	ниже среднего, низкий
ЕТС	22	27	40
НСОТ	41	30	22
Затрудняюсь ответить	37	43	38
ИТОГО	100	100	100

Приведённые данные показывают, что чем выше уровень материального и социального положения респондентов, тем скорее они делают выбор в пользу новой системы оплаты труда.

Выбор в пользу той или иной системы в значительной мере зависит от того, какие преимущества получили учи-

теля в результате перехода на НСОТ. Так, в случае получения относительно высокой стимулирующей надбавки позитивные оценки НСОТ более вероятны. Вместе с тем заметна, что довольно значительная доля респондентов, не имеющих вообще никаких надбавок, также стали приверженцами НСОТ.

Таблица 3
Оценка НСОТ и ЕТС в зависимости от размера стимулирующей надбавки

Ответ	Размер надбавки			
	Нет надбавки	Менее 1000 руб.	Более 1000 руб.	Более 4000 руб.
ЕТС	34,8	36,9	25,4	12,1
НСОТ	26,1	20,4	39,8	48,5
Затрудняюсь ответить	39,1	42,7	34,8	39,4
ИТОГО	100	100	100	100

Скептическое отношение ряда учителей к НСОТ отчасти вызвано тем, что эта система, по их

мнению, не учитывает всех видов педагогической деятельности — так считают 30% респондентов.

Стимулирующая роль НСОТ

Внедрение НСОТ объяснялось необходимостью учитывать разницу в качестве труда учителей с тем, чтобы стимулировать повышение качества труда. Однако большинство респондентов (56%) считает, что как данный инструмент

НСОТ не заработал, и лишь 25% полагают, что НСОТ является таким инструментом. Прочие (и их доля достаточно велика – 19%) не определились со своим отношением. Отметим, что это представление складывается у педагогов вне зависимости от того, какую профессиональную категорию они имеют.

Практика

Таблица 4

Представление о стимулирующей роли НСОТ в зависимости от профессиональной категории респондентов, %

Учитывает ли НСОТ разницу в качестве труда	Профессиональная категория		
	Высшая	Первая	Вторая
Да	28	20	22
Нет	60	56	57
Затрудняюсь ответить	12	24	21
ИТОГО	100	100	100

Также соответствующее представление складывается вне зависимости от возраста респондентов. Доля респондентов, считающих, что НСОТ действительно учитывает разницу в качестве труда, одина-

кова во всех возрастных группах и составляет примерно четверть. И только с повышением размера стимулирующей надбавки число положительных оценок стимулирующей роли НСОТ возрастает.

Таблица 5

Представление о стимулирующей роли НСОТ в зависимости от размера получаемой надбавки

Учитывает ли НСОТ разницу в качестве труда	Размер надбавки			
	Нет надбавки	Менее 1000 руб.	Более 1000 руб.	Более 4000 руб.
Да	18	26	35	37
Нет	67	54	58	47
Затрудняюсь ответить	15	20	7	16
ИТОГО	100	100	100	100

Московская область вошла в число регионов, которые участвовали в реализации комплексного проекта модернизации образования, т.е. впервые

НСОТ была введена в ряде школ области в 2007 году, причём к 2008 году эта система бы-

ПЕД диагностика
ПЕД диагностика

3

По данным профсоюза учителей. Статистические данные доступны на сайте <http://pedagog-prof.org>

ла введена уже в более чем 75% школ; на сегодняшний день она применяется в образовательных учреждениях уже в течение 5–6 лет. За это время среднемесячная заработная плата учителя стала выше, чем средняя заработная плата по экономике региона. Но, утверждая это, надо быть осторожным, так как заработная плата молодых учителей, в привлечении которых так заинтересована система образования, может значительно отличаться в меньшую сторону.

Зарботная плата

По оценкам учителей, работающих в Московской области, заработная плата московских учителей в два раза больше. Действительно, можно сделать такие выводы на основе данных по начисленной среднемесячной заработной плате³.

При этом подмосковные учителя считают, что их средняя нагрузка существенно выше (как по основной должности, так и с учётом совместительства), чем нагрузка учителя в Москве, поэтому показатель среднемесячной начисленной заработной платы был пересчитан в расчёте на одну ставку нагрузки, и разрыв по заработной плате оказался даже более существенным. При этом кривая заработной платы

учителей Москвы демонстрирует отчётливую тенденцию роста (даже без учёта декабря 2011 года и декабря 2012 года, когда заработная плата увеличивается довольно значительно), в то время как в Московской области кривая практически горизонтальна.

Стимулирующие надбавки

Социологические данные свидетельствуют о том, что численность учителей, получающих стимулирующие надбавки, в Москве приближается к 100%, а в Московской области 10% учителей её лишены.

Судя по ответам респондентов, они получают стимулирующие надбавки за следующие виды деятельности: ведение электронного журнала и электронных дневников, ведение кабинета, дистанционное обучение, дополнительное время для выполнения заданий на ПК, за профильный класс, занятия с одарёнными детьми, успеваемость учеников, консультации других учителей, кружки, обязанности инженера, системного администратора, организация питания, открытые уроки, подготовка к ЕГЭ и ГИА, поездки на экскурсии, проведение мероприятий, проверка тетрадей, ведение кабинета, работа в выпускных

классах, работа с отстающими, уполномоченный по защите прав детей, печатные работы.

А на вопрос, за какие виды деятельности учителя не получают надбавки, получены следующие ответы: административная работа; подготовка внеурочных мероприятий, ведение карт здоровья и развития; ведение электронных дневника и журнала; внеклассная работа; внеурочная воспитательная работа; внеурочная и внеклассная деятельность (в том числе и работа с отстающими); выезды на соревнования; дежурства; индивидуальная работа классного руководителя; использование ИКТ; качество обучения; консультации учителей; кружки; научно-исследовательская работа; обслуживание кабинета; педсоветы; работа с родителями; работа с трудными подростками; самообразование; уровень классов.

Поскольку в каждой школе разработано собственное положение об оплате и стимулировании труда учителей, надбавку за один и тот же вид деятельности учителя разных школ могут получать, а могут и не получать. Критики НСОТ неоднократно упоминали, что эта система несовершенна именно из-за отсутствия твёрдых критериев оценки содержания и результатов труда учителей. Как мы видим, система не позволяет сравнить до-

стижения учительского труда в разных школах. Вместе с тем, достаточно большая доля респондентов признаёт за НСОТ роль в повышении профессиональной активности: 42,2% респондентов готовы увеличить профессиональную активность для получения стимулирующих выплат.

Опасения по поводу конфликтов при распределении стимулирующих надбавок оказались преувеличенными: только 8% респондентов сообщили, что конфликты по этому поводу происходят постоянно; 20,9% сказали, что конфликты случались при переходе на новую систему, но затем прекратились, а большинство (70%) утверждают, что конфликтов по этому поводу не было и нет.

В целом данные исследования свидетельствуют о скорее справедливом характере распределения стимулирующих надбавок: так считают 90% московских учителей и 70% подмосковных. Ситуация в Москве значительно лучше, к тому же в Москве оценки справедливости распределения стимулирующих надбавок и его последствия в большей мере зависят от индивидуальных характеристик респондентов: чем выше квалификационные характеристики и самооценка общественного и материального положения, тем лояльнее респондент к процессу распределения надбавок.

Практика

Изменения

Респондентам был задан вопрос: «Что изменилось после реформы оплаты труда?».

Предлагалось выбрать предложенный вариант ответа или дать свой вариант, который они считают наиболее точным.

Таблица 6

Изменения после внедрения НСОТ

Вариант ответа	Доля респондентов, выбравших вариант ответа, %
Стали использовать другие методы преподавания	13,9
Стали больше времени уделять внеурочной работе	13,7
Другое	12,6
В целом ничего не изменилось	65,7

Вопрос был частично открытым, и наиболее распространёнными вариантами ответа, предложенными самими учителями, стали следующие: «стало больше бумажной работы», «выросла нагрузка», «изменение приоритетов», «сократилась зарплата», «рост интенсивности труда без оплаты», «чувство угнетения».

Лишь около 14% респондентов указали, что стали использовать другие методы преподавания, стали больше времени уделять внеурочной работе, в то время как большинство респондентов (почти 66%) указали, что для них ни-

чего не изменилось. К сожалению, использование новых методов и увеличение времени внеурочной работы могут быть связаны не с НСОТ, а с административными механизмами давления на учителя: «Если баллы по ЕГЭ будут низкие, то нам придётся туго, а если высокие, то никто не похвалит, и копейки не заплатят».

В целом 76% респондентов ответили, что в последние годы работать в школе стало гораздо сложнее. С тем, что работать стало легче, согласны только 2%, остальные (22%) считают, что ничего не изменилась.

Таблица 7

Причины, по которым работать стало труднее

Варианты ответа	Число респондентов, %
Стало больше отчётности, бюрократической работы	89,3
Из-за введения ГИА, ЕГЭ	36,3
Из-за необходимости постоянно использовать компьютерные технологии	27,7
Из-за того, что стало труднее наладить отношения с детьми	11,0
Из-за того, что стало труднее наладить отношения с родителями учеников	25,0

На первом месте среди причин, по которым работать стало труднее, как следует из данных таблицы, — увеличение отчётности, занимающее большую долю объёма всей нагрузки.

* * *

Новая система оплаты труда учителей прочно входит в жизнь: зарплата учителей (особенно московских) значительно увеличилась, большинство учителей получают стимулирующие выплаты, размер кото-

рых, впрочем, по мнению значительной части учителей, не столь велик, чтобы стать действенным инструментом повышения квалификации и, соответственно, качества преподавания. И хотя готовность к увеличению профессиональной активности достаточно велика, она пока не ведёт ни к заметному изменению методов преподавания, ни к расширению внеклассной работы педагогов. Здесь, как фиксирует большинство респондентов, всё остаётся по-прежнему.

Практика