

УДК 338.246.8

Региональный аспект формирования новой системы оплаты труда в общеобразовательных учреждениях (сравнительный анализ на примере Чувашской Республики и Самарской области)



Григорьева Н.А.

Директор муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №54 с углубленным изучением отдельных предметов» (Чебоксары)

В статье представлены действующие модели новой системы оплаты труда (НСОТ) и методики расчета заработной платы в образовательных учреждениях системы общего образования на примере общеобразовательных учреждений (ОУ) Чувашской Республики и Самарской области. Даны предложения по совершенствованию оплаты труда в системе общего образования.

Ключевые слова: новая система оплаты труда; модельная методика формирования фонда оплаты труда; базовая и стимулирующая часть фонда оплаты труда.

В последние годы зарплата учителей в Чувашской Республике (ЧР) росла быстрее, чем средняя региональная заработная плата. По данным Чувашстата среднемесячная начисленная заработная плата работников образования в ЧР составляла 9330,3 руб. и увеличилась в 2010 г. (по сравнению с 2007 г.) на 63,1 %. Данный позитивный процесс – результат перехода на новую систему оплаты труда педагогических работников.

Вместе с тем она, по-прежнему, отстает от среднемесячной зарплаты в целом по экономике в Чувашской Республике на 32,3 %, которая составляет в 2010 г. 12348,5 руб. Исходя из анализа федерального и регионального законодательства, регулирующего вопросы оплаты труда работников ОУ, по мнению А.С. Гармашовой, И.В. Абанкиной [1, 2, 3], в настоящее время можно выделить несколько действующих моделей НСОТ, которые позволяют утверждать, что независимо от действующей системы оплаты труда у учителей появляется новая мотивация добиваться успехов учеников, а не стремиться к увеличению учебной нагрузки. В тоже время, по мнению А. Вифлеемского [4, 5], в НСОТ заложен ряд спорных новаций:

– например, порядок определения заработной платы руководителя учреждения. Здесь отправной момент: средняя заработная плата основного персонала учреждения; учитывая, что учреждения имеют

различные масштабы, а средняя зарплата в них может отличаться при этом незначительно, такая жесткая взаимосвязь необоснованна;

– выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются;

– в Постановлении № 605 предусматривается, что штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с органом исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение. По отношению к образовательным учреждениям такое предписание нарушает ст. 32 Закона РФ «Об образовании», в соответствии с п. 9 которого установление штатного расписания входит в компетенцию самого образовательного учреждения.

На наш взгляд, в НСОТ существенным недостатком является также наметившееся противоречие:

– по НСОТ средства на оплату труда формируются на календарный год, исходя из объема ассигнований федерального бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения. На практике это не работает;

– отсутствие достойных базовых окладов вынуждает руководителя ОУ и членов рабочих групп по распределению стимулирующей части ФОТ рас-

смаатривать стимулирующую часть как обязательную оплату труда, а не как стимулирующие выплаты лучшим.

Рассмотрим более подробно методику расчета заработной платы работников государственных общеобразовательных учреждений на примере двух субъектов Приволжского федерального округа: Чувашской Республики и Самарской области. Основа для расчета в анализируемых регионах представлена в табл. 1, 2, 3, 4. Методика расчета оплаты труда педагогических работников в Чувашской Республике – основывается в базовой части за установленную при тарификации учебную нагрузку, производится, исходя из установленных размеров базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом выплат компенсационного характера и выплат по повышающим коэффициентам за выслугу лет и квалификационную категорию, исходя из учебной нагрузки, установленной при тарификации учебного процесса.

Методика расчета оплаты труда педагогических работников в Самарской области

– в базовой части основывается на использовании таких показателей, как наполняемость групп и стоимость ученико-часа. В соответствии с ней оплата труда педагога зависит от количества детей, с которыми он непосредственно работает.

По мнению Г.В. Башкиной, В.Ф. Солдатова [6], введение стимулирующих выплат за качество и результаты работы и усиление их роли в оплате труда

Таблица 1

Расчет базовой части по методике Самарской области¹

Стоимость 1-го учебного часа	Преподаваемый предмет	Класс	Кол-во учащихся	Кол-во часов		Базовая зарплата
				в неделю	в месяц	
4,78	физ-ра	3 Б	19	2	8,40	762,89
4,99	физ-ра	10 Б	8	2	8,40	335,33
ИТОГО			213	26	109,20	10488,24
ВСЕГО			213	26	109,20	10488,24

¹ Данные из тарификационного списка за январь 2010 г. по МОУ «Б. Глушицкая СОШ №2».

Таблица 2

Специальный фонд ФОТ в модели Самарской области²

Повышающие коэффициенты						Базовая часть ФОТ	Выплаты стимул. части	Всего ФОТ
Деление на группы		Категорийность		Ученая степень				
Кoeff.	Сумма	Кoeff.	Сумма	Кoeff.	Сумма	915,47	5 740	6655,47
1,0		1,20	174,28	1,00		1095,49		1095,49
2,0	335,33	1,20	182,58	1,00		804,79		804,79
ИТОГО	335,33		2164,70			12 988,27		18728,27
ВСЕГО	335,33		2164,70			12 988,27	5 740	18728,27

² Данные из тарификационного списка за январь 2010 г. по МОУ «Б. Глушицкая СОШ №2».

Таблица 3

Расчет базовой части по методике Чувашской Республики³

Вид показателя	Показатель в стоимостном выражении за 18 часов	Сумма за 18 часов	Сумма за 26 часов
Оплата по учебной нагрузке	4 070	4 070	5878,8
Повышающий коэффициент за категорию	0,25	1017,5	1469,7
Повышающий коэффициент за стаж	0,25	1017,5	1469,7
Повышающий коэффициент по занимаемой должности:	0,20	814,0	1175,7
– классное руководство	0,07		
– проверка тетрадей	0,05		
– дополнительные занятия с обучающимися, предметные и методические комиссии, заведование учебными кабинетами, подготовка к олимпиадам, участие в конференциях и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей	0,08		
ИТОГО		6919, 0	9993,9

³ Данные из тарификационного списка за январь 2010 г. по МОУ «СОШ №54 г. Чебоксары».

является основным институциональным изменением, которое происходит в результате реализации комплексного проекта модернизации образования [4].

Предлагаем провести сравнительный анализ расчета заработной платы по методикам расчета 2 регионов применительно к учителю с высшей категорией, стаж 20 лет, образование высшее, учебная нагрузка 26 часов в неделю (табл. 1, 2, 3, 4).

Методика расчета стимулирующей части⁴

Таблица 4 учителя и его социальной роли в обществе несправедливым. К тому же строгое следование методическим рекомендация Министерства по выделению спец. фонда позволяет самарским разработчикам отслеживать изменения уровня ФОТ за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников. (В ЧР дан-

	Б.Глушицкая СОШ №2	СОШ №54 г. Чебоксары
Начисления по приказу директора:		
доплаты лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, имеющим ученую степень;	Спец.фонд	1017,5 (25 %)
Интенсивность и напряженность		610,5 (15 %)
По критериям за эффективность работы		
(по итогам работы рабочей комиссии по распределению стим. части ФОТ	2600	2500
ИТОГО	2600	4 128,0
ВСЕГО:	18728,27	14 121,0

⁴ Данные из тарификационных списков за январь 2010 г.

Проведенный анализ выплат из стимулирующей части ФОТ показывает, что максимальные выплаты приходятся на работников с большим стажем работы и наличием высшей или первой категории. Таким образом, разброс в количественных показателях по доплатам за эффективность и высокие результаты труда является подтверждением того, что в системе общего образования появился и заработал действенный экономический механизм по стимулированию лучших педагогов. К тому же наряду с ежемесячными выплатами на основе балльной системы (по критериям эффективности) в ОУ действует механизм премиальных выплат, которые осуществляются по итогам учебного периода (четвертей, года).

Результаты анализа регионального опыта практики применения НСОТ.

Как видно из представленных табл. 1, 2, в Самарской области оплата труда поставлена в непосредственную зависимость от числа учащихся в классе, от их наполняемости и определяется на основе стоимости бюджетной образовательной услуги за 1 ученико-час; ФОТ строго структурирован: выделяются базовая часть и специальный фонд.

В Чувашской Республике (табл. 3, 4) – на основе установления базового оклада и повышающих коэффициентов. Специальный фонд не выделяется, его элементы заложены в повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Представленные данные свидетельствуют о том, что оплата труда педагогического работника Самарской области поставлена в зависимость от количества учащихся в каждом классе. На наш взгляд, в условиях нормативного финансирования ОУ данный подход является вполне оправданным и мобилизует педагогический коллектив на создание условий для формирования индивидуальной образовательной траектории создания условий для обеспечения качественного образования. В то же время в условиях демографического спада данный подход возлагает ответственность на демографическую ситуацию на учителей, что является по отношению к должностным обязанностям

новый подход заложен в повышающем коэффициенте по занимаемой должности – 0,20).

В Чувашской Республике НСОТ направлена на повышение качества работы учителя на основе факторов, отражающих квалификацию, сложность и ответственность работы учителя. На наш взгляд, данная модель обладает явным социальным преимуществом Недостатки данной модели:

- несмотря на то, что фонд оплаты труда ОУ формируется в зависимости от общего контингента учащихся, у учителя нет заинтересованности в увеличении контингента учащихся; данный фактор является определяющим только для администрации школы;

- существенно снижает уровень заработной платы на базовом уровне введение повышающего коэффициента по занимаемой должности в строго определенных параметрах – 0,20;

- на наш взгляд, также существенно снижает уровень выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда у основного состава педагогических работников введение в данную часть выплат за доплаты лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, имеющим ученую степень; данные выплаты следует соотносить с базовой частью ФОТ.

Таким образом, на основе проведенного анализа выявлено, что в результате применения в регионах различных моделей расчета ФОТ наметилась существенная разница в размере заработной платы педагогического состава (табл. 1, 2, 3, 4). В данном анализе расчета методик исчисления базовой части оплата педагогического работника Самарской области составляет 12988,27 руб., по Чувашской Республике – 9994,11, разность уровней базовой части составляет 2994,16 руб. За счет введения в ЧР в методику исчисления стимулирующей части доплаты лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями и имеющими ученую степень, наблюдается превышение выплаты стимулирующей части на 1528 руб. Однако, следует учесть, что, производя данные выплаты из стимулирующей части

лицам, имеющим награды и звания, тем самым существенно снижается стоимость одного балла для остальной части педагогического коллектива.

Проведенный анализ регионального опыта по трансформации экономических отношений в системе общего образования позволяет сформулировать предложения по совершенствованию практики введения новой системы оплаты труда. *Предложения по формированию НСОТ:*

- создать условия для выполнения зарплатой воспроизводящей и стимулирующей функций в ОУ, с этой целью ввести единые унифицированные критерии оценки труда учителя, всех педагогических работников, определив конкретные показатели их квалификации, соответствующих профессиональному (компетентностному) стандарту; отказ от установления базовых окладов (ставок) как минимальных госгарантий привел к резкой дифференциации в оплате по регионам, поскольку ставки (оклады) устанавливались с учетом имеющихся средств;

- оплата труда педагогов за надлежащее выполнение должностных обязанностей должна стать преобладающей долей его заработной платы, особенно при ограниченных финансовых ресурсах;

- определить единые принципы оценки труда педагогов при распределении стимулирующих выплат;

- установить на законодательном уровне индексацию заработной платы работников ОУ в размере не ниже реального уровня инфляции с обеспечением соответствующего механизма финансовой помощи из федерального бюджета при отсутствии необходимых средств на эти цели в бюджетах субъектов РФ и муниципальных образований;

- в модели оплаты труда ЧР увеличить значение коэффициента по занимаемой должности, т.к. здесь заложены такие критерии работы как классное руководство, проверка тетрадей, заведование учебными кабинетами;

- в модели оплаты труда ЧР доплаты лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, имеющим ученую степень установить в базовой части ФОТ.

Литература:

1. Гармашова А.С. Учет квалификационных характеристик педагогов в новых системах оплаты труда // Справочник руководителя образовательного учреждения – 2010. – № 5. – С. 35-46.
2. Абанкина И.В. Новые модели финансирования образования // Народное образование. – 2008. – № 1. – С. 32-40.
3. Абанкина И.В., Осовецкая Н.Ю. Новая система оплаты труда как механизмы развития школы // Народное образование. – 2008. – № 10. – С. 51-58.
4. Вифлеемский А.Б. Что нового в оплате труда педагогов // Народное образование. – 2008. – № 10. – С. 59-68.
5. Вифлеемский А.Б. Экономика и/или образование // Народное образование. – 2010. – № 2. – С. 53-60.
6. Башкина Г.В, Солдатов В.Ф. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам // Справочник заместителя директора. – 2010. – № 6. – С. 10-15.
7. Постановление Кабинета Министров ЧР от 12.11.2008 г. № 349 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений ЧР, занятых в сфере образования и науки».
8. Постановление Правительства Самарской области от 20.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (вред. Постановления Правительства Самарской области от 11.03.2009 г. № 92, от 09.10.2009 г. № 536, с изм., внесенными Пост. Пр. Сам. обл. от 06.10.2009 г. № 485).
9. Куприянова Т.В. Оплата труда педагогов // Народное образование. – 2010. – № 2. – С. 11-18.

Regional Aspect of Forming New Wage System in Comprehensive Educational Establishments (Comparative Analysis Based on Data from Chuvash Republic and Samara Region)

N. Grigorieva

Secondary Comprehensive School № 54 with advanced study of some subjects (Cheboksary)

The article presents working models of new wage system (NWS) and methods of payroll accounting in comprehensive educational establishments as exemplified by comprehensive educational establishments of Chuvash Republic and Samara Region. The author suggests several ways to improve wage system in the sphere of general education.

Key words: new wage system, model methods of forming of wage fund, standard and promotional parts of wage fund.