

НСОТ: эффективной модели не найдено

На учительскую зарплату влияет не модель НСОТ, а политическая воля руководства регионов. К такому выводу пришли участники семинара Института развития образования НИУ – Высшая школа экономики «Что происходит с зарплатой учителей: зависит ли рост заработной платы от модели оплаты труда?»

Светлана КИРИЛЛОВА

Директор Центра универсальных программ Наталья Типенко, выступая на семинаре с докладом, проанализировала сведения электронного всероссийского мониторинга учительских зарплат в регионах с разными системами НСОТ.

Наблюдения проводятся в рамках проекта «Наша новая школа». С одной стороны, перед нами кропотливо собираемая каждым субъектом РФ и муниципалитетом статистика. С другой – «средняя температура по больнице»: здесь нет частных случаев. И, наконец, это проблемы учителей, увиденные глазами региональных чиновников.

Н.Типенко отметила, что российские регионы используют три модели НСОТ. Первая – ученико-час, вторая – базовый оклад, третья – оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ). Разница заключается в способе формирования учительского оклада.

В ряде регионов реализуется сразу несколько моделей, а некоторые перешли или переходят с одной на другую.

На практике, по мнению Типен-

ко, принципиально отличающиеся системы оплаты труда: ученико-час и все остальные. Разница в реализации системы базового оклада и оклада по профессионально-квалификационным группам в субъектах РФ оказывается незначительной.

По каким принципам руководители региона выбирали свою модель?

Выбор зависел от времени введения НСОТ в каждом субъекте РФ. Так, модель НСОТ, основанная на ученико-часе (предполагающая, что основой для расчета базовой части зарплаты учителя служит стоимость одного часа работы с одним учеником), была впервые апробирована в Тюменской области в 2006 г. и рекомендована к применению Министерством образования и науки. Ей отдали предпочтение многие регионы – участники КПМО, а также Кемеровская область, которая ввела ученико-час в экспериментальном порядке.

Модель базового оклада и ПКГ предполагает введение системы региональных повышающих коэффициентов к установленному в регионе окладу: за образование, степень, стаж и т.п. Большинство субъектов РФ взяли за основу именно ее. Особенно это касается регионов, введивших НСОТ поз-

же остальных (за исключением Москвы) и уже знакомых с проблемами, возникшими при введении ученико-часа.

Три модели – и ни одной лучшей

Главный вопрос: можно ли теперь, по результатам прошедших лет, назвать самую эффективную модель НСОТ? Н.Типенко отвечает «нет». Если опираться на данные электронного мониторинга, выбранная система не отражается на уровне учительской зарплаты. «Главное, от чего он зависит – от политической воли руководителей субъекта Федерации, от их готовности выделять средства на образование», – подчеркнула директор Центра универсальных программ.

Впрочем, кое-какие факты указывают на финансовые преимущества модели ученико-часа. К примеру, в регионах, взявших ее за основу, доля учителей с зарплатой не ниже средней по экономике оказалась около 40%. В остальных субъектах РФ таковых только 35%. (Однако здесь речь идет о цифрах, предоставленных самими регионами. И уже в ходе семинара участники обратили внимание на ряд откровенно завышенных данных, касающихся учительских зарплат.)

Можно ли считать, что модель ученико-часа, которая подверглась суровой критике, более эффективна? Нет, считает Наталия Типенко. Однако она привела интересный пример: в регионах с НСОТ, основанной на ученико-часе, учительская нагрузка почти приблизилась к норме (то есть к единице). Между тем в субъектах РФ с другими системами она составляет примерно 1,35 (то есть на 35% выше, чем положено, и на 20% выше, чем в среднем по России).

Данные мониторинга позволяют лишь сделать предположение, что модель ученико-часа более полно учитывает все виды нагрузки (в том числе внеурочную). В этом случае учителям незачем «набирать» часы, чтобы увеличить свою зарплату.

Обязательство выполнено, зарплата выше не стала

Повысились ли зарплаты российских учителей в 2011 г.? По данным мониторинга – да, и немало!

В мае 2011 г. (согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 31 мая 2011 г. № 436) тридцать семь регионов заключили соглашение с Министерством образования и науки РФ, взяв на себя обязательство увеличить заработную плату педагогов к началу учебного года до уровня среднемесячной по экономике данной территории (правда, чиновники учитывали при этом только первый квартал 2011-го).

А вот семь субъектов взяли более высокое обязательство: довести осенью 2011 г. зарплату учите-

лей до небывалого уровня – выше средней по экономике.

Если верить электронному мониторингу, большинство регионов свои обязательства по доведению учительской зарплаты до средней по экономике выполнили. Более того – перевыполнили.

По сравнению с октябрем 2010 г. доходы педагогов в октябре 2011 г. взлетели кое-где до 70%. Например, почти удвоилась учительская зарплата в Самарской, Пензенской, Курской областях. В нескольких субъектах учителя – согласно опять-таки официальным данным – уже получают на 10–15% больше, чем в среднем по экономике региона.

Правда, некоторые сомнения вызывает то, что в группе лидеров по повышению зарплат ока-

Темпы прироста з/п учителей для модели «ученико-час»

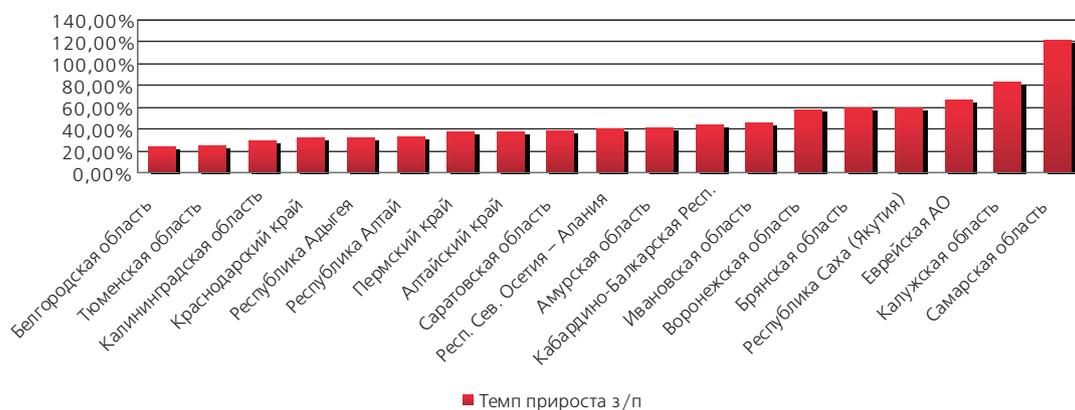


Рис. 1

Темпы прироста з/п учителей для модели «базовый оклад»

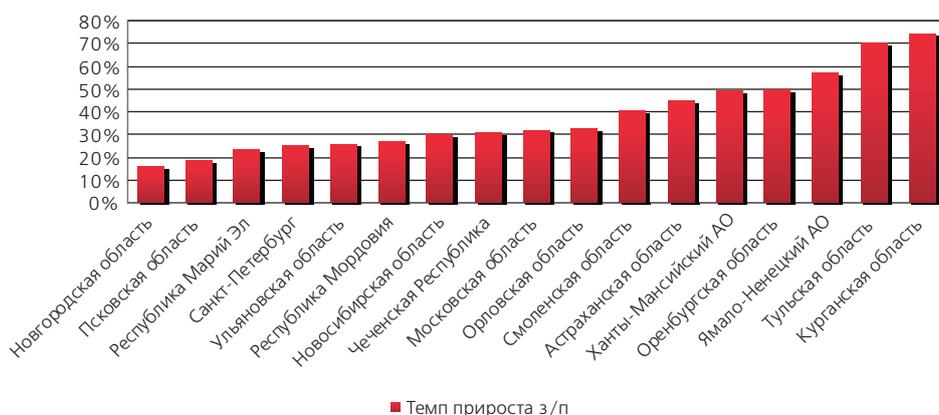


Рис. 2

зались одновременно такие разные по экономическому развитию и географическому положению регионы, как Ямало-Ненецкий автономный округ и Ивановская область.

Мониторинг позволил выявить определенную закономерность: чем ниже был «стартовый» уровень учительской зарплаты, тем выше он стал в октябре 2011 г. Скажем, Тюменская область – лидер образовательных реформ с высокими зарплатами по региону в целом – не смогла существенно увеличить зарплату своих педагогов.

Какая политика принесла больше пользы: повышение базовой части учительской зарплаты или вложение всех дополнительных средств в стимулирующие фонды? В регионах, где руководители образования повысили педагогам заработную плату, увеличив фонды стимулирования школ, усилились протестные настроения учителей. Педагоги посчитали, что средства из стимулирующих

фондов стали получать только избранные (администрация, приближенные директора, профсоюз), а у всех остальных зарплата снизилась.

Все намного спокойнее в тех субъектах РФ, где власти пропорционально увеличили как базовую, так и стимулирующую части заработной платы (то есть повышение происходит равномерно у всех учителей). Комментируя эту часть доклада, секретарь ЦК профсоюза работников народного образования и науки Владимир Лившиц подтвердил, что сегодня в регионах трудно говорить о справедливом распределении средств стимулирующего фонда: «Эти 30–40% никого не стимулируют, – прибавил он. – Часть их, можно сказать, просто закапывается в землю».

Где зарплаты педагогов стали выше: в регионах, реализующих модель базового оклада или ученико-часа? По данным мониторинга, учительские зарплаты

поднялись на треть в 50% субъектов РФ, работающих по модели базового оклада, и в двух третях, реализующих модель ученико-часа и ПКГ (из всех трех самой близкой к ЕТС).

А вот в половине регионов с ученико-часами зарплата учителей более чем на 110% превышает среднюю по экономике. Правда, Наталия Типенко объясняет это не достоинствами модели ученико-часа, а, скорее, тем, что все эти регионы – участники КПМО, и именно они начали раньше остальных вводить НСОТ и повышать учительские зарплаты.

Формируется элита?

Если мониторинг дает столь оптимистические данные, почему учителя во многих регионах жалуются, что зарплата у них не повысилась? Более того: откуда берутся жалобы на ее уменьшение за последний год?

При тщательном анализе данных выясняется факт: зарплату



Разница между зарплатами учителей от муниципалитета к муниципалитету (в процентном соотношении)

Оренбургская область	15,14	Тюменская область	19,19
Самарская область	15,49	Калужская область	19,92
Забайкальский край	15,79	Республика Коми	20,11
Хабаровский край	16,05	Ненецкий АО	20,36
Пензенская область	16,47	Приморский край	20,41
Иркутская область	16,48	Свердловская область	20,49
Мурманская область	17,47	Томская область	21,16
Камчатский край	17,52	Республика Бурятия	21,89
Республика Дагестан	18,14	Сахалинская область	23,48
Рязанская область	18,20	Красноярский край	24,93
Челябинская область	19,06	Костромская область	25,17
Республика Тыва	19,07	Амурская область	40,24

«выше средней по экономике региона» получает в каждом субъекте РФ сравнительно небольшая – от 36 до 39% – группа. В регионах, реализующих модель ученико-часа, она оказывается немного больше: от 40 до 43%.

Это – педагогическая элита, чьи доходы действительно растут. Но кто эти учителя? Какова их возрастная категория? Мониторинг не дает ответа. Участники семинара предположили, что в некоторых регионах высокооплачиваемую группу составляют педагоги старшего возраста, получающие надбавки за стаж.

Не по труду, а по месту жительства

Вызывает удивление и тот факт, что внутри каждого субъекта РФ величина учительской зарплаты колеблется от муниципалитета к муниципалитету. В основном межмуниципальная дифференциация составляет менее 15%. По мнению Наталии Типенко, вполне приемлемый показатель. Однако в 24 регионах эта разница выше. Иными словами, в школах одного муниципалитета учителя получают значительно больше, чем их коллеги, которые учат детей в со-

седнем квартале, относящемся к другому муниципалитету.

В некоторых случаях, считает директор Центра универсальных программ, такая дифференциация естественна: где-то выделяются северные надбавки, и, следовательно, на региональные коэффициенты к заработной плате влияет географическое положение муниципалитета. Однако в субъектах РФ, где никаких северных надбавок нет, такая разница между зарплатами у ближайших соседей вызывает недоумение. Например, чем обусловлена 25%-я разница в оплате педагогического труда в разных районах Костромской области? Или: откуда взялась почти 20%-я разница между муниципалитетами Калужской области?

Разница между зарплатами учителей представлена в *таблице*.

Зарплата и качество по-прежнему не связаны

Выступая по итогам доклада, замминистра образования и науки РФ Игорь Реморенко обратил внимание на безальтернативность новой системы оплаты труда, предложенной регионам: «НСОТ ввели не потому, что она лучше, – сказал он, – а потому что

ЕТС умерла». По мнению Реморенко, дифференциация между муниципалитетами тоже не вина НСОТ: «Уровень зарплаты у нас отличался между муниципалитетами и раньше, при ЕТС».

Вице-президент РАО Виктор Болотов, позитивно оценивший введение НСОТ шуткой «Котенка бросили в воду, котенок не утонул, а научился плавать», убежден в необходимости поиска способа «связать зарплату с качеством труда». Все участники семинара согласились с тем, что на сей день ни одна из существующих моделей НСОТ не смогла решить этот вопрос.

По мнению директора Центра трудовых исследований НИУ – ВШЭ Владимира Гимпельсона, единственное достижение НСОТ заключается в долгожданном отрыве учительских зарплат от минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Секретарь ЦК профсоюза работников народного образования и науки Владимир Лившиц заявил о невозможности соотнесения результатов учительского труда с зарплатой без объективной системы его оценки. А ее нам еще только предстоит разработать.

Игорь Реморенко привел в пример попытки ряда регионов измерять индивидуальную динамику учеников и роль учителя в этом процессе. «Это тот путь, на котором качество может встретиться с оплатой», – предположил Реморенко.

Наталия Типенко в заключительном слове с сожалением указала на неоднозначное понимание в регионах содержания понятия «качество образования». Некоторые руководители в субъектах РФ по-прежнему считают, что это результаты ЕГЭ. «Только после того, как мы определим, что такое качество образования и как его измерять, – сказала она, – нам следует задуматься над тем, как за него платить». ●