**Выше ставки и оклады!**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Пресс-служба Профсоюза. 03.07.2018 |  | 618 |

***Единые рекомендации – не пожелание, а инструмент государственной политики в сфере оплаты труда.***

**Согласно**[**мониторингу Общероссийского народного фронта**](https://onf.ru/2018/06/28/eksperty-onf-kazhdyy-pyatyy-uchitel-gotov-uyti-iz-shkoly-iz-za-nizkoy-zarplaty-i-ogromnoy/)**, каждый пятый педагог в стране подумывает об уходе из школы. Одной из основных причин учителя называют низкий заработок, несмотря на то, что майские указы президента о повышении зарплаты считаются выполненными. В чём причина такой ситуации и как можно её исправить? Положение дел комментирует заместитель председателя Общероссийского Профсоюза образования Татьяна Куприянова.**

Вопросы, связанные с совершенствованием оплаты труда и повышением заработной платы педагогических и иных работников образования, постоянно находятся в центре внимания Общероссийского Профсоюза образования. Мы регулярно готовим материалы, анализируем ситуацию с уровнем и условиями оплаты труда в регионах, постоянно рассматриваем ее на заседаниях Исполкома, Центрального Совета и, конечно, на конференциях и съездах профсоюза. Та же работа проводится и в каждом регионе России.

Конечно, мы по заслугам оцениваем указы Президента России от 2012 года, потому что установление такого федерального регулятора поэтапного повышения оплаты труда педагогических работников в течение семи лет направлено на повышение оплаты труда, и это повышение действительно состоялось. В полной мере отдавая должное значимости этих указов, мы, вместе с тем, неоднократно высказывали свое мнение по поводу порядка их реализации в регионах, потому что в соответствии с разграничением полномочий между федеральным центром и субъектами Российской Федерации основная нагрузка легла на региональные бюджеты, несмотря на то, что из федерального бюджета оказывалась финансовая поддержка в различных формах, предусмотренных действующим законодательством.

Мы обсуждали эту ситуацию на различных площадках, проводили мониторинги, касающиеся повышения оплаты труда, структуры заработной платы, совершенствования оплаты труда педагогических работников всех типов образовательных организаций. Практически каждый регион, муниципалитет и даже каждая образовательная организация в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" имеет право на применение своей системы оплаты труда педагогических работников и несут соответствующую долю ответственности за финансовое обеспечение ее реализации. Это привело к серьезным различиям и в условиях оплаты труда, и в размерах оплаты труда, что постоянно вызывает непонимание и растущую социальную напряженность в педагогическом сообществе.

Мы не можем согласиться с таким положением дел. Тем более, что выполнение федеральных государственных образовательных стандартов  на достаточно высоком уровне предполагает во всех регионах России в рамках декларируемого единого образовательного пространства и сравнимый уровень оплаты труда педагогических работников. Но в настоящее время этого не происходит.

На федеральном уровне у Правительства есть право установить базовые ставки и оклады по профессиональным квалификационным группам для бюджетников, которые работают в государственных и муниципальных учреждениях. В [Указе Президента России от 7 мая 2012 года № 597](http://www.kremlin.ru/acts/bank/35261) сказано, что эти базовые ставки и оклады должны быть установлены, но до настоящего времени это право Правительством так и не реализовано. И поэтому во всех обращениях Профсоюза образования, профсоюзов, входящих в Ассоциацию профсоюзов работников непроизводственной сферы Российской Федерации, в том числе в Наказах участников VI собрания представителей профсоюзов работников непроизводственной сферы РФ к кандидату в Президенты Российской Федерации Владимиру Путину, одной из основных позиций было требование ускорить принятие решения  об установлении базовых ставок и окладов для основных категорий работников бюджетной сферы, в частности, педагогических работников, чтобы поднять уровень минимальных гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне, поднять статус профессии, сократить разрыв в оплате труда между педагогическими работниками, независимо от состояния бюджетов регионов.

Итак, пока базовые ставки и оклады не приняты. Но есть инструменты, которые применяются в рамках полномочий федерального центра и позволяют менять ситуацию.

Ежегодно Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений разрабатывает и утверждает Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. В соответствие с этими рекомендациями на протяжении ряда лет предлагается проводить мероприятия по увеличению ставок и окладов в структуре заработной платы с целью повышения уровня гарантий по оплате труда. В частности, и на 2018 год всем регионам России предложено принять меры по поэтапному увеличению ставок и окладов педагогических работников с тем, чтобы эта постоянная, гарантированная часть оплаты труда учителей и других педагогических работников составляла в структуре фонда оплаты труда не менее 70 процентов.

Что касается роли стимулирующих выплат, то начиная с 2005 года размер стимулирующей части ФОТ составлял не только 30%, но в целом ряде регионов 50-60% в структуре зарплаты. При этом показатели, которые использовались и продолжают применяться для распределения стимулирующей части оплаты труда, не являются достаточно прозрачными и продуманными, несмотря на отчеты многих регионов о состоявшемся введении так называемого эффективного контракта в образовательных организациях. Более того, эти показатели часто не связаны с выполнением основных должностных обязанностей учителей, не мотивируют их к повышению качества и эффективности выполнения этих обязанностей.

В 2016 году на Всероссийском августовском совещании нашим профсоюзом был поднят вопрос о необходимости совершенствования оплаты труда педагогических работников, в том числе об увеличении гарантированной части оплаты их труда, и о необходимости обратить внимание региональных властей на важность учета Единых рекомендаций РТК при принятии решений по вопросам оплаты труда в сфере образования.

В 2017 году, в соответствии с поручением Председателя Правительства Российской Федерации Дмитрия Медведева, Минобрнауки России совместно с Общероссийским Профсоюзом образования были разработаны и в декабре того же года направлены во все регионы [Методические рекомендации по совершенствованию оплаты труда педагогически работников общеобразовательных организаций,](http://www.eseur.ru/Files/Metodicheskie_rekomendacii_po_f36938.doc) где были приведены конкретные примеры исчисления заработной платы педагогов с учетом принципов, заложенных в Единых рекомендациях РТК.

Периодически мы проводим мониторинг мер, которые принимаются в регионах по повышению гарантированной части оплаты труда. К сожалению, процесс этот идет очень сложно, и результаты пока нас не радуют. Недавно мы провели экспресс-опрос среди руководителей региональных организаций профсоюза и выяснили, что только в пяти регионах России за 2017 год и первое полугодие 2018 года были приняты решения о повышении ставок и окладов, то есть гарантированной части, на 10-20%. В остальных регионах, и то не во всех, повышение ставок и окладов составляет лишь 4% в год.

Мы принимаем меры, чтобы выяснить, какая реальная заработная плата выплачивается учителям в каждом конкретном регионе, какой механизм повышения зарплаты применяется в регионах для достижения целевых показателей, которые установлены Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной[распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р](https://rg.ru/2012/12/04/oplata-site-dok.html). Мы обеспокоены тем, что достижение этих целевых показателей осуществляется во многих регионах за счет роста учебной нагрузки, интенсификации труда. И если 8-10 лет назад средняя учительская нагрузка составляла 1,3 ставки, то сейчас увеличивается число регионов, где средняя учебная нагрузка составляет 1,5, 1,7, 1,8 и даже две ставки по разным предметам - русскому языку и литературе, математике, физике и так далее. Это не всегда обосновано только отсутствием учителей. Не всегда молодые учителя могут найти работу в школах, потому что при такой интенсификации труда учителей со стажем молодым педагогам говорят: «Для вас нет работы, у нас нет вакансий». В Российской Федерации не установлен верхний предел учебной нагрузки. Между тем, эта сверхнагрузка, сверхинтенсификация труда отрицательно влияет на качество работы, на здоровье учителя, ускоряет процессы профессионального выгорания. К большому сожалению, в этой ситуации у власти нередко создается ложное представление о реальном кадровом обеспечении проводимой в сфере образования модернизации.

Большую тревогу вызывают и другие выявляемые нашим профсоюзом действия региональных и муниципальных властей, которые лишают учителей возможности разобраться в порядке исчисления своей заработной платы и причинах ежемесячных изменений ее размеров. Вместо системного повышения учителям ставок (окладов) им производится периодическая выплата премий (ежеквартально или по итогам за год, причем без четкой формулировки оснований) в целях выполнения установленных показателей ежегодного повышения заработной платы. При этом резко сокращается размер стимулирующей части фонда оплаты труда, остающийся в распоряжении образовательной организации.

Мы очень благодарны Общероссийскому народному фронту за то, что им проведен серьезный мониторинг уровней и структуры заработной платы педагогических работников. Это очень важная и нужная работа. Как важны и решения, которые могут быть приняты по итогам мониторинга.

Профсоюз намерен и впредь продолжать эту работу. Профсоюзом вновь запущен мониторинг, который состоит из нескольких частей. Хотим проанализировать, какие методики системы оплаты труда применяются в регионах, как совершенствуются системы оплаты труда. Нас по-прежнему крайне тревожит и не устраивает, что во многих регионах еще сохраняется методика, смысл и целесообразность применения которой непонятны даже самой квалифицированной и толерантной части учителей. Это методика, связанная с установлением системы оплаты труда на основе стоимости ученико-часа. Нам важно понять, какие меры в регионах принимаются, чтобы совершенствовать систему оплаты труда с целью создания условий для мотивации учителей к качественной, эффективной работе, и не приводят к интенсификации их труда.

Увеличение наполняемости классов, с точки зрения и профсоюза, и специалистов системы образования, не способствует повышению качества обучения. Кроме того, мы хотим актуализировать наше понимание того, какова структура заработной платы, какие факторы влияют на повышение зарплаты и как реализуются Единые рекомендации РТК и методические рекомендации, разработанные нами совместно с Минобрнауки России в 2017 году. И, конечно, нас интересует, каким образом создаются условия для мотивации учителей усилить свое внимание не только к обучению школьников, но и к их воспитанию во взаимодействии с родителями. Важно уточнить условия оплаты труда за выполнение работы по классному руководству, так как и эти условия сегодня вызывают негативную оценку учителей.

Нельзя ни в коем случае рассматривать Единые рекомендации РТК как пожелания федерального центра, поскольку возможность принятия рекомендаций в рамках коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне определена в Трудовом кодексе Российской Федерации в качестве инструмента государственной политики в сфере оплаты труда с учетом установленного разграничения полномочий федерального центра и регионов.

Мы считаем, что должен быть уточнен механизм воздействия на органы государственной региональной власти за игнорирование Единых рекомендаций, утверждаемых на федеральном уровне.

По завершении мониторинга мы будем использовать его результаты при обсуждении на разных площадках – в ходе августовских совещаний, предстоящего совещания региональных министров образования и председателей региональных организаций профсоюза, которое мы собираемся провести вместе с Министерством просвещения России в сентябре текущего года. И, конечно, будем продолжать диалог на эту тему в рамках РТК и в рамках реализации Отраслевого соглашения. Сейчас нужно активизировать диалог социальных партнеров в сфере образования, чтобы система оплаты труда была понятной для учителей и мотивировала их к повышению качества и результатов работы на основе постоянного профессионального развития. И, конечно, нужно продолжать консультации, переговоры по дальнейшему поэтапному повышению заработной платы педагогических работников.

***Татьяна Куприянова,****заместитель председателя*
*Общероссийского Профсоюза образования*