

Экспертно-аналитические материалы по итогам круглого стола «Нормирование труда учителя, совершенствование новой системы оплаты труда в образовании. Уход от оплаты за проведенные уроки».

2.1 Кейс задание

Декретом СНК от 20.06.1918 "О нормах оплаты учительского труда" (п. 1) месячная оплата учительского труда была установлена из расчета за 4 учебных часа в день (24 ч или урока в неделю).

Те, кто пытаются внушить учителям мысль о том, что они получают оплату только за уроки, а подготовка к урокам, методическая работа, работа с родителями им не оплачивается, глубоко заблуждаются. Первоначально, действительно, количество часов урочной работы учителей принималось как продолжительность их рабочего времени, но никаких других обязанностей на учителей при этом не возлагалось, а за счет сокращенной 24-часовой недельной учебной нагрузки учитель мог осуществлять подготовку к занятиям.

Дополнительно им оплачивалась только "работа по исправлению письменных работ, по подготовке опытов, по классному наставничеству", на выполнение которой учителя затрачивали дополнительное время по своему усмотрению.

Значительно позже исследования рабочего времени учителей показали, что по интенсивности труда самым напряженным для них является время проведения урока (именно на учебных занятиях с наибольшей эффективностью используется учительский труд). При этом было установлено, что у учителей значительно возросло время, затрачиваемое на подготовку к занятиям (из-за повышения требований к проведению урока). Кроме того, обязанности учителей перестали ограничиваться только выполнением преподавательской работы в объеме 24 ч в неделю. На основе результатов проведенных научных исследований было принято решение компенсировать учителям старших классов дополнительные затраты рабочего времени на подготовку к занятиям, работу с родителями, а также на методическую работу.

Однако такая компенсация предусматривалась не в форме доплат, а через снижение нормы урочной работы, поскольку дополнительная работа стала неотъемлемой частью деятельности каждого учителя.

Выполнение же работ по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, мастерскими и учебно-опытными участками не входит в обязанности всех учителей, а осуществляется только их частью.

В соответствии с постановлением СНК СССР и ЦК ВКП (б) от 09.04.1936 "О повышении заработной платы учителям и другим школьным работникам" (Сборник

законодательства 1936 г. № 19, ст. 163) ставки заработной платы учителям старших классов стали выплачиваться не за 24 ч урочной работы в неделю, а за 18 ч. Таким образом, на подготовку к занятиям, методиче-скую работу, работу с родителями учителям старших классов высвободили 6 ч урочного времени в неделю.

Одновременно норма 18 ч в неделю стала условным расчетным показателем учета учительского труда, т. к. за учебную работу сверх 18 ч учителям было разрешено производить дополнительную оплату соответственно получаемой ставке. Такая мера (т. е. разрешение выполнять дополнительную учебную нагрузку сверх установленной нормы) была предусмотрена в связи с тем, что высвободившаяся учебная нагрузка не могла быть единовременно замещена дополнительным количеством учителей.

В дальнейшем оплата за дополнительную нагрузку учителей вошла в порядок оплаты их труда, поскольку из-за невысокой заработной платы постоянно испытывался дефицит кадров учителей.

Учителям I–IV классов норма часов работы за ставку заработной платы была снижена в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР и ВЦСПС от 12.04.1984 № 318 "О повышении заработной платы учителей и других работников народного образования", но не на 6, а на 4 ч в неделю и установлена из расчета 20 ч в неделю.

Указанное снижение нормы времени работы было обусловлено в основном передачей для преподавания учителям-специалистам таких предметов, как музыка, физкультура и изобразительное искусство. Но благодаря учету дополнительных затрат времени учителей начальных классов (так же, как и учителей старших классов) на подготовку к занятиям, работу с родителями и методическую работу, снижение нормы часов за ставку заработной платы не повлекло ее уменьшения. Если в школе не создана необходимая материальная база для преподавания указанных предметов учителями-специалистами, при их отсутствии, а также в случаях, когда это нецелесообразно по другим причинам, учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы с соответствующей дополнительной оплатой за объем преподавательской работы свыше 20 ч в неделю.

Нормы 20 ч педагогической работы за 1 ставку заработной платы для учителей начальных классов и 18 ч педагогической работы – для учителей старших классов закреплены постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений" (далее – постановление № 191).

При согласовании указанного постановления предлагалось установить единую норму часов за ставку заработной платы учителям начальных и старших классов в объеме 18 ч в

неделю, но Министерством финансов РФ такое предложение не было поддержано и Правительство РФ учло мнение Минфина России.

Следует отметить, что различия в нормах часов за ставку заработной платы учителей начальных и старших классов рассматривались в Конституционном Суде РФ.

В соответствии с определением Конституционного Суда РФ от 19.04.2007 № 230-О-О установление различной продолжительности рабочего времени (в пределах его льготной сокращенной продолжительности) для педагогических работников разных категорий само по себе не может рассматриваться как не согласующееся с требованиями принципов равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод гражданина (ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции РФ) либо как умаляющее право на справедливое вознаграждение за труд (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Выбор же критериев дифференциации в данном случае относится к компетенции Правительства РФ. Определено также, что оспариваемая норма ст. 333 ТК РФ и п. 2 приложения к постановлению № 191 конституционные права не нарушает.

При этом следует заметить, что в соответствии с ч. 2 п. 5 ст. 37 Конституции РФ установление продолжительности рабочего времени отнесено исключительно к компетенции Российской Федерации, поскольку работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Федеральным законодательством для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю. Однако это не означает, что у всех педагогических работников она одинаковая, т. к. в ст. 333 ТК РФ наряду с указанной продолжительностью рабочего времени педагогических работников (не более 36 ч в неделю) имеется очень существенное уточнение: "В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации".

Следовательно, "продолжительность рабочего времени не более 36 часов" – это не общеустановленная и обязательная для всех педагогических работников продолжительность рабочего времени, а всего лишь ее предельная норма, которая Правительством РФ (а в настоящее время уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти) могла быть установлена педагогическому работнику, занимающему одну должность или получающему одну ставку заработной платы, в зависимости от занимаемой должности и особенностей выполняемого труда.

С учетом указанных условий и особенностей постановлением № 191 педагогическим работникам установлена либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за одну ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 ч педагогической работы в неделю, установлена педагогическим работникам, предусмотренным в п. 1 приложения к постановлению № 191, а норма часов преподавательской либо педагогической работы за одну ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 ч в неделю либо 720 ч в год, – педагогическим работникам, предусмотренным в пп. 2 и 3 приложения к указанному постановлению.

Следует также отметить, что оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, а педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку, – на основе ставок заработной платы.

Перечислим кратко недостатки существующей системы оплаты труда учителей.

Первый кардинальный недостаток – это экономическое стимулирование перегрузки детей. Чем больше урочных часов оказывается в рабочем плане школы, тем больший объем тарификации оплаты труда педагогов. Кроме того, по результатам сравнительных международных исследований, Россия является страной с наибольшей часовой нагрузкой школьников в течение года и при этом с очень невысоким суммарным количеством учебных недель в году (порядка 35 из-за традиционных трехмесячных летних каникул, в то время как за рубежом обычно имеется на 3–4 недели больше).

Вторым недостатком существующей системы является экономическое выталкивание школ на шестидневку. Ведь нынешняя логика такова, что снижение объема урочных часов в неделю ведет к пропорциональному уменьшению расходов, идущих на оплату труда. Например, упразднение 6-дневной учебной недели лишает учителей начальных классов примерно 10 процентов заработка.

Третий недостаток – дестимулирование качества работы. Подталкивая учителей к увеличению количества преподаваемых часов, СОТ де-факто работает на понижение качества преподавания.

Следующий принципиальный минус состоит в том, что в фактическую тарификацию учителей входят исключительно прямые урочные часы, а вся внеурочная, внеклассная, воспитательная работа, работа с родителями и т.п. не оплачивается. А ведь в зарубежных школьных системах и в нашей вузовской системе должностной оклад преподавателя складывается из некоего объема аудиторной, урочной, лекционно-семинарской нагрузки и других видов образовательной деятельности (работа с аспирантами, прием вступительных

экзаменов и т.д. и т.п.). Таким образом, мы можем сколько угодно говорить о важности воспитательной работы в школе, но экономическая реальность такова, что эта работа не тарифицируется.

На основании региональной практики нормативно-правового обеспечения и реализации нормативного подушевого финансирования (НПФ) и новой системы оплаты труда (НСОТ) в системе общего образования выявлены основные тенденции совершенствования экономических механизмов повышения качества общего образования: внедрение модели финансирования образовательных организаций всех уровней образования, обеспечивающей многоканальное поступление средств и расширение самостоятельности их использования; внедрение механизмов, способствующих развитию экономической самостоятельности образовательных организаций (учреждений) для повышения эффективности использования ресурсов, выделяемых на образование; реализация комплекса мероприятий по повышению инвестиционной привлекательности образования, способствующих притоку инвестиций, финансовых, материальных, интеллектуальных и иных ресурсов в систему образования и последовательному переводу ее развития на принципы разработки и реализации инвестиционных проектов.

Подходы к нормированию нагрузки учителя неодинаковы в разных странах, однако можно выделить ряд существенных общих принципов.

Особенности нагрузки учителя в западных странах:

❖ Первое отличие состоит в том, что нагрузка учителя практически во всех зарубежных развитых странах рассчитывается не в недельном, а в годовом измерении.

❖ Во-вторых, она определяется астрономическими часами (а не количеством уроков): устанавливается годовое рабочее время учителя (annual teacher's workload или annual teacher's working time), в котором учебная нагрузка - время преподавания (teaching time) - составляет лишь определенную долю. Таким образом, «рабочее время» включает все рабочие часы, определяемые условиями государственной службы или индивидуальных контрактов независимо от того, посвящены ли они непосредственно преподаванию или предназначены для выполнения других педагогических и прочих профессиональных обязанностей, и задач.

Исходя из годового рабочего времени и количества рабочих и учебных недель в учебном году (что не всегда совпадает), рассчитывается недельная занятость учителя, то есть его трудовая недельная нагрузка (teacher's weekly workload), где недельная учебная нагрузка (weekly teaching) опять составляет лишь определенную часть всего объема его деятельности. Другими словами, в основу нормирования положено не число уроков, которое учитель

должен дать в неделю, а количество обязательного времени, выраженное в астрономических часах, которое он проводит в учебном заведении, по аналогии с рабочим временем служащих в других отраслях народного хозяйства. Обязательный объем времени рабочей недели учителя колеблется от 35 до 40 часов.

Аналогичное положение существует и в странах, где учителя не являются государственными служащими, как, например, в Великобритании.

Подходы и принципы расчета годового рабочего времени учителя и других педагогических работников связаны с существующим законодательством, а также национальными традициями, социально-культурными и экономическими особенностями, поэтому объем рабочего времени может существенно различаться в разных странах.

Пример. В Дании, Италии, Португалии, Финляндии (частично) расчет рабочего времени основывается на 52 рабочих неделях в год (включая 4-6 недель годового отпуска), а не на количестве учебных недель в учебном году. Поэтому годовая нагрузка учителя в этих странах высока: 1680 ч - в Дании, 1715,5 - в Норвегии, 1820 - в Португалии и 1950 - в Финляндии (в старших средних профессиональных школах).

В другой группе государств (Австрия, Бельгия, Нидерланды, Франция, Швеция) в расчет идет количество учебных недель в году, которое колеблется в среднем от 32-34 в начальном образовании до 38-40 на старшей средней ступени школы. Здесь годовое рабочее время учителя начальной школы составляет от 828 ч в Ирландии до 1680 в Дании, а в среднем образовании разброс может быть от 946 ч в Италии до 1950 в Финляндии.

Существуют и другие подходы к определению нагрузки учителя. Например, в Германии годовое рабочее время для работников образования не устанавливается ни законодательно, ни контрактами, а определяется лишь объемом годовой педагогической нагрузки. В Великобритании (в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии), наоборот, речь идет только об общем годовом рабочем времени (1265 ч), а учебная нагрузка в трудовых соглашениях не фиксируется и устанавливается непосредственно руководителем учебного заведения.

В большинстве стран указанные вопросы являются предметом обсуждения и соглашения при заключении коллективных договоров между органами образования и профсоюзами работников образования.

Учебная нагрузка учителя. Объем непосредственно учебной нагрузки, как части общего рабочего времени, также существенно варьируется от страны к стране и даже внутри одного государства между разными уровнями образовательной системы. В начальной школе учебная нагрузка составляет, например, от 570 часов в год в Швеции до 988 в Нидерландах,

где она рассчитывается в процентах от общего рабочего времени (65% - в начальном секторе, 60% - в секторе среднего образования).

Внутри одной страны, как правило, этот показатель варьируется соответственно уровню образования: чем выше последний, тем меньше недельная учебная нагрузка учителей. Кроме того, он может зависеть от типа школы: в некоторых странах учителя в старших средних профессиональных школах загружены больше, чем в общеобразовательных того же уровня.

Поскольку профессиональная деятельность учителя включает очень широкий спектр других педагогических обязанностей кроме проведения уроков, то в понятие «учебное время» входит как собственно «урочное время», так и другие виды «педагогической деятельности». В отношении того, как это деление фиксируется в условиях службы или в индивидуальных контрактах и фиксируется ли вообще, нет никакого единообразия, и в разных странах существуют противоположные подходы.

Пример. В Бельгии, Германии, Ирландии, Франции точно определяется только количество уроков. Но при этом подразумевается, что учителя будут выполнять и все другие функции, связанные с профессией и должностью, но то, какое время будет затрачено на тот или иной вид деятельности в неделю или за год, решают учителя сами или вместе с руководителями учебного заведения.

Иногда учительский контракт или служебные обязанности в условиях государственной службы устанавливают отчетливое разделение времени между двумя блоками учительской деятельности - преподаванием, с одной стороны, и подготовкой к урокам, проверкой работ учащихся, работой с родителями, участием в деятельности школьных органов управления, повышением квалификации и т.п. - с другой. В целом ряде стран время, отводимое на эти виды неурочной профессиональной деятельности, устанавливается в процентах к объему учебного времени.

Пример. В Греции, Италии, Нидерландах и в начальном образовании в Испании на неурочную деятельность отводится от 33 до 40%, в Австрии и в среднем образовании в Испании - от 40 до 50% учебного времени.

В других странах это деление выражено менее четко и в значительной мере является условным.

Пример. В Финляндии и Швеции, например, выделяется обязательное количество часов на повышение профессиональной квалификации и выполнение обязанностей по школе; в Шотландии - на повышение квалификации и работу с родителями; в Англии и

Уэльсе, где официально устанавливается только общее годовое рабочее время учителя (1265 часов), решение этих вопросов является прерогативой руководителя учебного заведения.

В Испании в общественных учебно-воспитательных заведениях дошкольного, базового и среднего образования педагогический персонал работает 37,5 часов в неделю, как и служащие государственной администрации. Из них 30 часов составляют норму обязательного присутствия в школе и отводятся на различные виды педагогической деятельности. К такой деятельности относятся все виды занятий в классе:

в дошкольных учреждениях и в базовых общеобразовательных - это 25 часов в неделю (28 - в частных);

в средних - 18 часов (но это количество может быть увеличено до 21 часа, если иначе невозможно обеспечить выполнение расписания).

Остающиеся часы (5 часов в базовой школе и 12 часов в средней) используются на:

- ✓ индивидуальные занятия с учащимися,
- ✓ руководство учебной деятельностью учащихся,
- ✓ профессиональную ориентацию,
- ✓ участие в работе методических объединений учителей, в заседаниях коллегиальных органов управления школой и т.д.

В остальное время учитель не обязан находиться в школе: он может готовиться к урокам, повышать свою квалификацию или выполнять другие профессиональные обязанности.

Похожая на приведенный пример Испании структура рабочей недельной нагрузки учителя существует и в большинстве других развитых стран, где варьируются лишь количество обязательных присутственных часов в школе и число недельных уроков, которое в зависимости от ряда факторов может составлять от 15-16 до 30-35 и иметь разную продолжительность.

Пример. В Нидерландах учитель должен присутствовать в школе 40 часов в неделю, из которых 15-20 отводятся на преподавание. В Бельгии и Шотландии «присутственное время» составляет 26-27 часов, в Ирландии - 28 часов 20 мин, в Греции - 30 часов, в Англии и Уэльсе - 35-38 часов при высокой учебной нагрузке. В жестких рамках полного рабочего дня с 8 до 16 ч работают учителя в школах общественного сектора образования США.

Количество учебных часов в зарубежных странах может зависеть от следующих факторов:

✓ уровень учебного заведения, в котором работает учитель: в Германии учителя начальных и неполных средних школ имеют 26-28 обязательных уроков в неделю, а учителя старших средних школ (гимназий) - 23-27 уроков; в Норвегии, соответственно, 22-26 и 17-22, в Ирландии - 25 и 18-22;

✓ категория учебных предметов: во многих странах преподаватели гуманитарных и общетеоретических дисциплин имеют меньшую нагрузку, чем преподаватели предметов практического цикла (труда, физкультуры, изобразительного искусства и т.п.). Так, в Бельгии первые имеют 22-24 урока в неделю, вторые - 24-28, а преподаватели, ведущие практические занятия в мастерских, - 30-33;

✓ уровень профессионального образования учителя: во Франции учитель высшей квалификации со званием «агреже» преподает в средних общеобразовательных учебных заведениях 15 уроков в неделю, а его коллеги с менее высокой научной квалификацией - 18-22 урока;

✓ стаж работы и возраст учителя: в Греции начинающий учитель средней школы обычно имеет 21-22 урока, со стажем от 6 до 12 лет - 19 уроков и со стажем свыше 12 лет - 18 уроков в неделю. В ряде стран учебная нагрузка сокращается по достижении специалистами определенного возраста.

Анализ существенных особенностей наиболее распространенных в настоящее время моделей НПФ и НСОТ и влияния этих моделей на повышение качества образования показал, что проводимое внедрение НПФ в региональную, муниципальную и школьную практику в настоящее время, как правило, не приводит к ожидаемым результатам. Это обусловлено комплексом причин: низкой информированностью руководителей органов образования и образовательных учреждений о целях и задачах введения НПФ; отсутствием реальной экономической самостоятельности образовательных учреждений, сохраняющейся сосредоточенностью экономических рычагов управления качеством образования на региональном и муниципальном уровнях; применением множества выравнивающих коэффициентов к установленному нормативу финансирования; отсутствием финансовых результатов деятельности в публичной отчетности на региональном, муниципальном и школьном уровне; применением нормативов только на стадии планирования расходов на образование; отсутствием документированных и санкционированных (на региональном уровне) механизмов использования нормативов непосредственно в процессе реализации образовательных программ, в особенности сетевых; отсутствием или несовершенством региональных методик расчета нормативов; отсутствием на региональном и муниципальном

уровнях рекомендаций по привлечению образовательными учреждениями дополнительных источников финансирования.

Работа педагогов связана с высокой ответственностью и повышенной нервно-эмоциональной нагрузкой, которая носит постоянный характер. В их работе присутствует ряд профессиональных стресс-факторов: ответственность за жизнь, здоровье и развитие учащихся, исполнение профессиональных обязанностей, необходимость являться объектом наблюдения и оценивания, постоянно подтверждать свою компетентность. Осуществляя учебно-воспитательный процесс, педагог несет двойную нагрузку, обеспечивая взаимодействие с детьми и их родителями.

Доля непосредственного контакта педагога с людьми составляет большую часть его рабочего времени, т.е. учитель действительно находится в состоянии активного коммуникативного воздействия, которое ведет к сильным эмоциональным перегрузкам. Для педагогов характерна симптоматика, называемая учеными «феноменом сгорания учителя».

Неоднократно проводимые учеными различных стран исследования рабочего времени педагогических работников подтверждают, что важнейшей отличительной характеристикой труда учителя является перегруженность, психическая и физическая напряженность труда.

Режим работы общеобразовательных учреждений предусматривает шестидневную рабочую неделю. Законодательством Республики Беларусь о труде не предусмотрено время подготовки учителя к занятиям. Чтобы подготовиться к уроку, отвечающему всем современным требованиям, нужно затратить не один час. Учителю необходимо прочитать необходимую литературу, подготовить дифференцированные разно уровневые задания учащимся для проверки домашнего задания, изучения нового материала, игровые моменты, наглядный материал и другое. Таким образом, на подготовку к занятиям он должен использовать свое личное время, в том числе и выходные дни.

К этому необходимо добавить время, затрачиваемое для участия в работе педагогических советов, методических комиссий и объединений, связанной с вопросами методики преподавания, на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний, проведение культурно-массовых мероприятий с учащимися, организацию предметных олимпиад, оформление всевозможных отчетов, информации и т.д. Все перечисленное выше не подлежит учету и, соответственно, оплате.

Происходящие социально-экономические процессы, развитие информационных технологий требуют увеличения временных затрат на самообразование и подготовку педагогических работников. Качественные и количественные изменения информационного

пространства влекут за собой сложности организации процесса обучения, увеличивающие напряженность труда педагогов.

Проведенное исследование по 11 регионам: Республика Чувашия, Волгоградская, Воронежская, Калининградская, Пермская, Псковская, Ростовская, Самарская, Тверская области, Краснодарский и Хабаровский края показало, что фактические затраты рабочего времени учителя по самооценке учителя составляют в среднем от 58 (сельские школы) до 66,5 (школы в крупных городах) часов в неделю.

При этом учебная (аудиторная) работа с учащимися по предмету составляет в среднем в городах 20,2 часа и на селе – 17,5 часов.

По субъектам Федерации учебная нагрузка учителей оценивается от 13 до 27,5 часов в городах и от 12,8 до 25 часов на селе.

Затраты времени на подготовку к урокам, поурочное, тематическое планирование составляют от 3 до 14,5 часов, при этом следует подчеркнуть, что средние цифры по регионам тяготеют к 10 часам в неделю. Отмечается, что в начале учебного года на этот вид деятельности учителя затрачивают больше времени. Другие виды работ, связанные с подготовкой к урокам, оцениваются от 1 часа (заведование кабинетом, подготовка дидактического материала – в среднем по этим позициям - 2,3 часа) до 14 часов (проверка тетрадей – средняя цифра не превосходит 8 часов в неделю).

Повышение квалификации учителя планируется индивидуально на весь год, и занимает от 0,6 ч. до 1,49 ч (в среднем – 1,37 часа).

Индивидуальная работа с учащимися (неуспевающими, одаренными) занимает у учителей городских школ в среднем 4 часа и у учителей сельских школ в среднем – 3 часа.

Педсоветы, методические собрания, совещания, учеба (в школе) занимают от 1 до 1,65 часа. Родительские собрания проводятся по 1-3 часа 1 раз в четверть или триместр. Внеклассные мероприятия по плану работы школы проводятся 1 раз в четверть или триместр, в среднем от 1 часа до 1,45 часа в неделю. Экскурсии и выезды с учащимися планируются нерегулярно, занимая в среднем 0,8 часов в неделю. Оформление личных дел, выдача аттестатов, проведение выпускного бала занимает в основном 3-4 дня в конце года.

Составление отчетов для вышестоящего администратора происходит 1 раз в месяц или в четверть и занимает от 0,69 до 1,3 часа

(в среднем – 0,9 ч. в неделю).

Таким образом, в рамках проведенных исследований:

Структура рабочего времени педагогического работника была представлена в следующем виде:

- урочная деятельность занимает 18 часов в неделю, или 45 % всего рабочего времени;
- внеурочная педагогическая деятельность – 7 часов, или 17,5 %;
- работа по подготовке и обеспечению учебного процесса – 10 часов, или 25 %;
- организационно-педагогическая деятельность – 5 часов, или 12,5 % рабочего времени учителя.

Группой разработчиков из Санкт-Петербурга были предложены дополнительные материалы к решению проблемы, разработана первичная схема к модели нормирования труда педагогических работников:

Позиция	Объем часов в год	Пояснения
Общее рабочее время	1512 час.	36 час x 42 раб нед
Расчетный объем образовательной нагрузки: урочной и внеурочной	756 час.	18 час. x 35 нед. = 630 час. (42%) Предлагаемый максимум – 22 час.x35 нед. = 770 час.д. (55%) Общий объем 50%
Обеспечение образовательного процесса	378 час.	25% рабочего времени
Методическая работа, включая повышение квалификации	150 час.	10% рабочего времени
Организационно-педагогическая работа	227 час.	15% рабочего времени

На основании разработанной модели было проведено пилотажное исследование по определению реальных трудозатрат и видов работы, выполняемых педагогическими работниками.

Пилотажное исследование проводилось в течении месяца методом самохронометража (недельный хронометраж) и включенного наблюдения. В исследовании принимали участие 26 педагогов.

Проведенное исследование позволило сконструировать методику самооценки рабочего времени, в которую были включены два основных раздела:

- еженедельные трудовозатраты;
- ежемесячные трудовозатраты.

Анализ трудовозатрат по методике самооценки рабочего времени по двум регионам РФ в целом.

Выборка составляет 957 человек в регионе «Х» и 256 человек в регионе «Я», что составило соответственно 5% от общей численности педагогических работников.

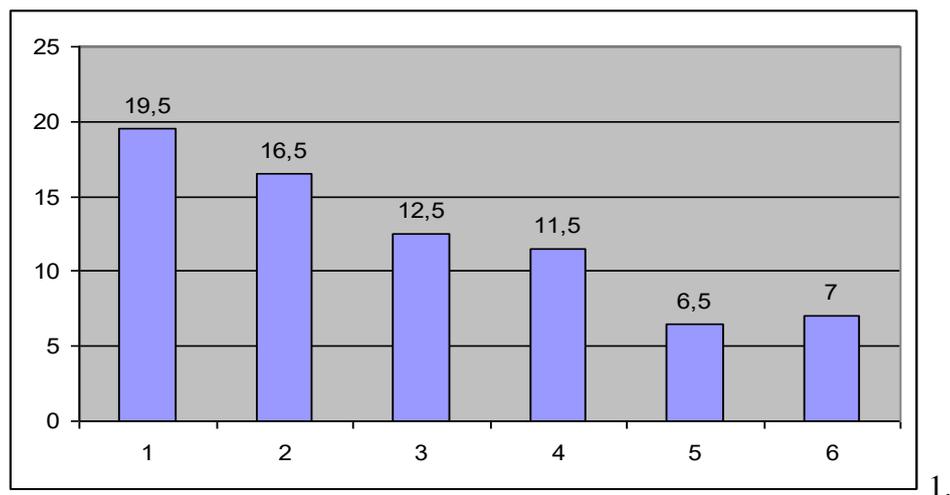


Рис. 1 Диаграмма соотношения частей рабочего времени учителя в среднем по всему массиву исследования (в час. в неделю)

1. уроков в неделю
2. подготовка к урокам и проверка тетрадей
3. другие виды учебной нагрузки
4. организационно-педагогическая работа
5. методическая работа
6. повышение квалификации

Нормирование рабочего времени по данным самооценки в среднем по регионам

	Позиция	Объем часов в год	Пояснения	Результаты по исследованию
.	Общее рабочее время	1512 час.	36 час x 42 раб нед.	

.	Расчетный объем образовательной нагрузки: урочной и внеурочной	756 час.	50%	43%
.	Обеспечение образовательного процесса	378 час.	25% рабочего времени	24%
.	Методическая работа, включая повышение квалификации	150 час.	10% рабочего времени	18%
.	Организационно-педагогическая работа	227 час.	15% рабочего времени	15%

Структура дополнительной нагрузки, выполняемой ежемесячно.

	Вид педагогической работы	Часов в месяц	№	Вид педагогической работы	Часов в месяц
.	Внеурочная работа по предмету	7,6	9.	Планирование учебной работы	4,2
.	Надомное обучение	2	10.	Заведование учебным кабинетом	5,4
.	Проведение различных форм аттестаций	2,7	11.	Индивидуально консультирование родителей	5,9
.	Организационно-педагогическая работа с классом	5,2	12.	Работа с документацией	11,8
.	Замещение уроков	4,8	13.	Повышение квалификации в учреждении	6,4
.	Воспитательная работа	5,7	14.	Повышение квалификации вне	8,7

				учреждения	
	Разработка УМК	11,2	15	Самообразование	15,6
	Организационно-методическая работа	7			

Анализ полученных данных позволяет констатировать несколько значимых для анализа тенденций:

- в среднем по регионам психологическое восприятие (самооценка) рабочего времени не соответствует реальному (реально-возможному) в сторону существенного завышения;
- имеется группа учителей, чье превышение годичной нагрузки составляет 6 раз;
- процентная модель самооценки показывает расхождение с теоретической моделью в части образовательной нагрузки (в сторону снижения на 7%, что составляет 105 часов в год) и в части методической работы и повышения квалификации (в сторону увеличения – 8%, что составляет 120 часов в год).

При очевидном завышении всех параметров самооценки рабочего времени можно выделить несколько дополнительных тенденций:

- избыточное время, которое педагоги тратят на заполнение различного рода документации 11,8 часов в месяц, сокращение этого времени можно направить на решение учебных задач;
- неадекватная оценка времени, которое тратится на работу с родителями, если же это время близко к объективным показателям, то его можно отнести к нерациональным;
- на методическую работу тратится существенный процент времени, возможно, что необходимо проанализировать этот вид работы дополнительно (в части эффективности трудозатрат)...

Значительный интерес для представляла группа педагогов, имеющих высшую аттестационную категорию. Мы исходили из гипотезы о том, что для данной категории педагогических работников самооценка трудозатрат окажется более адекватной. Однако, базовая гипотеза о более полном соответствии самооценки рабочего времени для категории педагогических работников, имеющих высшую аттестационную категорию, не подтвердилась. Т.е. вне зависимости от квалификации, стажа, успешности...учителя завышают при самооценке трудозатраты, сохраняется и принципиальная структура нормирования рабочего времени.

Исследование трудозатрат на основе самооценки рабочего времени педагогическими работниками показало несколько существенных тенденций.

1. Для всех категорий педагогических работников, независимо от типа и вида образовательного учреждения характерно неадекватное восприятие рабочего времени, при этом завышение реальных трудозатрат может достигать 2-6 раз.

Неадекватная оценка работником рабочего времени служит признаком недостаточной эффективности работы; управление временем педагогических работников может быть рекомендовано как одно из направлений повышения качества образовательного процесса.

Наиболее адекватно рабочее время воспринимается заместителями директоров образовательных учреждений, хотя и для этой категории сохраняется стремление к завышению трудозатрат.

2. На образовательный процесс (уроки, факультативы, кружки, дополнительные индивидуальные занятия с учащимися, надомное обучение, замещение, внеклассная работа по предмету) педагоги тратят в среднем 45% рабочего времени.

3. Соотношение времени, которое тратится на проверку тетрадей и подготовку уроков для всех категорий педагогических работников примерно одинаково и составляет половину времени, которое затрачивается на образовательный процесс.

4. На методическую работу тратится 18% рабочего времени, что составляет 272 часа в год. Первичная оценка показывает превалирование внешних форм повышения квалификации. Кроме того – педагоги всех категорий тратят достаточно большое кол-во времени на создание (разработку) учебно-методических пособий, организацию опытно-экспериментальной работы. .

5. Организационно-педагогическая работа всех форм и видов вписывается в базовую теоретическую модель и составляет не более 15% рабочего времени. По большинству категорий педагогических работников трудозатраты на этот вид работы ниже, чем 15%.

7. Средняя нагрузка педагогических работников составляет 1,25 ставки; самое высокое соотношение – 2,2 ставки. Можно было рекомендовать ввести «верхний порог» урочной нагрузки педагогов в школе в 22 часа... без большого риска кадрового дефицита.

Первичная схема к модели нормирования труда педагогических работников.

	Позиция	Объем часов в год	Пояснения
.	Общее рабочее время	1512 час.	36 час x 42 раб нед
.	Расчетный объем образовательной нагрузки: урочной и внеурочной	756 час.	18 час. x 35 нед. = 630 час. (42%) Предлагаемый максимум – 22 час. x 35 нед. = 770 час.д. (55%) Общий объем 50%
.	Обеспечение образовательного процесса	378 час.	25% рабочего времени
.	Методическая работа, включая повышение квалификации	150 час.	10% рабочего времени
.	Организационно-педагогическая работа	227 час.	15% рабочего времени

Модель нормирования потребует обязательного принятия в качестве приложения к договору с педагогическим работником – годового рабочего плана.

2.2 Кейс рекомендации

Предварительная экспертная оценка преимуществ, проблем и рисков введения штатно-окладной системы оплаты труда, построенной на нормировании.

Положительные стороны введения штатно-окладной системы:

1. Возможность высвободить часть рабочего времени с сохранением оплаты руководителю методического объединения, кафедры, предметной комиссии для организации методической работы, посещения уроков и т.д.

2. Возможность высвободить часть времени с сохранением оплаты молодому специалисту для стажировки, посещения уроков, семинаров, а опытному учителю для наставничества.

3. Возможность планировать более интенсивную индивидуальную работу с учащимися.

4. Возможность планировать нестандартные форматы образовательной активности: экскурсии, семинары, клубные встречи и т.д.

5. Возникает возможность оплатить такие виды работы, как подготовка к урокам, проведение олимпиад, методическая работа учителя, работу по систематизации материалов и оформлению учебного кабинета и т.д.

6. Возможность уравнивать норму урочных часов на единый оклад учителям начальной и средней школы

7. Возможность обеспечить более качественную замену отсутствующих учителей за счет предусмотренного уменьшения нагрузки отдельных специалистов.

8. Возможность устранения сегодняшних несоответствий в оплате труда учителей различных предметов за проверку тетрадей и подготовку к урокам.

Проблемы и риски введения штатно-окладной системы оплаты труда, построенной на нормировании.

1. Система требует высокой квалификации планирования от всех руководителей образовательного учреждения.

2. Система требует разработки проекта по эффективному управлению рабочим временем.

2. Необходимо решать статус различных «надбавок», которые вводились за выполнение различных видов работ.

3. Система требует тщательной психологической проработки, связанной с необходимостью преодоления неадекватности оценки трудозатрат.

Цели перехода к штатно-окладной на основе нормирования оплаты труда, которая могла бы быть аналогичной российской вузовской или зарубежным школам:

Первое. То есть убрать прямую, жесткую зависимость оплаты учителя от количества даваемых уроков.

Второе. Учесть в оплате (или в окладе) внеурочную, воспитательную, развивающую, организационно-педагогическую работу учителя. Другими словами, перейти на схему оплаты труда учителя, аналогичную схеме оплаты труда вузовского преподавателя. Замечу,

что это очень важно было бы и для директоров образовательных учреждений. Ведь сегодня, когда администраторы школы говорят, что учителю нужно обязательно посетить, скажем, родительское собрание в таком-то классе, этот учитель либо говорит вслух, либо думает про себя: «Мне это не оплачивают!»

Третье. Упразднить двойной стандарт для пяти- и шестидневной учебной недели. Потому что в принятом сегодня в первом чтении законопроекте о стандартах содержится абсурдное заявление о том, что один и тот же стандарт занимает разный объем времени в зависимости от того, по пяти- или шестидневной неделе работает школа.

Четвертое. Исключить дискриминацию оплаты учителей начальной школы.

Классификация затрат рабочего времени учителя служит основой установления баланса рабочего времени учителя и его учебной нагрузки, измеряемой в часах, при этом количество видов труда, которые могут быть нормированы должно быть ограничено, например,

I Педагогическая работа

1.1 Учебная (урочная) работа осуществляется в соответствии с базисным учебным планом на год, с учебным планом на неделю

1.2 Внеурочная педагогическая работа с учащимися Факультатив; неуспевающие (больные); особо одаренные; условно-переведенные; замена уроков; экскурсионная и иная внешкольная работа с учащимися; классное руководство; руководство кружком по предмету, дополнительное образование; дежурство на переменах; дежурство в классе; воспитательная работа.

II Работа по подготовке и обеспечению учебного процесса Подготовка к урокам; проверка письменных работ; поурочное и тематическое планирование; заведование кабинетом - составление дидактического материала; совместная проектная работа с учащимися.

III Организационно-педагогическая деятельность Методическая работа; методическая работа над темой по самообразованию; взаимопосещение уроков; чтение материалов по предмету; педагогические советы; семинары; совещания; планерки; составление отчетов; работа с родителями; повышение квалификации (вне школы); оформление личных дел; выдача аттестатов; проведение выпускного балла; сопровождение олимпиад, конкурсов, фестивалей; составление отчетов для вышестоящего администратора; использование информационных и образовательных ресурсов; социальное взаимодействие; отслеживание динамики индивидуального развития учащихся.

Эксперты высказываются за поиск путей совершенствования системы нормирования и оплаты труда учителя Федерального государственного образовательного стандарта и соответствующего влияния на качество образовательной деятельности школы, проведение экспериментальной работы. Задачами такого экспериментального проекта могут быть: проанализировать существующую модель системы нормирования и оплаты труда учителя; проанализировать имеющуюся по данной проблеме нормативно-правовую базу; разработать локальные акты по учету и нормированию всех видов деятельности учителя; разработать мероприятия по оптимизации системы оплаты труда, нормирования труда и стимулирования качества труда; составить план-график реализации проекта; провести апробацию проекта на базе муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы

Ключевыми признаками признаками штатно-окладной системы оплаты труда, построенной на нормировании труда учителей может характеризоваться:

наличием механизма связи заработной платы с качеством, результативностью труда;

- повышением стимулирующих функций оплаты труда, ростом объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;

- нацеленностью на реальный рост заработной платы учителя;

- наличием механизмов нормирования и учета в базовой части оплаты труда всех видов работы учителя – как урочной нагрузки, так и внеурочной работы, предусмотренной должностными обязанностями;

- зависимостью оплаты труда в базовой части от числа обучаемых;

- введением регионального регламента участия органов государственно-общественного управления школ в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Для достижения этих характеристик представляется необходимым переход на штатно-окладную систему оплаты труда учителей без тарификации по количеству уроков. Такой переход предполагает:

- введение индивидуальных планов работы педагогических работников;

- установление требований к нормированию видов работ, предусмотренных в индивидуальных планах, в частности, установление условного или «рамочного» нормирования в часах всех видов работы учителя;

- введение инструментов стимулирующей аттестации.

Аттестация, направленная на стимулирование качества труда, предполагает для учителей школ введение новой дифференцированной системы учительских категорий,

стимулирующей заинтересованность в эффективной, результативной работе и карьерном росте.

Работодатель (школа) в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливает с учетом мнения представительного органа работников систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которая закрепляется в коллективном договоре или локальном акте образовательного учреждения. Распределение премий, стимулирующих доплат и надбавок осуществляется на основании решения государственного органа самоуправления (совета школы).

Такой подход к системе оплаты труда обеспечит:

- увязку *зарплаты и качества*;
- резкое усиление *стимулирующей функции* зарплаты;
- расширение участия представителей *общественности* в принятии решений о качестве и, соответственно, стимулировании работы;
- результирующей *рост* фактических доходов учителей.

При этом оптимальным представляется введение окладной системы оплаты труда, т.е. основанной на месячном должностном окладе в его правильной интерпретации. Дело в том, что традиционная тарификация учителей подпадает под легальное определение именно оклада: Оклад - фиксированный размер оплаты «за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат» (ст. 129 ТК РФ). При тарификации учителей устанавливается фиксированный размер их зарплаты за календарный месяц, исключение составляют компенсационная выплата за проверку тетрадей и доплаты за классное руководство, заведование кабинетом, которые включаются в тарификацию, что уже не соответствует законодательству.

В соответствии с ст. 144 ТК РФ базовые (т.е. минимальные) должностные оклады для разных профессиональных квалификационных групп работников государственных и муниципальных учреждений устанавливает Правительство РФ. Поскольку в настоящее время такие оклады не установлены, то субъект федерации имеет полномочие установить свои схемы окладов по разным профессиональным квалификационным группам на основании ст. 6 ТК РФ. После издания федерального правового акта региональные схемы окладов должны быть приведены в соответствии с ним, если ими установлены меньшие размеры оплаты труда.