

**РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**  
**участников совместного заседания**  
**Комиссии Общественной палаты Республики Коми по социальному**  
**развитию**  
**и Общественного совета при Министерстве образования Республики**  
**Коми по вопросу «Социальные эффекты повышения заработной платы**  
**учителям» от 10 декабря 2013 г.**

Заслушав и обсудив доклады и выступления первого заместителя министра образования Республики Коми Д.А.Беляева, проректора ГАОУДПО(ПК) С РК «КРИРО» В.М.Лянцевича и других участников совместного заседания, Комиссия Общественной палаты Республики Коми и Общественный совет при Министерстве образования Республики Коми отмечают, что руководством Республики Коми проводится целенаправленная работа по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 декабря 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения уровня оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По данным на 01.11.2013 г., в результате реализации комплекса мероприятий, направленных на исполнение поручений Президента РФ, предусмотренных этим Указом, в части доведения средней заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений до средней заработной платы по экономике региона, средний размер оплаты труда этой категории работников по Республике Коми соответствует уровню, установленному в этом Указе.

Вместе с тем, участники совместного заседания отмечают, что реализация этого Указа выявила ряд социальных проблем, непосредственно связанных с этим увеличением или порождаемых им и требующих незамедлительного решения.

Участники совместного заседания отмечают, что:

1. Система образования и образовательные организации, в частности, представляют собой сложные иерархические системы, главная цель которых – обеспечить устойчивую и эффективную деятельность единого механизма «Образовательная организация», ориентированную на предоставление потребителю качественных образовательных услуг.

Однако, решение о значительном повышении заработной платы отдельной категории работников сферы образования (учителей, воспитателей и других педагогических работников), противоречит системным принципам единства системы соответствия принимаемых решений для достижения главной цели функционирования системы, о которой сказано выше.



2. **Негативный социальный эффект** этого решения привел к возникновению социальной напряженности в коллективах образовательных организаций, а именно к резкому социальному расслоению работников по уровню оплаты труда (в отдельных муниципалитетах оно достигает четырехкратного уровня), к снижению заинтересованности педагогических работников в замещении административных должностей в образовательных учреждениях, так как практически отсутствует разница в оплате высококвалифицированного педагогического работника и заместителя директора образовательной организации, должность которого не включена в список педагогических работников на повышение заработной платы, а также технических работников, обеспечивающих жизнедеятельность образовательной организации.

3. Уравнительный подход к повышению оплаты труда работников практически не влияет на качество исполнения должностных обязанностей. Социальный эффект – отсутствие дифференцированных условий оплаты труда влечет инертность и незаинтересованность педагогических работников в повышении качества образовательных услуг, предоставляемых потребителям. Повышение качества работы может обеспечить только дифференцированная система оплаты труда, основанная на конкретных и эффективных показателях оценки качества работы, определяющих размеры стимулирующих выплат работникам за качественное исполнение обязанностей.

4. Реализация на примере пилотных образовательных организаций системы независимой оценки качества работы образовательной организации, разработанной Министерством образования РК и прошедшей общественную апробацию в Общественном совете при Министерстве образования РК, показало целесообразность такого подхода к оценке деятельности образовательных организаций. Вместе с тем, заявленное количество пилотных учреждений и их территориальное представительство (только столичные организации) не позволяет сделать объективный вывод об эффективности предложенной системы в целом по всем образовательным организациям Республики Коми.

5. В настоящее время субвенции ДОО структурно одинаковы для этих организаций, независимо от их территориального размещения и материально-технического обеспечения. В действительности, условия функционирования этих организаций существенно различаются в зависимости от их территориальной привязки (в частности, наличия в поселении централизованной системы теплоснабжения, организации питания обучающихся и др.).



На основании вышеизложенного:

**Рекомендовать Министерству образования РК:**

1. Обеспечить проведение мониторинга показателей заработной платы руководителей, технического персонала и внести предложения в Правительство Республики Коми и Министерство образования и науки РФ по решению проблемы дисбаланса размеров оплаты труда для устранения возникшего нарушения системных принципов посредством принятия решения, устанавливающего размеры оплаты труда для всех категорий работников образовательных организаций, адекватные роли и трудовым затратам этих категорий работников в реализации главной цели образовательной организации.

2. Разработать для муниципальных органов управления образованием и руководителей образовательных организаций методические рекомендации по оформлению эффективных контрактов.

3. Доработать критерии проведения независимой оценки качества образования на территории Республики Коми, учитывая разнообразие и разнонаправленность образовательных программ, реализуемых образовательными организациями, территориальное расположение, особенности контингента обучающихся

4. Содействовать развитию независимой системы оценки качества работы образовательных организаций, расширить перечень пилотных площадок за счет муниципальных образовательных организаций по апробации независимой оценки качества образования;

5. Разработать для образовательных организаций примерный регламент определения стимулирующих показателей и порядок определения стимулирующих выплат в соответствии с этими показателями педагогическим работникам и предложить механизмы распределения стимулирующих выплат с учетом открытости и информированности, предусматривающий создание комиссий с участием представителей общественных организаций, включая представителей профсоюза, ежемесячно определяющих размеры стимулирующих выплат по результатам фактического вклада работников.

6. Проанализировать эффективность применения системы показателей оценки качества работы образовательных организаций, предложенной и апробированной КРИРО и ПК, по итогам учебного года (срок – октябрь 2014 года); при необходимости уточнить предложенную систему показателей с учетом предложений и рекомендаций организации, реализующей указанный пилотный проект (ГАОУДПО(ПК) С РК «КРИРО») и экспертов, привлеченных к этой работе.

**Совместно с Министерством финансов Республики Коми:**

- рассмотреть вопрос о дифференцированном подходе к определению структуры субвенций ДОО, учитывающем территориальное расположение и особые условия функционирования этих организаций.

**Рекомендовать органам управления образованием:**

1. Организовать работу по заключению эффективных контрактов, определению конкретных оснований для установления работнику компенсационных и стимулирующих выплат и ускорить процесс заключения эффективных контрактов;

2. Инициировать корректировку Положений о стимулирующих выплатах в образовательных организациях в соответствии с современными требованиями и примерным регламентом, разработанным Министерством образования РК.

**Рекомендовать руководителям образовательных организаций :**

- принимать на работу педагогических работников-пенсионеров только по срочному трудовому договору, сохраняя возможность омоложения педагогических кадров за счет постепенного замещения этой категории работников молодыми специалистами.

**Рекомендовать Общественной палате Республики Коми, Общественному совету при Министерстве образования Республики Коми, Общественным советам при муниципальных образованиях:**

1. Инициировать проведение оценочных процедур, направленных на получение конкретных результатов, соответствующих современным требованиям и ФГОС, привлекать к оценке качества образования граждан и общественные организации.

2. Рассмотреть повторно вопросы эффективности повышения заработной платы педагогических работников в сентябре 2014 года.

Председатель Комиссии  
Общественной палаты РК  
по социальному развитию  
Председатель Общественного совета  
при Министерстве образования РК



В.В. Кулимова

В.Г. Антонов