



О чем говорит мониторинг внедрения эффективного контракта в региональных системах СПО

Ф.Ф.Дудырев, П.Деркачев



Введение эффективного контракта в системе профессионального образования — это целый комплекс взаимосвязанных мероприятий, предусматривающих, с одной стороны, повышение заработной платы педагогических работников системы СПО, а с другой стороны, — рост качества их работы, повышение эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций в целом.

Задача доведения к 2018 г. средней заработной платы преподавателей и мастеров образовательных учреждений СПО до средней заработной платы в соответствующем регионе определена указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Повышение заработной платы должно сопровождаться обновлением систем оплаты труда в профессиональных образовательных организациях. Главная цель происходящих изменений — дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты в зависимости от качества выполняемых работ и эффективности деятельности работников.

Особая роль в системе эффективного контракта отводится инструментам материального стимулирования педагогических работников. Стимулирующие выплаты должны производиться на основе взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника и установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах.

Высшая школа экономики по поручению Правительства Российской Федерации проводит мониторинг внедрения эффективного контракта в системе среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации. Промежуточные результаты мониторинга состоят в следующем.

1. Факторами, определившими абсолютный размер заработной платы преподавателей и мастеров в СПО стали: бюджетная обеспеченность региона и стоимость жизни в регионе. Так, лидерами по размеру заработной платы стали регионы с высоким экономическим потенциалом (Ненецкий, Ханты-Мансийский, Ямало-Ненецкий, Москва, Сахалинская, Московская) и регионы с низкой транспортной доступностью (Чукотский, Магаданская, Камчатский). Низкие значения продемонстрировали регионы с низким экономическим потенциалом и низкой стоимостью жизни (Северная Осетия, Дагестан, Мордовия, Калмыкия, Орловская, Ульяновская, Костромская).

2. Регионы с высоким соотношением заработной платы преподавателей и мастеров в СПО по отношению к заработной плате в регионе имеют, как правило, высокую бюджетную обеспеченность на основе добывающей или обрабатывающей промышленности (исключения — Ростовская, Саратовская). Регионы с низким соотношением — это регионы, как правило, с низкой бюджетной обеспеченностью, но встречаются и исключения (Красноярский край и Челябинская область).

3. Почти во всех регионах заработная плата в общем образовании выше, чем в СПО. СПО в настоящее время имеет низкий приоритет по сравнению с уровнем общего образования. Однако, в ряде регионов имеются отклонения от этой закономерности. В Ненецком АО, Ярославской области, Респу-

блике Ингушетия, Тюменской области, Кемеровской области, Новосибирской области, Чукотском АО размер заработной платы в НПО и СПО превысил зарплату педагогов общего образования; а в Ямало-Ненецком АО — превысил зарплату преподавателей вузов. В большинстве случаев речь идет о регионах с ярко выраженной добывающей экономикой. Это говорит о приоритетности подготовки профессиональных квалифицированных рабочих и кадров среднего звена в этих регионах.

4. Повышение заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения в СПО требует аккумуляции значительного объема финансовых ресурсов региональных бюджетов. Наибольший объем дополнительных расходов ожидается в регионах с большой численностью студентов НПО и СПО и высоким уровнем оплаты труда: Тюменской области (846 млн. руб., включая ХМАО и ЯНАО), Москве (659 млн. руб.), Московской области (429 млн. руб.), Санкт-Петербурге (420 млн. руб.). Самые низкие объемы расходов — в регионах с небольшой численностью студентов НПО и СПО и низким уровнем оплаты труда: Чукотский (6 млн. руб.), Еврейский (6 млн. руб.) автономные округа, республики Ингушетия (13 млн. руб.) и Калмыкия (15 млн. руб.).

5. Размер дополнительных расходов, необходимых для решения задачи доведения заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования до среднего уровня по региону, с учетом масштабов системы СПО в регионах удобно анализировать при помощи показателя в расчете на одного жителя региона. Значение показателя составляет от 30 (Ингушетия) до 753 руб./чел (Ненецкий АО).

6. Объем дополнительных расходов региональных бюджетов, необходимых для решения задачи доведения заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения с СПО до среднего уровня по региону, по отношению к доходам регионального бюджета колеблется от до 0,01% (Карелия) до 2,5% (Ростовская область).

Как свидетельствуют данные Росстата, численность обучающихся по программам НПО и СПО в течение 2010–2012 годов остается стабильной. При этом наблюдается значительное падение численности всех категорий педагогических работников — преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей. Одна из главных причин этого состоит в следующем: обеспечивая выполнение указа Президента о повышении зарплат, директора профессиональных образовательных организаций перераспределяют нагрузку внутри педагогических коллективов, что ведет к увеличению нагрузки у одной части штатных преподавателей и высвобождению другой их части.

Таким образом, повышение заработной платы не сопровождается пересмотром квалификационных требований к работникам, а обеспечивается за счет повышения интенсивности педагогического труда в системе СПО. Это не будет способствовать повышению качества общей и профессиональной подготовки в профессиональном образовании, а, наоборот, приведет к снижению уровня подготовки выпускников.

Наиболее значительно (до 30% в отдельных субъектах Российской Федерации) упала численность мастеров производственного обучения. Это приведет к дальнейшему ослаблению практической составляющей в подготовке рабочих и специалистов среднего звена.

Введение эффективного контракта предполагает увеличение роли стимулирующих выплат, которые устанавливаются работнику на основе показателей и критериев эффективности деятельности. Поскольку установление стимулирующих выплат ведет к значительной дифференциации заработной платы преподавателей, выполняющих сходные трудовые функции, это неизбежно вызовет рост внутренней конкуренции и конфликтности внутри педагогических коллективов. Это создаст дополнительные трудности для реализации образовательных программ СПО, образовательные результаты по которым могут достигаться лишь путем сложной кооперации и взаимного согласования действий внутри педагогических коллективов.