

**БЕЛАРУСКІ ПРАФЕСІЙНЫ САЮЗ
РАБОТНІКАЎ АДУКАЦЫІ І НАВУКІ**



**СЕРЫЯ «БІБЛІЯТЭКА ПРАФСАЮЗНАГА АКТЫВУ»
ВЫПУСК 42**

**ГАЛІНОВЫЯ ЭКСПЕРЫМЕНТЫ
ПА АПЛАЦЕ ПРАЦЫ
ПЕДАГАГІЧНЫХ РАБОТНІКАЎ
І ФІНАНСАВАННІ ЎСТАНОЎ
АДУКАЦЫІ**

**Зборнік нарматыўных прававых актаў,
інфармацыйных і аналітычных матэрыялаў**

Мінск 2015

Серыя заснаваная ў 2007 годзе

Пад агульнай рэдакцыяй Старшыні
Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі А.А. Бойкі

Рэдакцыйная калегія:

М.М. Башко, Л.Л. Волкава, В.Р. Герасімовіч,
С.В. Вінаградаў, Р.В. Дзіпра (галоўны рэдактар), М.Л. Лясун,
Л.В. Манюк, В.А. Сметкін, А.С. Суханаў, В.А. Харытановіч

Выдадзена па заказе

Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі

Укладальнікі, распрацоўшчыкі аналітычных матэрыялаў –
намеснік Старшыні Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі Р.В. Дзіпра,
галоўны прававы інспектар працы Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі Л.В.Манюк,
загадчык аддзела сацыяльна-эканамічнай работы Цэнтральнага камітэта
Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі В.Р.Герасімовіч

**Галіновыя эксперыменты па аплаце працы педагагічных работнікаў і
фінансаванні ўстаноў адукацыі: Зборнік нарматыўных прававых актаў, інфарма-
цыйных і аналітычных матэрыялаў. – Мн., 2015. – 68 с.**

У зборнік увайшлі нарматыўныя прававыя акты, інфармацыйныя і аналітычныя матэрыялы па пытаннях правядзення эксперыменту па апрабачці галіновай сістэмы аплаты працы педагагічных работнікаў і пілотнага праекту па апрабачці нарматыўнага фінансавання дзяржаўных устаноў агульнай сярэдняй адукацыі.

Адрасавана прафсаюзнаму актыву, работнікам прафсаюзных органаў галіновага прафсаюза, міжсаюзных органаў, а таксама кіраўнікам і спецыялістам арганізацый сістэмы адукацыі.

© Беларускі прафесійны саюз
работнікаў адукацыі і навукі, 2015
© Афармленне. Выдавецкі Дом «Праф-Прэс», 2015

РАЗДЕЛ 1. ИНФАРМАЦЫЙНЫЯ МАТЭРЫЯЛЫ

У дадзеным раздзеле прыводзяцца публікацыі рэспубліканскіх сродкаў масавай інфармацыі на пытаннях рэалізацыі пілотнага праекту па апрабацыі нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі

БОЛЬШ НАВУЧЭНЦАЎ — БОЛЬШ СРОДКАЎ

«Настаўніцкая газета»

12.01.2015

<http://nastgaz.by/больш-навучэнцаў-больш-сродкаў/>

Новы 2015 год для сістэмы адукацыі краіны пачаўся з навіны: у Беларусі будзе праведзены пілотны праект па апрабацыі нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі. Гэта прадугледжана пастановай Савета Міністраў № 1199 ад 19 снежня 2014 года.

Магчымасць апрабацыі нарматыўнага, ці, як яго яшчэ называюць, падушавога фінансавання ўстаноў адукацыі ў краіне абмяркоўвалася даўно. Тым больш што ў суседніх краінах такая схема са сваімі асаблівасцямі дзейнічае даўно. Спецыялісты органаў кіравання адукацыяй, галіновага прафсаюза вывучалі вопыт суседніх краін даволі скрупулёзна, вылучаючы плюсы і мінусы падобнай сістэмы. І вось, згодна з прынятым ўрадам рашэннем, эксперымент па ўвядзенні нарматыўнага фінансавання з 1 студзеня будзе праведзены ў шэрагу ўстаноў краіны.

Сутнасць яго ў тым, што ўрадам устанаўліваецца базавы нарматыў бюджэтнай забяспечанасці расходаў на навучанне і выхаванне аднаго навучэнца ва ўстановах агульнай сярэдняй адукацыі (на сёння, згодна з тэкстам пастанаўлення, — 11 807,6 тысячы рублёў у год) і карэкціруючыя каэфіцыенты да яго, якія залежаць ад віду ўстановы і ступені навучання. Потым гэты нарматыў памнажаецца на сярэднегадавую колькасць навучэнцаў установы. Адпаведна, аб'ёмы фінансавання, якое накіроўваецца на навучанне і выхаванне навучэнцаў устаноў, будуць устанаўлівацца ў залежнасці ад колькасці навучэнцаў у кожнай установе.

Як паведамляе прэс-цэнтр Міністэрства адукацыі, гэты праект плануецца прывесці ў мэтах удасканалення бюджэтнага фінансавання ў галіне

адукацыі. Перавагай такой сістэмы фінансавання з'яўляецца павышэнне зацікаўленасці ўстаноў адукацыі ў выніках сваёй дзейнасці.

— Установы будуць атрымліваць бюджэтныя сродкі па нарматыве ў залежнасці ад колькасці навучэнцаў, гэта значыць, чым больш вучняў, тым большы аб'ём фінансавання, — адзначаюць у Міністэрстве адукацыі. — Такім чынам, будзе створана асяроддзе для здаровай канкурэнцыі паміж установамі за кожнага вучня.

Згодна з рашэннем урада, прадугледжана правядзенне пілотнага праекта па апрабаванні нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі па двух напрамках: у цэлым па адміністрацыйна-тэрытарыяльнай адзінцы — у Баранавічах і ў асобных установах агульнай сярэдняй адукацыі, размешчаных у іншых гарадах.

На рэалізацыю праекта не спатрэбіцца выдзяленне дадатковых сродкаў з рэспубліканскага і мясцовых бюджэтаў. Плануецца, што бюджэтныя сродкі будуць накіроўвацца на фінансаванне рэалізацыі пілотнага праекта зыходзячы са сродкаў адпаведных мясцовых бюджэтаў, прадугледжаных на расходы па агульнай сярэдняй адукацыі, гарантаванага і адраснага забеспячэння рэалізацыі мер па сацыяльнай абароне навучэнцаў у адпаведнасці з заканадаўствам.

Немалаважна ў новай сістэме і тое, што праектам прадастаўляецца права кіраўнікам устаноў адукацыі самастойна фарміраваць штатны расклад у межах выдзеленых сродкаў, аптымізаваць штатную колькасць, а вызваленыя сродкі накіроўваць на стымуляванне работнікаў, устанаўленне павышаючых каэфіцыентаў да тарыфных ставак (акладаў) работнікаў. Нарматыўнае фінансаванне дазволіць забяспечыць празрысты і справядлівы механізм фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі, рацыянальнае выкарыстанне бюджэтных сродкаў, павелічэнне заробтнай платы, павышэнне якасці адукацыі.

У далейшым пры атрыманні станоўчых вынікаў пілотнага праекта, адабранні педагогічнай грамадскасцю, кіраўніцтвам краіны новых падыходаў да фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі будзе разгледжана магчымасць шырокага ўкаранення нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі, размешчаных у гарадах.

Алена МАРКЕВІЧ

У НЕКАТОРЫХ ШКОЛАХ БЕЛАРУСІ БУДЗЕ ПРАВЕДЗЕНЫ ЭКСПЕРЫМЕНТ: «ГРОШЫ ПОЙДУЦЬ ЗА ВУЧНЕМ»

БЕЛТА

23 снежня 2014 г.

http://belta.belta.by/by/all_news/society/U-nekatoryx-shkolax-Belarus-budze-pravedzeny-eksperyment-groshy-pojduts-za-vuchnem_i_95273.html

У Беларусі будзе праведзены пілотны праект па апрабаванні нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі. Аб гэтым паведаміла карэспандэнтка БЕЛТА прэс-сакратар Міністэрства адукацыі Юлія Ваніна, каменціруючы пастанову Савета Міністраў нумар 1199 ад 19 снежня 2014 года.

Такі эксперымент плануецца правесці ў мэтах удасканалення бюджэтнага фінансавання ў галіне адукацыі. Пры нарматыўным фінансаванні яго аб'ёмы, што накіроўваюцца на навучанне і выхаванне вучняў, будуць устаўляцца ў залежнасці ад колькасці навучэнцаў.

Перавагамі такой сістэмы фінансавання з'яўляюцца павышэнне зацікаўленасці ўстаноў адукацыі ў выніках сваёй дзейнасці. Установы будуць атрымліваць бюджэтныя сродкі па нарматыве ў залежнасці ад колькасці навучэнцаў, гэта значыць чым больш навучэнцаў, тым большы аб'ём фінансавання па нарматыве. Такім чынам, будзе створана асяроддзе для здаровай канкурэнцыі паміж установамі за кожнага вучня. Пры гэтым установы адукацыі будуць зацікаўлены ў павелічэнні колькасці навучэнцаў наогул, а не толькі ў тых вучнях, якія паказваюць больш высокую паспяховасць.

Праектам прадугледжана правядзенне гэтага эксперыменту па двух напрамках: у адміністрацыйна-тэрытарыяльнай адзінцы (г. Баранавічы) ва ўсіх агульнаадукацыйных установах, а ў іншых абласцях краіны толькі ў асобных установах агульнай сярэдняй адукацыі.

Плануецца, што бюджэтныя сродкі будуць накіроўвацца на фінансаванне рэалізацыі праекта зыходзячы:

з базавага нарматыву бюджэтнай забяспечанасці расходаў на навучанне і выхаванне аднаго навучэнца ва ўстановах агульнай сярэдняй адукацыі, размешчаных у гарадах;

з карэкціруючых каэфіцыентаў, што прымяняюцца да базавага нарматыву, і паказчыкаў сярэднегадавой колькасці навучэнцаў;

патрэбнасці ў расходах на ўтрыманне маёмасці ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі (набыццё абсталявання і іншых асноўных сродкаў, капітальны і бягучы ремонт будынкаў і памяшканняў, аплата камунальных паслуг) у межах сродкаў адпаведных мясцовых бюджэтаў, прадугледжаных на расходы па агульнай сярэдняй адукацыі;

гарантаванага і адраснага забеспячэння рэалізацыі мер па сацыяльнай абароне навучэнцаў у адпаведнасці з заканадаўствам у межах сродкаў адпаведных мясцовых бюджэтаў, прадугледжаных на расходы па агульнай сярэдняй адукацыі.

У склад базавага нарматыву ўключаюцца такія расходы, як:

заработная плата рабочых і служачых;

ўзносы (адлічэнні) на сацыяльнае страхаванне (абавязковыя страхавыя ўзносы ў дзяржаўны пазабюджэтны фонд сацыяльнай абароны насельніцтва, страхавыя ўзносы па абавязковым страхаванні ад няшчасных выпадкаў на вытворчасці і прафесійных захворванняў, абавязковыя страхавыя ўзносы на прафесійнае пенсійнае страхаванне) вышэйназваных катэгорый работнікаў,

расходы на функцыянаванне адукацыйнага асяроддзя: трансферты насельніцтву; набыццё прадметаў забеспячэння і расходных матэрыялаў;

камандзіроўкі і службовыя раз'езды; паслугі сувязі; транспартныя паслугі; іншыя бягучыя расходы; бягучы ремонт абсталявання і інвентару.

Базавы нарматыў вызначаны ў памеры Br11 807,6 тыс. у год.

Да базавага нарматыву будуць прымяняцца карэкціруючыя каэфіцыенты, якія дадуць магчымасць улічваць спецыфіку рэалізацыі адукацыйных праграм для розных ступеней навучання, відаў устаноў агульнай сярэдняй адукацыі і розных катэгорый навучэнцаў, у тым ліку навучэнцаў з асаблівасцямі псіхафізічнага развіцця, навучэнцаў, якія наведваюць групу падоўжанага дня. Расходы на ўтрыманне маёмасці і рэалізацыю мер сацыяльнай абароны будуць ажыццяўляцца ў межах сродкаў адпаведных мясцовых бюджэтаў, прадугледжаных на адукацыю. Акрамя таго, звыш аб'ёму бюджэтных сродкаў, якія прадугледжваюцца на рэалізацыю пілотнага праекта па апрабачцы нарматыўнага фінансавання ўстаноў адукацыі, мясцовыя Саветы дэпутатаў могуць прадугледжваць дадатковыя бюджэтныя сродкі ўстановам агульнай сярэдняй адукацыі (на ўстанаўленне выплат педагагічным работнікам, дадатковыя меры па сацыяльнай абароне навучэнцаў, іншыя расходы).

Праектам прадастаўляецца права кіраўнікам устаноў адукацыі самастойна фарміраваць штатны расклад у межах выдзеленых сродкаў, аптымізаваць штатную колькасць, вызвалення сродкі накіроўваць на стымуляванне работнікаў, устанаўленне павышаючых каэфіцыентаў да тарыфных ставак (акладаў) работнікаў.

Міністэрства адукацыі па ўзгадненні з Міністэрствам фінансаў зацвердзіць інструкцыю аб вызначэнні структуры базавага нарматыву, парадку разліку паказчыкаў сярэднегадавой колькасці навучэнцаў, парадку разліку аб'ёму бюджэтных сродкаў, што прадугледжваюцца на рэалізацыю пілотнага праекта, парадку і ўмовах іх накіроўвання; пералік асобных устаноў агульнай сярэдняй адукацыі, якія ўдзельнічаюць у пілотным праекце. Плануюцца, што нарматыўнае фінансаванне дасць магчымасць забяспечыць празрысты і справядлівы механізм фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі, рацыянальнае выкарыстанне бюджэтных сродкаў, павелічэнне зароботнай платы, павышэнне якасці адукацыі.

Пры адабрэнні кіраўніцтвам краіны, педагагічнай грамадскасцю новых падыходаў да фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі, атрыманыя станоўчыя вынікі па выніках пілотнага праекта будзе разгляджана магчымасць шырокага ўкаранення нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі, размешчаных у гарадах. На рэалізацыю праекта не спатрэбіцца выдзялення дадатковых сродкаў з рэспубліканскага і (або) мясцовых бюджэтаў.

ЗАЛЕЖНАСЦЬ ЦІ ЗАЦІКАЎЛЕНАСЦЬ?

«Настаўніцкая газета»

27 студзеня 2015 г.

<http://rakurs.ng-press.by/?p=1522>

З 1 студзеня бягучага года шэраг школ краіны атрымлівае фінансаванне па прынцыпова новай схеме: зыходзячы з вызначанага нарматыву на аднаго навучэнца, памножанага на фактычную колькасць вучняў. Гэта прадугледжана пастановай Савета Міністраў ад 19 снежня 2014 года № 1199 «Аб рэалізацыі пілотнага праекта па апрабаванні нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі». Сёння такая схема фінансавання адукацыі прымяняецца ў многіх краінах, у тым ліку суседніх. Так, з нядаўняга часу яна ўкараняецца ў многіх рэгіёнах Расійскай Федэрацыі, на нарматыўнае фінансаванне перайшлі школы ў Грузіі, Літве. У Беларусі ж такая схема фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі пакуль што прымяняецца ў якасці эксперымента. Але спецыялісты, як айчыныя, так і замежныя, высока ацэньваюць яе патэнцыял, заўважаючы, што

пры добрых выніках яна можа быць распаўсюджана на ўсе рэгіёны.

Аднак у многіх краінах, дзе ўжо поўнасю перайшлі на нарматыўнае фінансаванне, па-рознаму ацэньваюць гэтую схему. Спецыялісты гавораць як пра яе бяспрэчныя плюсы, так і пра непазбежныя мінусы. Дык чаго можна чакаць нам ад такой схемы фінансавання адукацыі? Якія праблемы сучаснай школы яна здольна вырашыць? Якія рызыкі нясе для звычайных педагогаў? Пра ўсё гэта, аналізуючы міжнародны вопыт, мы сёння гаворым з Раманам Восіпавічам Дапірам, намеснікам старшыні Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі.

— Раман Восіпавіч, наколькі я ведаю, тэма нарматыўнага фінансавання сістэмы адукацыі спецыялістам галіновага прафсаюза вядома не па чутках: у папярэднія гады вы дэтальна вывучалі замежны вопыт у гэтай сферы.

— Так, варта разумець, што сённяшняе правядзенне эксперымента па нарматыўным фінансаванні — гэта вынікдоўгай і скрупулёзнай працы спецыялістаў органаў кіравання адукацыяй рознага ўзроўню — ад міністэрства да мясцовых органаў улады. Галіновы прафсаюз таксама не стаяў убаку ад гэтай тэмы. Калі толькі з’явілася ідэя такога эксперымента, мы пачалі дэтальна вывучаць вопыт іншых краін, якія ўжо перайшлі на гэтую схему: праз зносіны з нашымі калегамі з суседніх краін, аналіз сітуацыі на месцах. І варта адзначыць, што вопыт гэты неадназначны.

— Але ж падыходы ў большасці аднолькавыя? У чым сутнасць гэтай схемы?

— Насамрэч, да гэтага часу ў свеце не знойдзена адзінай найлепшай формулы фінансавання адукацыі. Усе мы знаходзімся дзесьці пасярэдзіне паміж тым, што неабходна школе, і тым, што ёй могуць даць. Адсюль і пастаянныя спрэчкі пра тое, як правільна размяркоўваць фінансы.

Сёння і нам зразумела, што традыцыйная схема фінансавання школы, якая засталася з мінулых часоў, не адпавядае запытам часу — ні ў плане разумнага выкарыстання сродкаў, ні ў плане вырашэння адукацыйных задач, што стаяць перад сістэмай.

Сутнасць нарматыўнага фінансавання ў тым, каб фінансаваць не ўстановы адукацыі, а адукацыйныя паслугі для дзяцей, прычым у кожнай кропцы краіны дзіця павінна атрымаць адукацыйную паслугу аднолькавага аб’ёму і якасных параметраў. Для дзяржавы выгадна фінансаваць па нарматыве, яна ведае выдаткі на аднаго вучня. Гадавое фінансаванне вызначаецца па

колькасці вучняў. Сродкі школам выдзяляюцца адзіным пакетам без разбіўкі па артыкулах бюджэту ў пачатку фінансавага года — гэта значыць, якія ўстанова сама вызначае, як яна можа распараджацца гэтай сумай. Такім чынам, кіраўнік атрымлівае права пераносу грашовых сродкаў з аднаго артыкула на іншы ў адпаведнасці з фінансава-гаспадарчым планам.

Але варта разумець, што ў кожнай з краін свае асаблівасці прымянення гэтай сістэмы. Так, еўрапейскі варыянт нарматыўнага фінансавання ў тым, што грошы з цэнтра ідуць непасрэдна ў школу. Пад гэтыя сродкі павінны прыйсці дзеці. Калі дзеці не прыйдуць, не прыйдуць сродкі. Адпаведна, калі ў рэгіёне няма сваіх дзяцей, школы імкнуцца прыцягнуць іх з іншых рэгіёнаў — тымі ці іншымі метадамі. І тым самым апраўдаць тое фінансаванне, якое прыйшло звонку. Інакш — скарачэнне фінансавання, а гэта скарачэнне фінансавых паступленняў у рэгіён, скарачэнні работнікаў з усімі наступствамі.

У нас сітуацыя крыху іншая: школы фінансуюцца са сродкаў мясцовых бюджэтаў. Таму галоўнай задачай было менавіта вызначэнне фінансавага нарматыву на навучанне аднаго школьніка, а не перацягванне сродкаў з аднаго рэгіёна ў іншы.

На практыцы гэта павінна працаваць наступным чынам: на кожную катэгорыю вучняў зыходзячы з узросту, асаблівасцей развіцця ўстанаўліваецца фінансавы нарматыў затрат на навучанне. Заўважце: для розных катэгорый дзяцей устаноўлены розны памер гэтага нарматыву праз устанаўленне спецыяльных каэфіцыентаў. Далей зыходзячы з колькасці вучняў у школе вызначаецца агульны аб'ём фінансаў на ўстанову. Адпаведна, чым больш установа прыцягне навучэнцаў, тым больш атрымае фінансаў.

Пры гэтым маецца на ўвазе, што кіраўнік установы будзе валодаць пэўнай свабодай у плане расходавання сродкаў: можа выбіраць прыярытэты на дадзены час напрамкі фінансавання, мяняць у адпаведнасці з задачамі канкрэтнай установы штатны расклад, дадаткова заахвочваць педагогаў і тым самым найлепшым чынам вырашаць задачы, якія стаяць перад установай адукацыі. Так, маецца на ўвазе, што ва ўстановах, дзе праводзіцца эксперымент, тыпавыя штаты будуць насіць рэкамендацыйны характар. І, адпаведна, кіраўнік зможа пэўным чынам пры неабходнасці пераразмяркоўваць сродкі.

— Гэта ў ідэале. Але вы напачатку заўважлі, што ў розных краінах па-рознаму ацэньваюць такую сістэму фінансавання.

— Справа ў тым, што ў розных краінах да эксперымента па ўкараненні нарматыўнага фінансавання падыходзілі з розных стартавых

пазіцый. У кожнага былі свае зыходныя ўмовы: розныя аб'ёмы фінансавання, розныя штатныя расклады, розныя падыходы, розныя вучэбныя планы. Напрыклад, Грузія падыходзіла да эксперымента з праблемай элементарнага недаходжання фінансаў да ўстаноў. Нарматыўнае фінансаванне, калі фінансы накіроўваюцца адразу ў школу, гэтую праблему вырашыла. Адпаведна, і эксперымент ацэньваўся станоўча.

Мы знаходзімся ў іншых умовах, у нас іншыя задачы. Упэўнены, што галоўнай знешняй меркай паспяховасці новай сістэмы ў нашай краіне будзе ўзровень сярэднямесячнай зарплаты ва ўстановах. Іншага проста не існуе. Паняцце «якасць адукацыі» настолькі па-рознаму ацэньваецца рознымі спецыялістамі, што не можа быць для ўсіх доказным аргументам, тым больш у кароткай перспектыве. Такая ж велічыня, як заробочная плата, мае вельмі моцны характар.

Але ў любым выпадку, на маю думку, мы не маем права на сітуацыю неспяховасці пры правядзенні эксперымента. Калі ўзнікаюць нейкія спрэчныя пытанні, адразу ж неабходна рэагаваць, выпраўляць іх. Мы павінны паказаць, што галіновая сістэма аплаты працы — гэта добра, і павінны даказаць якасць нарматыўнага фінансавання ў нашых умовах, нават пры тым нарматыве, які нам выдзелены. Інакш вяртаемся да таго, што было і раней.

— Павелічэнне заробочнай платы, безумоўна, чаканы вынік укаранення новай сістэмы. Але гэтак жа безумоўна, што такое павышэнне будзе чагосьці каштаваць. Якія рызыкі могуць чакаць звычайных педагогаў пры такой сістэме?

— Рызыкі, канечне ж, ёсць, і некаторыя з іх характэрны для многіх краін, што ідуць па шляху нарматыўнага фінансавання школы. Найперш, калі меркаваць па міжнародным вопыце, гэта эканомія на штатных адзінках і, адпаведна, нагрузка педагогаў няпрофільнымі функцыямі, а таксама павелічэнне сярэдняга паказчыка на грузкі педагогаў. Як паказвае практыка іншых краін, часта кіраўнікі ўстаноў пры нарматыўным фінансаванні адмаўляліся ад паслуг работнікаў, якія былі заняты не на поўную стаўку, перадаючы іх нагрузку пастаянным работнікам. Тым самым павялічвалася заробочная плата апошніх, але і іх нагрузка. На мой погляд, такі падыход не можа быць усеагульным, бо часта спецыялісты з няпоўнай нагрузкай ва ўстановах адукацыі вельмі кваліфікаваныя і запатрабаваныя, таму кожны такі выпадак павінен разглядацца індывідуальна.

Ці іншы прыклад. Імкнучыся знізіць выдаткі, каб мець большы фонд для заахвочвання настаўнікаў, некаторыя кіраўнікі могуць пайсці па шляху мінімізацыі расходаў на неабавязковыя паслугі, скажам, закрыць групы пра-

доўжанага дня, зменшыць фінансаванне выхаваўчага блока. Ці такі прыклад з замежнага вопыту: кіраўнікі ўстаноў станавіліся незацікаўленымі ў фармальным росце кваліфікацыі педагогаў, бо гэта непазбежна цягнула за сабой дадатковыя выдаткі.

Але варта разумець, што такія падыходы — гэта тупіковы шлях. Вопыт іншых краін паказвае, што, не захавашы ўмовы прыцягальнасці для насельніцтва, якія дзейнічалі пры старой сістэме, установы адукацыі не дасягнуць поспеху і ў новай. У гэтым пытанні ўсім прыйдзеца ісці на нейкія кампрамісы, каб дасягнуць пэўнага эканамічнага эфекту.

Акрамя таго, нарматыўнае фінансаванне робіць установы зацікаўленымі ці залежнымі (выбірайце, як кажуць, што падыходзіць вам) ад кантынгенту, тым самым падштурхоўваючы працэс узбуйнення ўстаноў і ліквідацыю маленькіх устаноў адукацыі. Усё проста: больш паспяховыя прыцягваюць больш навучэнцаў, адпаведна, маюць больш фінансаў. З гэтым рэсурсам яны могуць прыцягнуць на больш высокую зароботную плату лепшых педагогаў. У выніку слабыя ўстановы адукацыі вымушаны ці падцягвацца па ўзроўні адукацыі, наборы дадатковых паслуг да лепшых, ці закрывацца. Сітуацыя, калі выжывае мацнейшы. Вось яскравы прыклад: сістэма адукацыі Масквы, дзе ўведзена нарматыўнае фінансаванне, налічвае каля 4500 устаноў. У 2010 годзе было рэарганізавана 60 дзяржаўных адукацыйных устаноў, у 2011 — 120, у 2012 годзе планавалася рэарганізаваць ажно 710 устаноў. Але для нас гэтая праблема не такая актуальная: працэс аптымізацыі ўстаноў адукацыі ў краіне ідзе даўно, і сёння ў рэгіёнах няма «лішніх» школ.

— **Не раз даводзілася чуць меркаванне пра тое, што прамая зацікаўленасць кіраўнікоў устаноў у большай колькасці навучэнцаў вядзе да «перанасычэння» ўстаноў, празмернага ўзбуйнення класаў і, як вынік, паступовага зніжэння якасці адукацыі.**

— Насамрэч, паспяховыя ўстановы адукацыі не могуць узбуйняцца бясконца, у нашых умовах нам гэта наўрад ці пагражае — санітарныя нормы ніхто не адмяняў. Для гэтых устаноў будуць дзейнічаць тыя ж правілы, што і для іншых, — па нападняльнасці класаў, плошчаў на аднаго навучэнца. Іншымі словамі, кіраўнікі ўсё роўна будуць звязаны пэўнай колькасцю кабінетаў, іх умяшчальнасцю. Хоць, безумоўна, рызыка большай нападняльнасці класаў у такіх умовах існуе і ў нас.

Тут хацелася б адзначыць яшчэ адзін момант. Я нездарма заўважыў, што ўстановы ў кожным асобным выпадку становяцца ці зацікаўленымі, ці залежнымі ад кантынгенту. Справа ў тым, што першапачаткова школы знаходзяцца ў розных умовах. І як бы нам таго ні хацелася, але далёка не ўсё

залежыць ад таленавігасці кіраўніка і прафесіяналізму калектыву. Ты можаш арганізаваць надзвычай добры адукацыйны працэс, але калі ў гэтай мясцовасці няма дзяцей школьнага ўзросту, то гэта не дапаможа. З іншага горада не паедуць. Установа ў густанаселеным маладым мікрараёне ў любым выпадку першапачаткова мае больш шансаў на большае фінансаванне, чым тая, якая знаходзіцца ў старым мікрараёне. Ад увядзення новай сістэмы фінансавання ўстаноў адукацыі і аплаты працы педагогаў выйграюць школы буйных гарадоў, а сярод гэтых школ тыя, якія створаны даўно і маюць вядомасць сярод бацькоў і іх дзяцей.

Іншымі словамі, кіраўнікі школ, якія атрымліваюць сродкі згодна са схемай нарматыўнага фінансавання, атрымліваюць пэўны інструмент, але змогуць яго выкарыстоўваць цалкам толькі пры пэўным збегу абставін.

У цэлым жа міжнародны вопыт паказвае, што новая сістэма фінансавання адукацыі знешне прывабная. Яна прадугледжвае вырашэнне такіх задач, як стымуляванне працэсаў развіцця школы да падтрымання і пастаяннага павышэння якасці і канкурэнтаздольнасці (заахвочванне школ і іх настаўнікаў, якія добра працуюць, за кошт таго, што ў добрай школе захочуць вучыцца больш вучняў, і ад гэтага эканамічнае становішча значна палепшыцца; слабыя ж школы будуць вымушаны ўдасканалвацца і паляпшаць якасць адукацыйнага працэсу), рост магчымасцей адукацыйнага выбару навучэнцаў, павышэнне аўтаноміі школы, павышэнне эфектыўнасці бюджэтных выдаткаў. Аднак пры гэтым варта памятаць пра магчымыя рызыкі нарматыўнага фінансавання і на пачатковых стадыях імкнуцца прадухіліць іх.

Алена МАРКЕВІЧ.

РАЗДЕЛ 1.

АНАЛИТИЧНЫЯ МАТЭРЫЯЛЫ

ИНФОРМАЦИЯ

по итогам консультаций рабочей группы по изучению вопросов совершенствования механизма финансирования учреждений образования и возможного перехода на иную оплату труда педагогических работников при Центральном комитете Белорусского профессионального союза работников образования и науки с представителями Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации

Представители рабочей группы по изучению вопросов совершенствования механизма финансирования учреждений образования и возможного перехода на иную оплату труда педагогических работников при Центральном комитете Белорусского профессионального союза работников образования и науки в составе заместителя председателя отраслевого профсоюза Р.О.Дапиро, главного правового инспектора труда ЦК профсоюза Л.В.Манюк и заведующего отделом социально-экономической работы ЦК профсоюза В.Г.Герасимович 5-7 июня 2012 года провели консультации с российскими коллегами.

Члены рабочей группы посетили Центральный комитет Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации, Московскую городскую организацию отраслевого профсоюза, Управление образования Администрации Пушкинского муниципального района Московской области.

В ходе визита проведены консультации по различным вопросам профсоюзной работы, прежде всего в рамках перехода на новую систему финансирования учреждений образования, введения новой системы оплаты труда педагогических работников.

Состоялась встреча с экспертами, являющимися разработчиками новых систем финансирования учреждений образования и оплаты труда педагогических работников, директором Центра универсальных программ, кандидатом экономических наук Наталией Георгиевной Типенко, а также секретарем Центрального Совета профсоюза, кандидатом педагогических наук Владимиром Борисовичем Лившицем, руководившим проведением эксперимента по переходу на нормативно-подушевое финансирование учреждений образования в Первомайском районе Москвы в 1987 году.

Изменения в деятельности Профессионального союза работников образования и науки РФ при проведении экспериментов охарактеризовали специалист отдела общего среднего образования аппарата Центрального Совета профсоюза Марина Николаевна Степина и другие специалисты аппарата Центрального Совета профсоюза.

Члены рабочей группы имели возможность познакомиться со всеми актуальными новациями, экспериментами по данной тематике, их положительными и отрицательными последствиями в организациях системы образования Москвы и Московской области. Плодотворными были консультации с председателем Московской городской организации профсоюза Сергеем Павловичем Кузиным, заместителем председателя Московской городской организации профсоюза Мариной Алексеевной Ивановой, главным правовым инспектором труда Московской городской организации профсоюза Ириной Юрьевной Капачевой, заместителем председателя Московской областной организации профсоюза Людмилой Павловной Ломако, председателем Пушкинской районной организации профсоюза Ириной Алексеевной Голиной.

Показательна солидарность трактовок происходящих в Российской Федерации преобразований руководителей и специалистов региональных организаций профсоюза и социальных партнеров в лице начальника Управления образования Администрации Пушкинского муниципального района Московской области Сергей Станиславович Толмачева, специалистов управления образования.

Плодотворные консультации, встречи стали подтверждением общности позиций родственных профсоюзов, готовности предупредить негативные последствия иницилируемых и проводимых реформ в сфере образования. Основными итогами визита стали рекомендации российских коллег в части формирования позиции отраслевого профсоюза в рамках эксперимента, договоренности о возможности проведения обучающих семинаров для профсоюзного актива и педагогической общественности с участием представителей российских организаций-партнеров.

Изучив опыт работы Российской Федерации, надо отметить, что новая система оплаты труда имеет ряд недостатков. Базовый оклад характеризуется и используется при формировании системы оплаты учителей и других педагогических работников образовательных учреждений по-разному, и кроме того, в ряде территорий применяются не базовые, а минимальные оклады. Конечно, хороша ситуация Москвы, но там есть реальные средства для поддержки работников образования. И новая система вводилась с более чем значительным увеличением финансирования. Европейский

опыт показывает, что переход на ту же штатно-окладную систему сопровождался более чем полуторным увеличением уровня заработной платы педагогических работников, введением дополнительных бонусов.

Ключевой целью проекта по модернизации региональных систем общего образования в Российской Федерации является доведение средней заработной платы учителей до аналогичного показателя по экономике соответствующего субъекта. У нас в стране это соотношение практически достигнуто.

Среднемесячная заработная плата учителей в ноябре 2011 года в 57 субъектах РФ превысила среднемесячную заработную плату работников в целом по экономике, в одном регионе – достигла средней заработной платы по экономике, в 24 регионах – увеличилась не менее, чем на 30% по сравнению с первым кварталом 2011 года.

Произошло повышение заработной платы с начала 2011 года в 26 регионах педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений от 15,5 до 40%; в 15 регионах – всем категориям педагогических работников от 5 до 30%; в 16 регионах – отдельным категориям педагогических работников от 6 до 41 %.

В Российской Федерации представлены 3 модели системы оплаты труда учителей:

- 1 модель, именуется «Базовый оклад»;
- 2 модель – «Ученико-час»;
- 3 модель – «Профессионально-квалификационные группы» (все включено).

Российские коллеги являются приверженцами первой модели, реализуемой в 47 субъектах РФ. Эта система оплаты труда построена таким образом: за 18 уроков в неделю устанавливается минимальный базовый оклад, а особенности труда учителей учитываются с помощью повышающих коэффициентов. Возлагаемая на учителей с их согласия дополнительная работа, (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками и т.п.) оплачивается дополнительно с применением разных механизмов в пределах имеющихся у образовательного учреждения средств. Размеры доплат определяются в рублях, процентах, через коэффициенты.

Необходимо отметить, что размеры базовых (минимальных) окладов напрямую при оплате труда конкретного работника, как правило, не применяются. Базовые оклады являются лишь основой для формирования конкретных размеров окладов (ставок заработной платы) с учетом квалификации работников и иных особенностей их труда.

Имеются различия и в применении базовых (минимальных окладов). Так, в одних субъектах РФ базовые (минимальные) оклады дифференцированно устанавливаются непосредственно по категориям персонала, а в других – образуются расчетным путем с применением базовой единицы (либо базовой расчетной величины) и коэффициента образования (в зависимости от уровня образования работника).

Например, в модели СОТ, применяемой в Санкт-Петербурге (принципы этой модели используются во многих территориях РФ) базовый оклад представляет собой произведение размера базовой единицы (установленный в размере прожиточного минимума) и базовый повышающий коэффициент.

Образованный таким способом базовый оклад является основой (базой) для формирования (с применением повышающих коэффициентов за стаж, квалификационную категорию, ученую степень, специфику деятельности образовательного учреждения) конкретного размера оклада (ставки) за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю (учителям – 18 часов в неделю).

Установленный с учетом применения повышающих коэффициентов конкретный размер ставки (оклада) вносится в трудовой договор работника, как фиксированный размер оплаты труда, который для учителей применяется при расчете заработной платы за все часы преподавательской работы, в том числе сверх 18 часов в неделю.

В большинстве субъектов РФ СОТ сформирована на принципах, предусмотренных для федеральных образовательных учреждений, путем установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов к ним, часть которых, образует новые размеры окладов (должностных ставок), ставок заработной платы, применяемых при оплате работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы часов педагогической работы в неделю.

Не предусмотренная квалификационной характеристикой по должности «учитель» дополнительная работа возлагаемая на учителей с их согласия (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками и т.п.) оплачивается дополнительно с применением различных механизмов (размеры доплат определяются в рублях, процентах, через коэффициенты)

в пределах имеющихся у образовательного учреждения средств.

Размеры выплат стимулирующего характера образовательными учреждениями определяются самостоятельно в пределах средств, планируемых на эти цели, с применением соответствующих показателей и критериев стимулирования труда работников за качество и результаты их работы.

Таким образом, в основу оклада заложено, что работник не может получать меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Не предусмотренная квалификационной характеристикой по должности «учитель», дополнительная работа, возлагаемая на учителей с их согласия (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками и т.п.) оплачивается дополнительно с применением различных механизмов (размеры доплат определяются через коэффициенты) в пределах имеющихся у образовательного учреждения средств.

Размеры выплат стимулирующего характера образовательными учреждениями определяются самостоятельно в пределах средств, планируемых на эти цели, с применением соответствующих показателей и критериев стимулирования работников за качество и результаты их работы.

Модель СОТ «Ученико-час» характеризуется тем, что заработная плата рассчитывается в школе, исходя из объема поступивших по нормативу средств. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Его стоимость определена как стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом. При оплате труда учителей учитывается количество обучающихся в каждом классе.

Модель СОТ «Все включено». Каждому учителю устанавливается свой должностной оклад, включающий оплату за все виды учебной и внеучебной работы с учетом особенностей его труда. В субъектах на данном этапе не реализуется.

Модель системы оплаты труда «Ученико-час» считается менее эффективной, чем модель СОТ «Базовый оклад», поскольку в большинстве случаев учитель не может повлиять на этот показатель для повышения уровня оплаты своего труда. Соответственно у учителей, работающих в классах с меньшей наполняемостью, снижается размер оплаты труда.

Путем применения формул (обратного пересчета установленных финансовых нормативов) определяется доля средств, централизуемых на оплату труда руководителя, а также соотношение средств фонда оплаты труда, направляемых на оплату труда отдельных категорий персонала, в т.ч. на оплату работников за аудиторную занятость и на стимулирование их труда. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы педагогов и группы оплаты труда. Отнесение к группам оплаты труда осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (1 группа – коэффициент 3,0; 2 группа – 2,5; 3 группа – 2,0; 4 группа – 1,5). К примеру, заработная плата директора сельской школы в Московской области составляет 97000 российских рублей.

На момент введения пилотного проекта в г. Москве в апреле 2011 года средняя заработная плата педагогических работников составляла 38000 российских рублей, в марте 2012 года – 56000 российских рублей. В Московской области до введения новой системы оплаты труда средняя заработная плата педагогов составляла 26000 российских рублей, в мае 2012 года ее размер составил 35000 российских рублей.

В Москве до 70% фонда оплаты труда направляется на оплату педагогическим работникам, до 15,1% – администрации, остальная часть (14,9%) – учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу. Размер стимулирующего фонда составляет 30%. А в г. Пушкино Московской области размер фонда стимулирования – около 15%. Практика показала, что стимулирующая часть фонда работает, когда ее размер составляет более 15 процентов. Поэтому Московскую область не устраивает сложившаяся ситуация. Причина в недостаточном нормативе на одного ученика и соответственно в размерах выделяемого финансирования.

На учреждения дошкольного образования и общеобразовательные учреждения Москвы в настоящее время значительно увеличился поток финансирования. Дополнительно выделено 260,0 млрд. российских рублей, что составляет годовой бюджет системы финансирования.

В тоже время бюджет на 2012 год г. Пушкино Московской области уменьшен на 22%, соответственно по всем учреждениям области управлением образования уменьшен размер финансирования на такой же процент, что сказалось на уменьшении фонда стимулирования. То есть, произошла подгонка нормативов по объему финансирования.

Нормативно-подушевое бюджетное финансирование учреждений образования в Российской Федерации вводилось с целью обеспечить

гарантию того, что каждый ребенок независимо от места проживания, возможностей бюджета муниципалитета, прочих условий получит образовательную услугу стандартного качества и объема с учетом его индивидуальных особенностей, выраженных в программах обучения.

Следует учитывать, что первые эксперименты по нормативно-подушевому финансированию образовательных учреждений РФ были инициированы еще в 1987 г. Дальнейшее развитие эти идеи получили в 2003-2006 гг. с декларированием перехода от бюджетирования процесса к бюджетированию по результату.

Нормативно-подушевое финансирование подразумевает возмещение (путем предоставления субсидий) расходов организации на оказание стандартизируемых услуг конкретным категориям потребителей по единым нормативам, рассчитываемым в административном порядке, в том числе в соответствии с утвержденными отраслевыми нормативами финансовых затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг.

Перевод основных расходов на нормативную основу создает базу для выделения остальных средств на основе «программно-целевого принципа», связанного с достижением конкретных результатов. Развитие этого направления ориентировано на создание стимулов улучшения качества образовательной услуги, финансового обеспечения тех, кто добивается лучших результатов и т.д.

Повышение заработной платы не связано с финансовым обеспечением образовательных учреждений, установленным на основе государственных финансовых нормативов, т.е. на основе так называемого «подушевого» финансирования. Федеральное правительство увеличивает фонд оплаты труда, а руководитель сам его распределяет.

Нормативы бюджетного финансирования на одного обучающего в Российской Федерации рассчитываются Министерствами образования, финансов, экономики и индексируются с учетом инфляции. Нормативы не относятся к малокомплектным школам, финансирование их производится по фактическим затратам.

Для государства выгодно финансировать по нормативу, они знают затраты на одного ученика. Все годовое финансирование определяется по количеству учеников.

Средства управлениям образования, школам выделяются единым пакетом без разбивки по статьям бюджета в начале финансового года, т.е. учреждение само определяет, как оно может потратить эту сумму. Таким образом, руководитель получил право перенесения денежных средств с одной статьи на другую в соответствии с финансово-хозяйственным планом.

Имеются случаи, когда государство в соответствии с программами выделяет средства на приобретение комплексного оборудования, а разрешает их направлять на заработную плату.

Дополнительные финансовые средства выделялись в первый год перехода на новую систему финансирования и оплаты труда. Параллельно производилась оптимизация сети учреждений. Особенно заметно активизировался процесс ликвидации малокомплектных школ. Данные по оптимизации сети на примере учреждений города Москвы. Система образования города Москвы насчитывает 4500 учреждений. В 2010 году реорганизовано 60 государственных образовательных учреждений; в 2011 году – 120; в 2012 году предполагается реорганизовать 710 учреждений. Соответственно произойдет сокращение педагогических работников, что связано и с внедрением НСОТ.

От введения новой системы финансирования учреждений образования и оплаты труда педагогов выигрывают школы крупных городов, а среди этих школ те, которые созданы давно и имеют известность среди родителей и их детей. Это подтверждается тем фактом, что в 83 учреждениях города Москвы в текущем учебном году не был обеспечен набор в первые классы.

Подушевой норматив значительно отличается в разных регионах и даже в пределах одного региона. Вводятся отдельные нормативы для сельских школ, поселковых, школ малых городов и областного центра. Законом Московской области 17.07.2008 №111/2008-ОЗ «О финансовом обеспечении реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Московской области за счет средств бюджета Московской области» предусмотрено 69 видов нормативов в размере от 32174 до 424697 российских рублей.

Произошло сокращение педагогов на 10-12%, значительное сокращение и по прочему персоналу. Опыт перехода на новую систему финансирования и оплаты труда г. Пушкино Московской области показывает, что в первые 3 года сокращение происходит в рамках «культурного выдавливания людей». Так, в первый год при первой оптимизации происходит сокращение вакансий, во второй и третий – «живых людей». Пострадали заместители руководителей учреждений, учителя химии, физики, воспитатели групп продленного дня, психологи, социальные педагоги, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал. Произошло сокращение штатных единиц в объеме 0,25 и 0,5 ставки, поэтому педагогическая нагрузка на ставку увеличилась. Так, средняя педагогическая нагрузка в Московской области составляет 23 часа (1,28 ставки) (средняя по РФ –

1,2 ставки (22 часа), максимальная – 1,67 (30 часов). Снизилась эффективность воспитательной работы, которая не нашла четкого отражения в НСОТ.

Проблема и в уровне оплаты низкооплачиваемых категорий работников (уборщики, дворники, рабочие и др.). Заработная плата данных категорий работников в настоящее время составляет 6-7 тысяч российских рублей. Минимальный размер оплаты труда составляет 9,0 тысяч российских рублей. То есть, им необходимо доплачивать до минимального размера оплаты труда, что и делается. Раньше они работали на 1,5 ставки. Теперь им это не выгодно. На высвободившиеся вакансии найти новых работников не удается.

В связи с уменьшением численности работников, соответственно происходит и уменьшение членов профсоюза.

Предельная наполняемость учеников в классе в школах РФ – 25 человек. Но в школах Москвы и Московской области имеются случаи превышения этого норматива. Так, есть классы с наполняемостью 28 учеников. Согласно санитарным правилам и нормам такие классы необходимо делить на два класса. То есть, школа получает средства только на 28 учеников, а должна тратить средства, необходимые для организации образовательного процесса в двух классах. Поэтому в ряде случаев такое деление классов не осуществляется.

Современные требования в РФ к руководителю образовательного учреждения повышенные. Он должен быть и педагогом, и менеджером одновременно, что подтверждается квалификационными требованиями. Участились случаи, когда руководителями образовательных учреждений назначаются именно менеджеры, прошедшие переподготовку по соответствующим педагогическим специальностям.

В связи с переходом на новую систему финансирования и оплаты труда для обучения руководителей учреждений образования Российской Федерации организовывались стажировочные площадки, на которых их на протяжении года проходили обучение по экономическим вопросам.

Следует учитывать, что экономика РФ неравномерна, 80% субъектов РФ являются дотационными. Поэтому в половине субъектов РФ механизм нормативного финансирования не внедрен.

На федеральном, региональном и муниципальном уровнях для обеспечения пилотного проекта введения новой системы оплаты труда была создана нормативно-правовая база с участием и (или) по согласованию с отраслевым профсоюзом.

Статьей 135 Трудового кодекса РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами.

В соответствии со статьей 1 Федерального закона 02.12.1998 «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» тарифная ставка (оклад) первого разряда ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений определяется Правительством РФ. В тоже время, на основании статьи 4.1 данного закона по решению Правительства РФ для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться иная система оплаты труда, отличная от ЕТС.

Постановлением Правительства РФ 05.08.2008 № 5 установлено, что с 01.12.2008 вводятся новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных и казенных учреждений, а также федеральных государственных органов, оплата труда которых осуществлялась на основе ЕКТС по оплате труда работников федеральных государственных органов. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ по той же квалификации.

В рамках данных процессов были утверждены:

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (должны быть разработаны и приняты с учетом предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованы с профсоюзами);

Рекомендации по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников учреждений (включая рекомендации по дифференциации уровней оплаты труда в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, порядку определения и размерам выплат компенсационного характера, а

также порядку определения выплат стимулирующего характера и критериев их установления);

Рекомендации по заключению трудового договора и его примерной форме;

Методические рекомендации по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников;

Перечни основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей соответствующих учреждений;

Примерные положения об оплате труда работников соответствующих учреждений по видам экономической деятельности с учетом рекомендаций, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений установлено, что системы оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений (далее соответственно – работники, учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

Федеральные государственные органы – главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителям учреждений – главным распорядителям средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством РФ.

Указанные главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников федеральных казенных учреждений.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом – главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа и в соответствии с разъяснениями Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Фонд оплаты труда работников федерального бюджетного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке федеральному бюджетному учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению федерального органа исполнительной власти (государственного органа) федеральному бюджетному учреждению могут предоставляться субсидии из федерального бюджета из расчета до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании государственной услуги.

Фонд оплаты труда работников федерального казенного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться федеральным казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

Следует отметить, что к компетенции субъектов РФ не отнесены вопросы регулирования порядка нормирования труда педагогических работников, определения продолжительности их рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Проведено обучение специалистов федеральных государственных органов и учреждений – главных распорядителей средств федерального бюджета в связи с введением новых систем оплаты труда. Такое обучение проведено на региональном и муниципальном уровнях.

Таким образом, новая система финансирования образования внешне привлекательная. Она предполагает решение следующих задач:

- стимулирование процессов развития школы к поддержанию и постоянному повышению качества и конкурентоспособности (поощрение хорошо работающих школ и их учителей за счет того, что в хорошей школе захотят учиться больше учеников, и от этого экономическое положение будет значительно улучшено; отстающие же школы будут вынуждены совершенствоваться и улучшать качество образовательного процесса);

- рост возможностей образовательного выбора учащихся;
- улучшение автономии школы;
- повышение эффективности бюджетных расходов.

/Справочно: до введения подушевого финансирования в Москве 53% школ не получали финансирование в полном объеме, а остальные 47 получали его с избытком (субъективный фактор). Деньги выделялись на классы – комплекты по нормативу, в соответствии со сметой).

Следует отметить, что обретение школами финансовой самостоятельности, выявило и ряд негативных тенденций, вызванных прямым применением законов рыночной экономики к образованию.

При новой системе финансирования выигрывают школы крупных городов, наиболее известные гимназии, лицеи. Подушевой норматив значительно отличается в зависимости от региона, типа учреждений, их географии, наполняемости. Он может быть различен и в рамках одного региона, где может действовать до 70 нормативов. Активизировались ликвидация малокомплектных школ, оптимизация сети учреждений. Следствием этого всего стало сокращение ряда работников отрасли, прежде всего, заместителей руководителей учреждений, учителей химии, физики, воспитателей групп продленного дня, психологов, социальных педагогов, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала. Во многих регионах вообще отказались от групп продленного дня. Их создание не вошло в норматив, как и повышение квалификации.

Выводы на основании информации отраслевого профсоюза, который активно участвует в эксперименте с начальной стадии, заключений привлеченных экспертов, результатов проведенных мониторингов, круглых столов среди руководителей и работников:

Очевидные положительные намерения введения НПФ:

1. Хорошо работающая школа может улучшить свое экономическое положение за счет привлечения учеников.

2. Плохо работающая школа, чтобы не потерять экономической возможности продолжать свою работу, вынуждена совершенствоваться и улучшать качество ведения образовательного процесса.

3. Школа нормативной наполняемости за счет своей субвенции сможет оплатить заработную плату работникам (с начислениями) и не менее 15% от нее будет оставаться на учебные расходы.

4. Школа нормативной наполняемости будет иметь возможность выплачивать надбавки, стимулирующие качество работ, до 40% от своего фонда оплаты труда.

Отрицательные последствия введения НПФ:

1. Повышение зарплаты может оказаться временной мерой, связанной не с реформированием системы оплаты труда, а с разовым увеличением финансирования отрасли., так в участвующих в пилотном проекте учреждениях г. Москвы в среднем на 15-20% повысилась зарплата и произошла «оптимизация штатного расписания».

2. Для лучшего финансового положения школа должна не привлекать к себе детей, а только добиваться нормативной наполняемости 25 человек/класс.

Пример: в школе все классы имеют наполняемость 25 человек/класс. В 8 класс к ним за более высоким качеством обучения захотели перейти 10-11 учащихся из других школ. Если они будут приняты, то ухудшат свое финансовое положение. Иметь класс с наполняемостью 35-36 человек не позволяют САНПиНы. Значит должны быть созданы два класса в параллели по 18 человек в каждом.

Школа получила дополнительные деньги на 10-11 человек, а тратить их будем на число проводимых уроков уже не в одном, а в двух классах. А для такого количества проводимых уроков должны были получить средства не 10-11 человек, а на 25.

3. Ныне действующие нормативы финансирования на одного ученика не предусматривают оплаты работы воспитателей групп продленного дня. Уничтожив все ГПД, администрация школы может облегчить финансовое положение.

4. Для финансового благополучия школы директору выгодно, чтобы его учителя не аттестовались на более высокие категории. (Чем больше педагогов с категориями, тем больше расходуется средств из фонда оплаты труда, тем меньше стимулирующая часть) Если у учителей будут оставаться невысокие категории, заработная плата учителей не будет расти, то школе легче будет уложиться в свою субвенцию.

5. Сегодняшний успех пилотного проекта основан на привлечении в школы новых детей и получении дополнительного финансирования. Когда же на новую систему перейдут все учреждения образования, зарплата перестанет расти.

6. Без своевременной индексации норматива и «ученико-часа» успехи новой системы быстро нивелируются. Форма, время и размеры индексации должны быть четко определены.

7. Имеются риски, связанные с интенсификацией труда педагогов и укрупнением классов, которые позволят экономить на уровне всей школы.

8. Возможно (имело место) давление на учителей и изменение условий их труда и режима рабочего времени.

9. Повышающие коэффициенты за сложность или приоритетность предмета, которые каждая школа определяет самостоятельно, уже на базовом уровне закладывают несправедливость в оплате труда. В основу системы оплаты труда заложен час урока, который в каждой школе стоит по-разному.

10. Для увеличения заработной платы административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, уровень оплаты труда которого устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год, проведено сокращение административных должностей на 30% (не всегда обоснованно).

11. Введение новой системы ведет к потерям специалистов, напрямую не связанных с учебным процессом: психологов и социальных педагогов и других. Новая система не стимулирует работу этих специалистов, и необходимо продумать дополнительную защиту, чтобы они оставались в школе.

12. Возможно, что принцип «деньги за учеником» может привести к снижению качества образования, так как учителя, который должен идти впереди образовательного процесса, в этой формуле вообще нет.

13. При новом порядке педагоги попадают в зависимость от руководителя, так как стимулирующие выплаты будут получать не самые грамотные и работоспособные, а наиболее лояльные работники.

Задачи отраслевого профсоюза при подготовке и проведении пилотного проекта перехода на новые условия оплаты труда:

1. Инициировать обеспечение учреждений образования, участвующих в пилотном проекте, нормативной правовой базой, разработку методических рекомендаций, обучение и подготовку руководителей этих учреждений.

2. Организовать обучения профсоюзных кадров и актива для проведения общественного контроля за установлением новых условий оплаты труда в учреждениях образования, участвующих в пилотном проекте.

3. Организовать общественный контроль за соблюдением законодательства о труде при переходе на новые условия оплаты труда.

4. Организовать проведение мониторингов с целью изучения мнения руководителей и работников учреждений образования, участвующих в проекте.

5. Организовать обсуждение педагогической общественности и профсоюзного актива в СМИ. Внесение предложений.

6. Добиваться, чтобы объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, в составе фонда оплаты труда составлял не менее 30%.

7. Способствовать выработке критериев оценки работы работников, определяющих размер стимулирующих выплат (возможно с привлечением специалистов).

Опыт Смоленской области

Изучение опыта финансирования учреждений образования и системы оплаты труда педагогических работников в Смоленской области Российской Федерации производилось 16 – 18 мая 2012 г. рабочей группой в составе председателя Минской областной организации отраслевого профсоюза Башко Н.Н., председателя Витебской организации отраслевого профсоюза Сухановым А.С., заведующего отделом социально-экономической работы Минского обкома профсоюза Рыженковой Т.В., главного специалиста-правового инспектора труда Витебского обкома профсоюза Яценко Т.Е.

В ходе изучения данного вопроса совместно со специалистами Смоленского обкома профсоюза и городского управления образования посещались следующие учреждения образования: дошкольное образовательное учреждение детский сад №25 «Пчёлка» г. Смоленска, средняя общеобразовательная школа №6 г. Смоленска, Богородицкая средняя школа Смоленского района.

Порядок оплаты труда педагогических работников утверждается администрацией Смоленской области.

Расчёт ставок всех работников начинается от базовой единицы. Она настоящее время составляет 3157 российских рублей и подлежит ежегодной индексации. К базовой ставке применяется базовый коэффициент уровня образования: 1,5 при высшем профессиональном образовании и

1,3 при среднем профессиональном образовании. Произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования формирует базовый оклад (базовую ставку) педагогического работника.

Для определения должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения применяются следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым ставкам): коэффициент стажа работы (до 2 лет – 0, от 2 до 5 лет – 0,15, от 5 до 10 лет – 0,25, от 10 до 20 лет – 0,3, 20 и более лет - 0,35); коэффициент квалификации (при наличии высшей квалификационной категории – 0,3; первой категории – 0,2; второй категории – 0,15; учёной степени доктора наук – 0,4, кандидата наук – 0,35; почётного звания Российской Федерации, СССР : «Народный ...» - 0,4; «Заслуженный...» - 0,3; мастер спорта – 0,3), коэффициент специфики работы (за работу в лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением отдельных предметов – 0,15; за работу в специальных классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,15 - 0,2; за экспериментальную работу по введению профильного обучения – 0,15 и др.).

Для руководителей образовательных учреждений устанавливаются группы по оплате труда в зависимости от объёмных показателей и кроме вышеуказанных коэффициентов применяются коэффициенты масштаба и уровня управления (от 0,05 до 2).

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника состоит из суммы базового оклада (базовой ставки) и всех установленных повышений от базового оклада (базовой ставки) с учётом вышеуказанных коэффициентов. К должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников, работающих в сельской местности, применяется коэффициент 1,25.

То есть, оплата труда педагогических работников в образовательных учреждениях Смоленской области производится в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории, наличия почётного звания, учёной степени, а также специфики работы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Установлены следующие нормы часов преподавательской работы за ставку: 18 часов в неделю – учителям 5 - 11 классов общеобразовательных учреждений, педагогам дополнительного образования; 20 часов в неделю – учителям 1 – 4 классов общеобразовательных учреждений. Преподавательская работа данных работников является нормируемой

частью их рабочего времени, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы между каждым учебным занятием. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- с временем, затрачиваемом непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов, а также семейных обстоятельств и жилищно – бытовых условий;

- с дежурствами в образовательном учреждении, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, приёма обучающимися пищи;

- с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Следует отметить, что в условиях оплаты труда педработников Смоленска предусмотрено при составлении графика дежурств учитывать режим рабочего времени каждого педработника, другие особенности работы, связанные с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педработников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству педработники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее

20 минут после окончания их последнего учебного занятия. Таким образом, уже в условиях оплаты труда заложена социальная защита учителя.

Нормы часов педагогической работы за ставку иным педагогическим работникам установлены в объеме: 20 часов в неделю – учителям-дефектологам; 24 часа – музыкальным руководителям; 30 часов – воспитателям групп продлённого дня, инструкторам по физкультуре; 36 часов – воспитателям дошкольных образовательных учреждений.

Педагогам – психологам, методистам (в том числе методического кабинета), социальным педагогам, педагогам-организаторам должностные оклады выплачиваются за работу при 36 – часовой рабочей неделе.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из фонда должностных окладов (ставок заработной платы), фонда компенсационных выплат и надтарифного фонда. К компенсационным выплатам относятся доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в праздничные дни, за работу с вредными и опасными условиями труда и др. в соответствии с Трудовым кодексом. Надтарифный фонд общеобразовательного учреждения составляет 25 процентов в общем фонде оплаты труда, дошкольного учреждения – 16 процентов. За счёт этого фонда производится оплата за классное руководство, ведение кабинетов, проверку письменных работ, доплаты за совмещение профессий, выполнение обязанностей, не связанных с основной работой, производится премирование, установление надбавок и др. При этом доплаты за классное руководство, проверку тетрадей и др. в разных учреждениях могут быть разными. Условия материального стимулирования работников устанавливаются каждым учреждением самостоятельно с участием представителей профсоюзного комитета. В общеобразовательных учреждениях за счёт 5 процентов от фонда оплаты труда учителей создаётся фонд стимулирующих выплат для учителей. На материальное стимулирование работников направляется экономия по фонду оплаты труда.

Средняя заработная плата педработников в Смоленской области за апрель т.г. составляет 13200 российских рублей. Средняя заработная плата учителя в средней общеобразовательной школе №6 г.Смоленска составляет 11000 российских рублей, директора – 22000 российских рублей, в Богородицкой средней школе – соответственно 13100 российских рублей и 20100 российских рублей. В учреждениях образования работает значительное количество работников пенсионного возраста, объём их учебной нагрузки, как правило, не превышает ставки.

В ходе консультаций с руководителями учреждений образования,

педагогическими работниками, профсоюзным активом Смоленской области выяснилось, что действующая система оплаты труда работников учреждений образования их полностью устраивает. Также обращалось внимание на необходимость постоянной работы по увеличению не столько стимулирующих выплат, сколько должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений.

Следует отметить, что в учреждениях образования Смоленской области со всеми руководителями и работниками заключены трудовые договоры на неопределённый срок. Срочные трудовые договоры применяются лишь при замене временно отсутствующего работника

В соответствии с Законом Смоленской области от 7 декабря 2010 г. №118-З утверждаются региональные нормативы финансового обеспечения образовательной деятельности государственных образовательных учреждений в зависимости от типа учреждения: городское образовательное учреждение; сельское образовательное учреждение; общеобразовательная школа – интернат; школа – интернат для детей – сирот и детей – сирот, оставшихся без попечения родителей; санаторная школа – интернат и др. Нормативы включают в себя расходы по оплате труда работников данных учреждений, расходы на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов). Данные нормативы не утверждаются для сельских малокомплектных учреждений с числом учащихся до 100. Следует отметить, что, учитывая большую социальную значимость данного вопроса, за последние годы при поддержке руководства области малокомплектные сельские школы не закрывались.

Расчёт региональных нормативов на одного обучающегося в год осуществляется по каждому муниципальному образованию Смоленской области, исходя из возможностей бюджета. При этом учитывается предполагаемый рост заработной платы и коэффициент удорожания расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды.

В соответствии с законом Смоленской области от 9 декабря 2011 г. №133-З для реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных образовательных учреждениях производится распределение субвенций из областного бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов Смоленской области. При отклонении объёма средств на соответствующий финансовый год по фонду оплаты труда конкретного учреждения от расчётного объёма средств применя-

ются поправочные коэффициенты, притом как понижающие, так и повышающие в зависимости от процента отклонений. При этом обязательно выполнение установленных законодательством условий оплаты труда работников, изложенных выше.

Таким образом, нормативы не являются научно обоснованными, их размер утверждается, исходя из возможностей бюджета, и методика их расчёта аналогична расчёту государственных социальных стандартов в области образования в Республике Беларусь.

По мнению педагогов, профсоюзного актива Смоленской области переход на подушевое финансирование образовательных учреждений нецелесообразен. Он приведёт к заинтересованности учреждений в переполненности классов, незаполнении вакансий, сдерживанию процесса присвоения педагогическим работниками более высоких квалификационных категорий. Финансирование школы должно осуществляться по необходимым затратам.

Исходя из вышеизложенного, рабочая группа, изучавшая опыт Смоленской области, считает нецелесообразным переход на подушевое финансирование в Республике Беларусь. В крайнем случае нормативы могут быть установлены не на учащегося, а на класс. При этом они должны быть установлены на основании научных разработок соответствующих учреждений, исходя из потребности организаций образования. Установление каких бы то ни было нормативов при существующем финансировании не приведёт к существенным изменениям в образовательном процессе. Общеизвестно, что в последние годы доля расходов на образование в общем объёме расходов бюджета неуклонно снижается.

Целесообразно упростить существующую систему начисления заработной платы педагогических работников. Так, например, целесообразно включить в тарифные или корректирующие коэффициенты повышения тарифных ставок (окладов) педагогических работников, устанавливаемые в соответствии с постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2009 года №86 и от 1 сентября 2010 года №1267. Также необходимо внесение изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. №6 (приложение №3). Условия оплаты труда работников образования во многом не соответствуют Кодексу об образовании. В целях увеличения зависимости заработной платы от квалификации работников необходимо увеличить дифференциацию надбавок за квалификационные категории. Необходимо разработать инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников образования. Её отсутствие приводит к неоднозначности трактовки вопросов

оплаты труда педа­работников различными органами (случаев применения почасовой оплаты труда, замены временно отсутствующих работников, оплаты педагогической деятельности руководителей в период каникул, направления экономии по фонду оплаты труда на премирование и др.). Целесообразно объединение премиального фонда и фонда надбавок.

С целью недопущения социальной напряжённости в педагогических коллективах считаем недопустимым предлагаемый Министерством образования вариант установления дифференцированных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам учителей, учитывающих особенность, сложность, приоритетность учебного предмета, а также различных категорий педагогических работников дошкольных учреждений. Необходим совместный поиск иных рычагов повышения заработной платы педагогических работников.

Опыт Брянской области

Рабочей группой в составе председателя Могилевской областной организации Белорусского профсоюза работников образования и науки С.В.Виноградова, председателя Горецкой районной организации отраслевого профсоюза Л.К.Егоренко, заведующего отделом социально-экономической работы Могилевского обкома О.М.Сергеевой 14-15 мая 2012 г. изучались вопросы совершенствования механизма финансирования учреждений образования, новой системы оплаты труда (НСОТ) педагогических работников в Брянской области.

Делегация посетила Брянский обком профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, департамент общего и профессионального образования Брянской области, УО «Гимназия №7 г. Брянска», изучила предоставленные документы.

Введение НСОТ в Российской Федерации (РФ) связано с изменением типа финансирования образовательных учреждений, а именно, с переходом на нормативное подушевое финансирование (НПФ). Введение НСОТ и НПФ на региональном уровне обеспечивается путем формирования регионального подушевого норматива, т.е. определения минимально допустимого объема финансовых средств, которые необходимы для реализации образовательной программы в учреждениях данного региона в расчете на одного ученика.

Механизм формирования и структура оплаты труда по НСОТ выглядят следующим образом:

субвенция (вид денежной помощи местным бюджетам со стороны государственного бюджета, предназначенной на определенную цель),

пришедшая с регионального уровня в муниципалитет в части зарплатных средств подразделяется на фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений и на фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения;

фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения делится на базовую и стимулирующую части:

базовая часть оплаты труда административно-управленческого, младшего обслуживающего и учебно-воспитательного персонала, а также фонд оплаты труда учителей, который в свою очередь, предполагает наличие общей и специально частей. Общая часть фонда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя: выплаты компенсационного характера и повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, за квалификационную категорию педагога);

стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения предполагает выплаты, предусматривавшиеся ранее (доплаты за почетные звания, государственные награды и т.д.), а также поощрительные выплаты по результатам труда (премии). В каждом учреждении образования разрабатывается «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников».

В ходе консультаций председатель Брянского обкома профсоюза А.И.Голубева, заместитель директора департамента общего и профессионального образования Брянской области Т.В.Кулешова, директор УО «Гимназия №7 г.Брянска» Т.М.Шмадченко поделились своим мнением по данному вопросу:

при переходе на НСОТ только на 1 этапе учреждениям, принявшим участие в эксперименте, выделили дополнительное финансирование, чтобы уровень оплаты труда остался на прежнем уровне;

оптимизация сети учреждений образования происходила за счет сокращения численности работающих пенсионеров и совместителей, переводе техперсонала в отдел образования, что не привело к массовому увольнению работников;

при переходе на НСОТ не произошло массового оттока кадров, но в приграничных районах педагоги находят работу в других областях, т.к. по уровню зарплаты Брянская область в РФ находится на последнем месте;

вначале у руководителей учреждений уменьшилась зарплата. В данный момент из местных бюджетов директору доплачивают 5 тысяч российских рублей, его заместителям – по 3 т.р.р.;

существует различный уровень зарплаты в учреждениях образования (федеральные государственные учреждения, государственные учреждения субъектов РФ, муниципальные учреждения) в зависимости от источников финансирования. Базовая часть оплаты труда зависит от нормативов, определяемых региональными органами власти. Из норматива определяется стоимость 1 ученико-часа (стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом);

зависимость оплаты от количества учеников в классе приводит к перенаполняемости. При норме 25 человек в начальных классах может быть больше 30 учеников, что приводит к снижению качества обучения. В старших классах при средней наполняемости 19-23 человека учителю для сохранения уровня зарплаты вынуждены увеличивать педнагрузку до 21-23 часов. «Недокомплектность» в старших классах проявляется при оплате подгруппы, например, обучения иностранным языкам;

сложный расчет определения стоимости бюджетной образовательной услуги в каждом учреждении 2 раза в год для определения величины оплаты труда педработников приводит к загруженности бухгалтерии и «непрозрачности» контроля профсоюзом;

неизбежно возникнет социальная напряженность в коллективе в результате увеличения дифференциации заработной платы работников;

соперничество среди учреждений образований в борьбе за ученика порождает нездоровое соперничество среди педагогических работников, неблагоприятный психологический климат в коллективе, что ведет к снижению качества работы, росту числа «обиженных» и «недовольных» конкретным директором;

соотношение педагогического/непедагогического персонала не соответствует типовым штатам и санитарно-гигиеническим требованиям. Это приводит к сокращению численности работников из числа обслуживающего, учебно-вспомогательного, административно-управленческого персонала либо переводу «лишних» работников (уборщики помещений, повара, водители и др.) в хозяйственно-эксплуатационную группу отдела образования при дополнительном финансировании из средств местных бюджетов;

увеличение количества учеников в течение полугодия не ведет к росту зарплаты учителя, т.к. фонд оплаты труда формируется по состоянию на 1 января и 1 сентября;

имеет место экономическое игнорирование внеурочной, воспитательной работы и работы учителя с родителями. Несправедливым является часто повторяемое утверждение о том, что в почасовой оплате труда учителей уже содержится тот педагогический труд, который связан с вышеуказанными видами работы;

осталось экономически дискриминированное положение учителей начальных классов, которые, как правило, имеют больший объем внеклассной работы, чем учителя-предметники, но работа их тарифицируется на 10% ниже;

создались такие экономические условия, когда школам выгодно работать 6 дней в неделю, что негативно сказывается на здоровье детей. Экономическое стимулирование перегрузки детей - чем больше урочных часов оказывается в рабочем плане школы, тем больший объем тарификации оплаты труда педагогов;

отсутствуют возможности у учителя роста заработка за счет качества работы, соответственно – постоянное увеличение количества часов, что неизбежно негативно сказывается на качестве преподавания;

в основе расчета зарплаты остается понятие незыблемости классно-урочной системы, что сдерживает процессы внедрения в школу новых образовательных технологий (исследовательских, выездных, дистантных, проектных и проч.).

Поэтому Брянский обком профсоюза и департамент общего и профессионального образования Брянской области выступили за отмену существующей НСОТ и предлагают ввести оплату работы педагога вне зависимости от комплектности класса на основе единых для всей РФ рекомендаций по оплате труда.

*Центральный комитет Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки*

ИНФОРМАЦИЯ

о проведении эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников и пилотного проекта по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования

С 1 сентября 2013 года в Республике Беларусь реализуется эксперимент по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников в отдельных учреждениях общего среднего образования.

Такое решение принято в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 30.08.2013 № 86 «Об отдельных вопросах отраслевой системы оплаты труда педагогических работников». В нем определены учреждения, участвующие в данном эксперименте. В настоящее время в эксперименте участвуют 17 учреждений общего среднего образования: с 01.09.2013 – 5 учреждений г. Минска; с 01.09.2014 – 1 учреждение г. Гомеля; с 01.01.2015 – 4 учреждения г. Гродно, 1 – учреждение г. Гомеля, 1 – учреждение г. Дзержинска, 5 – учреждений г. Барановичи.

Целью проведения такого эксперимента является совершенствование оплаты труда педагогических работников.

Как известно, начиная с августа 2012 года и по настоящее время, система образования занимает предпоследнюю позицию по уровню среднемесячной заработной платы среди видов экономической деятельности. Размер среднемесячной заработной платы в отрасли остается невысоким и за 11 месяцев 2014 года составил 4060,4 тыс. руб., в том числе у педагогических работников – 4523,3 тыс. руб., учителей – 4761,6 тыс. руб.

Центральным комитетом отраслевого профсоюза в 2014 году выборочно проведен мониторинг учреждений г. Минска, участвующих в данном эксперименте. Мониторинг показал, что введение отраслевых выплат и пересмотр надбавок за наличие квалификационных категорий позволило увеличить заработную плату работников этих учреждений на 25 – 30%.

При новой системе оплаты предусмотрены отраслевые выплаты, отражающие специфику работы в отрасли, выполнение функций, обусловленных квалификационными характеристиками, которые устанавливаются педагогическим работникам в виде повышений в процентах к ставке (окладу). Введение их дает руководителю дополнительные возможности стимулирования педагогических работников. В начале эксперимента на отраслевые выплаты предусматривались финансовые средства в размере 20% от фонда заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, материальной помощи) педагогических работников учреждения

образования, с 01.09.2014 данный показатель был снижен до 10% при одновременном увеличении размеров надбавок за наличие квалификационных категорий педагогических работников.

При новой системе оплаты труда начисление стимулирующих выплат производится на отраслевые ставки (оклады), с учетом отраслевых выплат, включая отраслевое повышение за наличие квалификационной категории.

Для отраслевого профсоюза важно, чтобы данный эксперимент расширился, в связи с чем регионам необходимо изыскивать возможности для его реализации.

В конце 2014 года правительство приняло постановление Совета Министров Республики Беларусь 19.12.2014 № 1199 «О реализации пилотного проекта по апробации нормативного финансирования учреждений общего среднего образования». Срок реализации пилотного проекта установлен с 1 января по 31 декабря 2015 года.

Данным экспериментом охвачены все учреждения общего среднего образования города Барановичи. В рамках эксперимента объем бюджетных средств, предусматриваемых на реализацию пилотного проекта, рассчитывается исходя из базового норматива бюджетной обеспеченности расходов на обучение и воспитание одного учащегося в учреждениях общего среднего образования. Базовый норматив определен в размере 11807,6 тыс. рублей в год.

Финансирование учреждений общего среднего образования должно осуществляться по необходимым затратам, т.е. норматив подушевого финансирования должен быть рассчитан под полную потребность учреждения. В противном случае, установление каких-либо нормативов при существующем финансировании не приведет к существенным изменениям в образовательном процессе.

Исходя из результатов изучения опыта Российской Федерации отраслевой профсоюз считает, что при реализации пилотного проекта необходимо учесть все риски, с которыми сталкивались российские коллеги, а также оказать всяческую помощь учреждениям образования, участвующим в данном пилотном проекте.

*Центральный комитет
Белорусского профессионального
союза работников образования и
науки*

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников и (или) пилотном проекте по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах, в 2015 году

№ п/п	Учреждение образования	Участие в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников	Участие в пилотном проекте по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования
	Государственное учреждение образования «Гимназия №2 г. Минска»	+	
	Государственное учреждение образования «Гимназия № 5 г. Минска»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия №11 г. Минска»	+	
	Государственное учреждение образования «Гимназия №18 г. Минска»	+	
	Государственное учреждение образования «Лицей №1 г. Минска»	+	
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №161 г. Минска»	+	
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №11 г. Гомеля»	+	
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 22 г. Гомеля»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия №51 г. Гомеля»	+	+

	Государственное учреждение образования «Гимназия № 56 г. Гомеля»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 7 г. Гродно»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №23 г. Гродно»	+	+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №27 г. Гродно»	+	
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №39 г. Гродно»	+	
	Государственное учреждение образования «Гродненская городская гимназия»	+	
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №4 г. Дзержинска»	+	
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 14 г. Солигорска»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия г. Фаниполя»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия № 4 г. Могилева»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 1 г. Осиповичи им. Б.М.Дмитриева»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 31 г. Бобруйска»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Витебска»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа № 12 г. Витебска»		+

	Государственное учреждение образования «Гимназия №5 г. Барановичи»	+	+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №7 г. Барановичи»	+	+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №14 г. Барановичи»	+	+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №19 г. Барановичи»	+	+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №20 г. Барановичи»	+	+
	Государственное учреждение образования «Лицей №1 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия №1 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия №2 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия №3 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Гимназия №4 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №3 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №4 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №9 имени Героя Советского Союза Н.Г.Холостякова г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №10 г. Барановичи»		+

	Государственное учреждение образования «Средняя школа №12 имени Героя Советского Союза И.К.Кабушкина г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №13 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №15 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №16 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №17 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №18 г. Барановичи»		+
	Государственное учреждение образования «Средняя школа №21 г. Барановичи»		+

Подготовлено Центральным комитетом Белорусского профессионального союза работников образования и науки

РАЗДЕЛ 3.
НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ,
ЯКИ РЕГУЛЮЮЦЬ ПЫТАННІ РЕАЛІЗАЦЫІ
ЭКСПЕРЫМЕНТУ ПА ПРАБАЦЫІ ГАЛІНОВАЙ
СІСТЭМЫ АПЛАТЫ ПРАЦЫ ПЕДАГАГІЧНЫХ
РАБОТНІКАЎ

Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов
Республики Беларусь 4 сентября 2013 г. № 5/37758

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

30 августа 2013 г. № 776

О ПРОВЕДЕНИИ ЭКСПЕРИМЕНТА ПО АПРОБАЦИИ
ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(в ред. постановления Совмина от 17.09.2014 № 896)

В целях совершенствования оплаты труда педагогических работников Совет Министров Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести с 1 сентября 2013 г. по 31 августа 2015 г. эксперимент по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников в отдельных учреждениях общего среднего образования.

(в ред. постановления Совмина от 17.09.2014 № 896)

2. Установить, что:

2.1. отраслевая система оплаты труда педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации данной системы, утверждается Министерством образования;

2.2. действие постановления Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2009 г. № 86 «О некоторых вопросах оплаты труда работников учреждений образования» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 29, 5/29192), подпункта 1.3 пункта 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2010 г., № 212, 5/32419), постановления Совета Министров Республики

Беларусь от 6 августа 2013 г. № 689 «О повышении заработной платы отдельным категориям педагогических работников» (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 09.08.2013, 5/37651) и постановления Совета Министров Республики Беларусь от 23 августа 2014 г. № 818 «О некоторых вопросах повышения оплаты труда отдельным категориям работников системы образования» (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.08.2014, 5/39311) не распространяется на педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты их труда;

(в ред. постановления Совмина от 17.09.2014 № 896)

2.3. заработная плата педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты их труда (без учета премий и надбавок стимулирующего характера), при введении такой системы не может быть ниже их заработной платы (без учета премий и надбавок стимулирующего характера) до ее введения при условии сохранения объема выполняемой нагрузки и работ той же квалификации;

2.4. финансирование расходов на оплату труда педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты их труда, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на образование в местных бюджетах.

3. Министерству образования:

3.1. утвердить перечень учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников, и принять иные меры по реализации настоящего постановления;

3.2. до 1 сентября 2015 г. представить в Совет Министров Республики Беларусь отчет о результатах проведения эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации данной системы.

(в ред. постановления Совмина от 17.09.2014 № 896)

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Премьер-министр Республики Беларусь

М.Мясникович

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
30 августа 2013 г. № 86**

**ОБ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСАХ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЫ
ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(в ред. постановлений Минобразования от 22.01.2014 № 6,
от 17.09.2014 № 147, от 17.12.2014 № 183)

На основании подпункта 2.1 пункта 2, подпункта 3.1 пункта 3 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30 августа 2013 г. № 776 «О проведении эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников», подпункта 4.6 пункта 4 Положения о Министерстве образования Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 4 августа 2011 г. № 1049 «Об изменении, дополнении и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам образования», Министерство образования Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации данной системы.

2. Установить перечень учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников, согласно приложению.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Министр

С.А.Маскевич

СОГЛАСОВАНО

Министр труда
и социальной защиты
Республики Беларусь
М.А.Щеткина

08.08.2013

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Минского городского
исполнительного комитета
Н.А.Ладутько

16.08.2013

СОГЛАСОВАНО

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки
А.А.Бойко

13.08.2013

Приложение
к постановлению
Министерства образования
Республики Беларусь
30.08.2013 № 86
(в редакции постановления
Министерства образования
Республики Беларусь
17.12.2014 № 183)

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
УЧАСТВУЮЩИХ В ЭКСПЕРИМЕНТЕ ПО АПРОБАЦИИ
ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(в ред. постановления Минобразования от 17.12.2014 № 183)

1. Государственное учреждение образования «Гимназия № 2 г. Минска».
2. Государственное учреждение образования «Гимназия № 11 г. Минска».
3. Государственное учреждение образования «Гимназия № 18 г. Минска».
4. Государственное учреждение образования «Лицей № 1 г. Минска».
5. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 161 г. Минска».
6. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 11 г. Гомеля».
7. Государственное учреждение образования «Гимназия № 51 г. Гомеля».
8. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 23 г. Гродно».
9. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 27 г. Гродно».
10. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 39 г. Гродно».
11. Государственное учреждение образования «Гродненская городская гимназия».
12. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Дзержинска».
13. Государственное учреждение образования «Гимназия № 5 г. Барановичи».
14. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 7 г. Барановичи».
15. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 14 г. Барановичи».
16. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 19 г. Барановичи».
17. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 20 г. Барановичи».

**ИНСТРУКЦИЯ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
УЧАСТВУЮЩИХ В ЭКСПЕРИМЕНТЕ ПО
АПРОБАЦИИ ДАННОЙ СИСТЕМЫ**

(в ред. постановлений Минобразования от 22.01.2014 № 6,
от 17.09.2014 № 147, от 17.12.2014 № 183)

1. Настоящая Инструкция определяет условия и порядок оплаты труда педагогических работников учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников.

2. Отраслевая система оплаты труда педагогических работников включает:

оклад (ставку);

выплаты, которые учитывают отраслевые особенности труда в сфере образования (далее - отраслевые выплаты);

выплаты стимулирующего характера.

3. Оклад (ставка) определяется путем суммирования:

3.1. тарифного оклада (ставки), определяемого в соответствии с подпунктом 1.2 пункта 1 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 29, 8/2761). При этом тарифные разряды и коэффициенты по должностям педагогических работников устанавливаются согласно таблицам 1 - 40 приложения 3 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6;

3.2. отраслевых повышений к тарифному окладу (ставке) за уровень квалификации педагогического работника в размере от 65 до 175%, в том числе:

имеющим высшее или среднее специальное образование - 65%;
имеющим вторую квалификационную категорию - 85%;
имеющим первую квалификационную категорию - 110%;
имеющим высшую квалификационную категорию - 145%;
имеющим квалификационную категорию «учитель-методист» - 175%;
(пп. 3.2 в ред. постановления Минобразования от 17.09.2014 № 147)

3.3. повышения тарифного оклада (ставки) за стаж работы по специальности, устанавливаемого в соответствии с законодательством;

3.4. повышенных тарифных окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 1 Указа Президента Республики Беларусь от 14 июня 2007 г. № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 146, 1/8669), подпунктом 1.2 пункта 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2010 г., № 212, 5/32419), подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 58, 1/512).

4. Оклад (ставка) с учетом отраслевых выплат формирует отраслевой оклад (ставку), от которого определяются выплаты стимулирующего характера, материальная помощь.

5. Отраслевые выплаты отражают специфику работы в отрасли, выполнение функций, обусловленных квалификационными характеристиками, и устанавливаются педагогическим работникам в виде повышений (в процентах) к окладу (ставке).

Отраслевые выплаты устанавливаются:

за системную работу по организации питания, оздоровления учащихся, в том числе в каникулярный период, участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях, обеспечения защиты прав и законных интересов детей в неблагополучных семьях, реализацию дополнительных воспитательных мероприятий - до 15% по каждому из оснований, перечисленных в настоящем абзаце;

(в ред. постановлений Минобразования от 22.01.2014 № 6, от 17.09.2014 № 147)

за преподавание учебных предметов на повышенном уровне - до 5%;
за работу с одаренными учащимися (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, турнирах и т.п.) - до 20%;

(в ред. постановления Минобразования от 22.01.2014 № 6)

за участие в экспериментальной и инновационной деятельности учреждения образования - до 10%;

за особый характер работы в классе интегрированного обучения и воспитания - до 10%;

за организацию работы групп продленного дня (руководителям, их заместителям по основной деятельности) - до 2%;

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации, - в размере до 15% оклада (ставки);

за системное участие в деятельности учреждения общего среднего образования по научно-методическому обеспечению общего среднего образования - до 20%.

(абзац введен постановлением Минобразования от 22.01.2014 № 6)

При установлении отраслевых выплат учитываются функции, обязанности, выполняемые конкретным педагогическим работником в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Отраслевые выплаты могут устанавливаться по одному или нескольким основаниям, предусмотренным настоящим пунктом.

6. Отраслевые выплаты устанавливаются нанимателем с участием профсоюза. В случае изменения функций педагогических работников в течение учебного года отраслевые выплаты могут быть изменены или отменены.

(в ред. постановлений Минобразования от 17.09.2014 № 147, от 17.12.2014 № 183)

7. Выплаты стимулирующего характера (премия, надбавки за высокие творческие достижения в работе, за сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ), а также оказание материальной помощи осуществляются в соответствии с подпунктами 2.7 - 2.9 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6.

8. Сумма финансовых средств на установление отраслевых выплат предусматривается в размере не более 10% от фонда заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера, материальной помощи) педагогических работников учреждения образования.

(в ред. постановления Минобразования от 17.09.2014 № 147)

РАЗДЕЛ 4.
НАРМАТЫЎНЫЯ ПРАВОВЫЯ АКТЫ,
ЯКІЯ РЭГУЛЮЮЦЬ ПЫТАННІ РЭАЛІЗАЦЫІ
ПІЛОТНАГА ПРАЕКТУ
ПА АПРАБАЦЫІ НАРМАТЫЎНАГА ФІНАНСАВАННЯ
ЎСТАНОЎ АГУЛЬНАЙ СЯРЭДНЯЙ АДУКАЦЫІ

Зарэгістравана в Национальном реестре правовых актов
Республики Беларусь 24 декабря 2014 г. № 5/39890

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
19 декабря 2014 г. № 1199

О РЕАЛИЗАЦИИ ПИЛОТНОГО ПРОЕКТА ПО АПРОБАЦИИ
НОРМАТИВНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В целях совершенствования бюджетного финансирования в области образования Совет Министров Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Реализовать с 1 января по 31 декабря 2015 г. пилотный проект по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах (далее - пилотный проект):

1.1. в учреждениях общего среднего образования, находящихся на территории административно-территориальной единицы - г. Барановичи;

1.2. в отдельных учреждениях общего среднего образования согласно перечню, определяемому Министерством образования (далее - отдельные учреждения общего среднего образования).

2. Установить, что:

2.1. объем бюджетных средств, предусматриваемых на реализацию пилотного проекта, рассчитывается исходя из:

2.1.1. определяемых в соответствии с пунктом 3 настоящего постановления базового норматива бюджетной обеспеченности расходов на обучение и воспитание одного учащегося в учреждениях общего среднего образования, расположенных в городах (далее - базовый норматив), корректирующих коэффициентов, применяемых к базовому нормативу (далее - корректирующие коэффициенты), и устанавливаемых Барановичским горисполкомом, горисполкомками, на территории которых находятся отдельные учреждения

общего среднего образования, показателей среднегодовой численности учащихся;

2.1.2. потребности в расходах на содержание имущества учреждений общего среднего образования (приобретение оборудования и других основных средств, капитальный и текущий ремонт зданий и помещений, оплата коммунальных услуг) в пределах средств соответствующих местных бюджетов, предусмотренных на расходы по общему среднему образованию;

2.1.3. гарантированного и адресного обеспечения реализации установленных законодательством мер по социальной защите учащихся в пределах средств соответствующих местных бюджетов, предусмотренных на расходы по общему среднему образованию;

2.2. расчет бюджетных средств на основании подпункта 2.1.1 настоящего пункта осуществляется исходя из показателей среднегодовой численности учащихся:

2.2.1. в целом по учреждениям общего среднего образования, находящимся на территории административно-территориальной единицы - г. Барановичи;

2.2.2. в конкретном учреждении образования - для отдельных учреждений общего среднего образования;

2.3. типовые штаты и нормативы численности работников отдельных учреждений общего среднего образования, устанавливаемые Министерством образования, для учреждений общего среднего образования, участвующих в реализации пилотного проекта, носят рекомендательный характер.

3. Определить:

3.1. базовый норматив в размере 11 807,6 тыс. рублей в год;

3.2. корректирующие коэффициенты согласно приложению.

4. Местные Советы депутатов могут предусматривать учреждениям общего среднего образования, участвующим в реализации пилотного проекта, сверх объема бюджетных средств, запланированных на выполнение пилотного проекта, дополнительные бюджетные средства (на выплаты педагогическим работникам, дополнительные меры по социальной защите обучающихся, другие расходы).

5. Министерству образования:

5.1. по согласованию с Министерством финансов утвердить инструкцию об определении структуры базового норматива, порядке расчета показателей среднегодовой численности учащихся, порядке расчета объема бюджетных средств, предусматриваемых на реализацию пилотного проекта, порядке и условиях их направления;

5.2. определить перечень отдельных учреждений общего среднего образования;

5.3. принять иные меры по реализации настоящего постановления;

5.4. до 1 февраля 2016 г. представить в Совет Министров Республики Беларусь отчет о результатах реализации пилотного проекта.

6. Облсполкомам и Минскому горисполкому:

обеспечить реализацию пилотного проекта;

осуществить мониторинг реализации пилотного проекта и представить в Министерство образования отчеты о его выполнении 20 июля 2015 г. и 20 января 2016 г.

7. Горисполкомам, на территории которых находятся учреждения общего среднего образования, участвующие в реализации пилотного проекта, установить показатели среднегодовой численности учащихся:

Барановичскому горисполкому - в целом по учреждениям общего среднего образования, находящимся на территории административно-территориальной единицы - г. Барановичи;

иным горисполкомам - в отдельных учреждениях общего среднего образования.

8. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия.

Премьер-министр Республики Беларусь

М.Мясникович

КОРРЕКТИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

Наименование корректирующих коэффициентов	Значение корректирующего коэффициента
Для учащегося средней школы на I ступени обучения и I - IV классов гимназии	0,799
Для учащегося средней школы на II ступени обучения	1,000
Для учащегося гимназии на II ступени обучения	1,115
Для учащегося средней школы на III ступени обучения	1,087
Для учащегося гимназии, лицея на III ступени обучения	1,260
Для учащегося с особенностями психофизического развития, обучающегося в специальном классе учреждения общего среднего образования	1,024
Для учащегося с особенностями психофизического развития, обучающегося в классе интегрированного обучения и воспитания учреждения общего среднего образования	0,194
Для учащегося (за исключением учащегося с особенностями психофизического развития), посещающего группу продленного дня учреждения общего среднего образования	0,242
Для учащегося с особенностями психофизического развития, посещающего группу продленного дня учреждения общего среднего образования	0,666

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

20 декабря 2014 г. № 184

**О МЕРАХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЯ
СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОТ
19 ДЕКАБРЯ 2014 Г. № 1199**

Во исполнение подпунктов 5.1 и 5.2 пункта 5 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2014 г. № 1199 «О реализации пилотного проекта по апробации нормативного финансирования учреждений общего среднего образования» Министерство образования Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить перечень отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в пилотном проекте по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах, в 2015 году, согласно приложению.

2. Утвердить прилагаемую Инструкцию по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах, в 2015 году.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Министр

С.А.Маскевич

СОГЛАСОВАНО
Министр финансов
Республики Беларусь
В.В.Амарин
12.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Брестского областного
исполнительного комитета
К.А.Сумар
17.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Витебского областного
исполнительного комитета
А.Н.Косинец
15.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Гомельского областного
исполнительного комитета
В.А.Дворник
12.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Гродненского областного
исполнительного комитета
В.В.Кравцов
12.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Могилевского областного
исполнительного комитета
П.М.Рудник
17.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Минского областного
исполнительного комитета
С.Б.Шапиро
19.12.2014

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Минского городского
исполнительного комитета
А.В.Шорец
15.12.2014

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПИЛОТНОМ
ПРОЕКТЕ ПО АПРОБАЦИИ НОРМАТИВНОГО
ФИНАНСИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
РАСПОЛОЖЕННЫХ В ГОРОДАХ, В 2015 ГОДУ**

1. Государственное учреждение образования «Гимназия № 5 г. Минска».
2. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 22 г. Гомеля».
3. Государственное учреждение образования «Гимназия № 51 г. Гомеля».
4. Государственное учреждение образования «Гимназия № 56 г. Гомеля».
5. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 7 г. Гродно».
6. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 23 г. Гродно».
7. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 14 г. Солигорска».
8. Государственное учреждение образования «Гимназия г. Фаниполя».
9. Государственное учреждение образования «Гимназия № 4 г. Могилева».
10. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 1 г. Осиповичи им. Б.М.Дмитриева».
11. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 31 г. Бобруйска».
12. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 4 г. Витебска».
13. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 12 г. Витебска».

**ИНСТРУКЦИЯ
ПО АПРОБАЦИИ НОРМАТИВНОГО
ФИНАНСИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
РАСПОЛОЖЕННЫХ В ГОРОДАХ,
В 2015 ГОДУ**

1. Настоящая Инструкция определяет:

структуру базового норматива бюджетной обеспеченности расходов на обучение и воспитание одного учащегося в учреждениях общего среднего образования, расположенных в городах (далее - базовый норматив);

порядок расчета показателей среднегодовой численности учащихся;

порядок расчета объема бюджетных средств, предусматриваемых на реализацию пилотного проекта по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах (далее - пилотный проект), в целом по всем учреждениям общего среднего образования, находящимся на территории административно-территориальной единицы - г. Барановичи, и по отдельным учреждениям общего среднего образования по перечню согласно приложению к постановлению, утвердившему настоящую Инструкцию (далее - отдельные учреждения образования);

порядок и условия направления бюджетных средств, предусматриваемых на реализацию пилотного проекта.

2. Структура базового норматива включает расходы, относящиеся на параграф 202 функциональной классификации расходов бюджета по параграфам согласно приложению 3 к постановлению Министерства финансов Республики Беларусь от 31 декабря 2008 г. № 208 «О бюджетной классификации Республики Беларусь» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 45, 8/20467):

расходы на заработную плату рабочих и служащих;

взносы (отчисления) на государственное социальное страхование

(обязательные страховые взносы в государственный внебюджетный фонд социальной защиты населения Республики Беларусь, страховые взносы по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательные страховые взносы на профессиональное пенсионное страхование) вышеуказанных категорий работников;

расходы на функционирование образовательной среды (прочие трансферты населению; приобретение предметов снабжения и расходных материалов; командировки и служебные разъезды; оплата услуг связи; оплата транспортных услуг; прочие текущие расходы; оплата текущего ремонта оборудования и инвентаря).

3. Показатели среднегодовой численности учащихся (Ч) включают показатели среднегодовой численности учащихся каждой ступени общего среднего образования (далее - ступени) ($Ч_{ст}$) и каждой категории ($Ч_{к}$).

4. Показатели среднегодовой численности учащихся на ступени ($Ч_{ст}$) рассчитываются по формуле

$$Ч_{ст} = (8 \times T_{ст} + 4 \times П_{ст}) / 12,$$

где $T_{ст}$ - численность учащихся на ступени на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$П_{ст}$ - прогнозная численность учащихся на ступени на 1 сентября планируемого финансового года.

5. Показатель среднегодовой численности учащихся на I ступени ($Ч_{Iстп}$) рассчитывается по формуле:

$$Ч_{Iстп} = (8 \times T_{Iст} + 4 \times П_{Iст}) / 12,$$

где $T_{Iст}$ - численность учащихся на I ступени на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$П_{Iст}$ - прогнозная численность учащихся на I ступени на 1 сентября планируемого финансового года, которая определяется по формуле

$$П_{Iст} = T_{Iст} - ЧУ_{VI кл} + ЧУ_{I кл},$$

где $T_{Iст}$ - численность учащихся на I ступени на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$\text{ЧУ}_{\text{VI кл}}$ - численность учащихся IV классов на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$\text{ЧУ}_{\text{I кл}}$ - прогнозная численность учащихся, подлежащих зачислению в I классы с 1 сентября планируемого финансового года.

6. Показатель среднегодовой численности учащихся на II ступени ($\text{Ч}_{\text{II ступ}}$) рассчитывается по формуле

$$\text{Ч}_{\text{II ступ}} = (8 \times \text{T}_{\text{II ст}} + 4 \times \text{П}_{\text{II ст}}) / 12,$$

где $\text{T}_{\text{II ст}}$ - численность учащихся на II ступени на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$\text{П}_{\text{II ст}}$ - прогнозная численность учащихся на II ступени на 1 сентября планируемого финансового года, которая определяется по формуле

$$\text{П}_{\text{II ст}} = \text{T}_{\text{II ст}} - \text{ЧУ}_{\text{IX кл}} + \text{ЧУ}_{\text{V кл}}$$

где $\text{ЧУ}_{\text{IX кл}}$ - численность учащихся IX классов на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$\text{ЧУ}_{\text{V кл}}$ - прогнозная численность учащихся V классов на 1 сентября планируемого финансового года.

7. Показатель среднегодовой численности учащихся на III ступени ($\text{Ч}_{\text{III ступ}}$) рассчитывается по формуле

$$\text{Ч}_{\text{III ступ}} = (8 \times \text{T}_{\text{III ст}} + 4 \times \text{П}_{\text{III ст}}) / 12,$$

где $\text{T}_{\text{III ст}}$ - численность учащихся на III ступени на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$\text{П}_{\text{III ст}}$ - прогнозная численность учащихся на III ступени на 1 сентября планируемого финансового года, которая определяется по формуле

$$\text{П}_{\text{III ст}} = \text{T}_{\text{III ст}} - \text{ЧУ}_{\text{XI кл}} + \text{ЧУ}_{\text{X кл}}$$

где $\text{ЧУ}_{\text{XI кл}}$ - численность учащихся XI классов на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому;

$\text{ЧУ}_{\text{X кл}}$ - прогнозная численность учащихся X классов на 1 сентября планируемого финансового года.

8. Показатели среднегодовой численности учащихся каждой категории ($Ч_k$) (учащихся, посещающих группу продленного дня; учащихся с особенностями психофизического развития, обучающихся в классе интегрированного обучения и воспитания; учащихся с особенностями психофизического развития, обучающихся в специальном классе; учащихся с особенностями психофизического развития, посещающих группу продленного дня) определяются на основе фактической численности таких учащихся каждой категории в текущем финансовом году с учетом прогноза выбытия учащихся из IX и XI классов и приема в I классы и рассчитывается по формуле

$$Ч_k = (8 \times T_k + 4 \times П_k) / 12,$$

где T_k – численность учащихся каждой категории на 1 сентября финансового года, предшествующего планируемому (определяется на основе фактической численности этих учащихся в текущем финансовом году);

$П_k$ – прогнозная численность учащихся каждой категории на 1 сентября планируемого финансового года (определяется с учетом прогноза выбытия учащихся каждой категории из IX и XI классов и приема в I классы).

9. Показатели среднегодовой численности учащихся, рассчитанные в соответствии с настоящей Инструкцией, определяются с округлением в следующем порядке:

итоговые цифры менее 0,5 не учитываются;

цифры 0,5 и свыше округляются до единицы.

10. Показатели среднегодовой численности учащихся на планируемый финансовый год формируются руководителем учреждения общего среднего образования, устанавливаются городским исполнительным комитетом, на территории которого находится учреждение общего среднего образования, до 29 декабря и доводятся до учреждения общего среднего образования до 31 декабря текущего финансового года.

11. Расчет объема бюджетных средств, предусматриваемых на реализацию пилотного проекта, осуществляется по формуле

$$S = \text{Норм}_{\text{баз}} \times \sum Ч \times K_{\text{кор}} + P_{\text{сод}} + P_{\text{сз}} = \text{Норм}_{\text{баз}} \times (Ч_{\text{I ступ}} \times K_{\text{кор I ступ}} + Ч_{\text{II ступ}} \times K_{\text{кор II ступ}} + Ч_{\text{III ступ}} \times K_{\text{кор III ступ}} + Ч_{\text{ГПД}} \times K_{\text{кор ГПД}} + Ч_{\text{ОПФР инт}} \times K_{\text{кор ОПФР инт}} + Ч_{\text{ОПФР сп}} \times K_{\text{кор ОПФР сп}} + Ч_{\text{ОПФР ГПД}} \times K_{\text{кор ОПФР ГПД}}) + P_{\text{сод}} + P_{\text{сз}},$$

где $\text{Норм}_{\text{баз}}$ – размер базового норматива, установленный подпунктом 3.1 пункта 3 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2014 г. № 1199 «О реализации пилотного проекта по апробации нормативного финансирования учреждений общего среднего образования» (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 25.12.2014, 5/39890);

Ч – показатели среднегодовой численности учащихся (показатели среднегодовой численности учащихся каждой ступени ($\text{Ч}_{\text{ст}}$) и показатели среднегодовой численности учащихся каждой категории ($\text{Ч}_{\text{к}}$)), включая:

$\text{Ч}_{\text{I ступ}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся на I ступени;

$\text{Ч}_{\text{II ступ}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся на II ступени;

$\text{Ч}_{\text{III ступ}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся на III ступени;

$\text{Ч}_{\text{ГПД}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся, посещающих группу продленного дня;

$\text{Ч}_{\text{ОПФ инт}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся с особенностями психофизического развития, обучающихся в классе интегрированного обучения и воспитания;

$\text{Ч}_{\text{ОПФ сп}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся с особенностями психофизического развития, обучающихся в специальном классе;

$\text{Ч}_{\text{ОПФ ГПД}}$ – показатель среднегодовой численности учащихся с особенностями психофизического развития, посещающих группу продленного дня;

$\text{K}_{\text{кор}}$ – корректирующие коэффициенты, применяемые к базовому нормативу, установленные согласно приложению к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2014 г. № 1199, включая:

$\text{K}_{\text{кор I ступ}}$ – корректирующий коэффициент для учащегося на I ступени обучения средней школы и I - IV классов гимназии;

$\text{K}_{\text{кор II ступ}}$ – корректирующий коэффициент для учащегося на II ступени обучения (в зависимости от вида учреждения образования - средняя школа, гимназия);

$\text{K}_{\text{кор III ступ}}$ – корректирующий коэффициент для учащегося на III ступени обучения (в зависимости от вида учреждения образования - средняя школа, гимназия, лицей);

$\text{K}_{\text{кор ГПД}}$ – корректирующий коэффициент для учащегося, посещающего группу продленного дня;

$K_{\text{кор ОПФР}_{\text{инт}}}$ – корректирующий коэффициент для учащегося с особенностями психофизического развития, обучающегося в классе интегрированного обучения и воспитания;

$K_{\text{кор ОПФР}_{\text{сп}}}$ – корректирующий коэффициент для учащегося с особенностями психофизического развития, обучающегося в специальном классе;

$K_{\text{кор ОПФР}_{\text{ГПД}}}$ - корректирующий коэффициент для учащегося с особенностями психофизического развития, посещающего группу продленного дня;

$P_{\text{сод}}$ – расходы на содержание имущества в соответствии с подпунктом 2.1.2 пункта 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2014 г. № 1199;

$P_{\text{сз}}$ – расходы на гарантированное и адресное обеспечение реализации мер по социальной защите учащихся в соответствии с подпунктом 2.1.3 пункта 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2014 г. № 1199. К указанным расходам относятся текущие расходы, осуществляемые в соответствии с законодательством за счет средств соответствующего местного бюджета в учреждениях общего среднего образования (на создание условий для организации питания учащихся, обеспечение охраны здоровья, содержание общежитий, выплату стипендий и других денежных выплат, иные расходы).

Расходы на создание условий для организации питания учащихся определяются с учетом установленных в соответствии с законодательством денежных норм расходов на питание для соответствующих категорий учащихся, обеспечиваемых питанием за счет средств бюджета, численности этих категорий учащихся, числа дней питания в учреждении общего среднего образования с применением коэффициента прогнозируемого роста расходов, рассчитываемого из прогнозных параметров экономического развития на очередной финансовый год.

12. Бюджетные средства, предусмотренные на реализацию пилотного проекта в учреждениях общего среднего образования, находящихся на территории административно-территориальной единицы - г. Барановичи, направляются структурным подразделением Барановичского городского исполнительного комитета, осуществляющим государственно-властные полномочия в сфере образования, учреждениям общего среднего образования с учетом численности учащихся, обучающихся на каждой ступени, учащихся, посещающих группы продленного дня, учащихся с особенно-

стями психофизического развития, обучающихся в специальных классах и классах интегрированного обучения и воспитания, учащихся с особенностями психофизического развития, посещающих группы продленного дня, других особенностей реализации образовательных программ, стажа работы и квалификации работников, уровня образования педагогических работников, наполняемости классов.

Бюджетные средства, предусмотренные на реализацию пилотного проекта в отдельных учреждениях образования, направляются структурным подразделением соответствующего городского исполнительного комитета (администрации района в городе), осуществляющим государственно-властные полномочия в сфере образования, каждому отдельному учреждению образования.

13. Объем бюджетных средств, предусмотренных на реализацию пилотного проекта, распределяется в разрезе функциональной, программной и экономической классификации расходов бюджета в соответствии с бюджетными сметами.

Змест

Радзел 1. Інфармацыйныя матэрыялы	3
Больш навучэнцаў — больш сродкаў	3
У некаторых школах Беларусі будзе праведзены эксперымент: «грошы пайдучь за вучнем»	5
Залежнасць ці зацікаўленасць?	7
Радзел 2. Аналітычныя матэрыялы	13
Інфармацыя по ітогам консультацый рабочай групы по изучению вопросов совершенствования механизма финансирования учреждений образования и возможного перехода на иную оплату труда педагогических работников при Центральном комитете Белорусского профессионального союза работников образования и науки с представителями Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации	13
Інфармацыя о проведении эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников и пилотного проекта по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования	39
Перечень учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников и (или) пилотном проекте по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах, в 2015 году	41
Радзел 3. Нарматыўныя прававыя акты, якія рэгулююць пытанні рэалізацыі эксперыменту па прабацыі галіновай сістэмы аплаты працы педагагічных работнікаў	45
Постановление Совета Министров Республики Беларусь 30 августа 2013 г. № 776 «О проведении эксперимента по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников»	45
Постановление Министерства образования Республики Беларусь 30 августа 2013 г. № 86 «Об отдельных вопросах отраслевой системы оплаты труда педагогических работников»	47
Перечень учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации отраслевой системы оплаты труда педагогических работников	48

Инструкция об отраслевой системе оплаты труда педагогических работников отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в эксперименте по апробации данной системы	49
Радзел 4. Нарматыўныя прававыя акты, якія рэгулююць пытанні рэалізацыі пілотнага праекту па апрабцыі нарматыўнага фінансавання ўстаноў агульнай сярэдняй адукацыі	52
Постановление Совета Министров Республики Беларусь 19 декабря 2014 г. № 1199 «О реализации пилотного проекта по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования»	52
Корректирующие коэффициенты	55
Постановление Министерства образования Республики Беларусь 20 декабря 2014 г. № 184 «О мерах по реализации постановления Совета Министров Республики Беларусь от 19 декабря 2014 г. № 1199»	56
Перечень отдельных учреждений общего среднего образования, участвующих в пилотном проекте по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах, в 2015 году	58
Инструкция по апробации нормативного финансирования государственных учреждений общего среднего образования, расположенных в городах, в 2015 году	59

Выдаецца для ўнутранага выкарыстання

**ГАЛІНОВЫЯ ЭКСПЕРЫМЕНТЫ ПА АПЛАЦЕ ПРАЦЫ
ПЕДАГАГІЧНЫХ РАБОТНІКАЎ І ФІНАНСАВАННІ ў СТАНОЎ АДУКАЦЫІ**

Адказы за выпуск Р.В. Дадіра

Вёрстка і дызайн вокладкі А.І. Навумава

Падпісана да друку 27.03.2015. Фармац 60x84 1/16.

Папера афсетная. Друк афсетны.

Ум. друк. арк. 4,0. Ум. выд. арк 5,45. Тыраж 537 экз. Заказ № 453.

Унітарнае прадпрыемства «Выдавецкі Дом» Праф-Прэс».
Пасведчанне аб дзяржаўнай рэгістрацыі выдаўца, вытворцы,
распаўсюдніка друкаваных выданняў № 1/186 ад 17.02.2014 г.
Пр. Пераможцаў, 21, 220126, г. Мінск. Тэл. (017) 203-45-46.

Унітарнае прадпрыемства «Друкарня ФПБ»
Пасведчанне аб дзяржаўнай рэгістрацыі выдаўца, вытворцы,
распаўсюдніка друкаваных выданняў № 2/18 ад 26.11.2013 г.
Пл. Свабоды, 23, 220030, г. Мінск. Тэл. (017) 327-03-00.