

Трофименко Татьяна Владимировна

Магистрант

Направление: Педагогическое образование

Магистерская программа: Менеджмент в образовании

**Стимулирование деятельности педагогических работников как
условие повышения эффективности управления образовательными
системами**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы стимулирования профессиональной деятельности педагогических работников в качестве одного из важных условий повышения эффективности управления в образовательной сфере.

Ключевые слова: мотивация, стимул, образовательная система, педагогические работники, эффективное управление, стимулирование труда, качество образования.

Важнейшими проблемами в условиях модернизации образовательных систем в России на современном этапе является высокое качество деятельности в образовательных организациях. Стремление образовательных учреждений к поддержанию и постоянному повышению качества образования – есть важный аспект деятельности руководителей. Руководителю любого уровня следует осознать, насколько важны мотивационные аспекты персонала, чтобы реализовать поставленные задачи. Для каждого педагогического работника, персонально, должны быть разработаны мотивирующие факторы. Под оценкой эффективности деятельности образовательных систем следует понимать результаты достижения целей образовательных организаций региона при учете качества функционирования субъектов (объектов) управления и произведенных для этого затрат.

В некоторых образовательных организациях разработано Положение о порядке распределения дифференцированной стимулирующей части заработной платы работникам.

Фонд оплаты труда включает базовую часть и стимулирующую. Разработаны критерии и показатели стимулирования труда педагогических работников. Это, в первую очередь, выплаты за высокие результаты труда, высокое качество работы, выплаты по итогам работы.

Стимулирующая часть ФОТ распределяется с участием Управляющего Совета, который устанавливает размер стимулирующей части заработной платы каждого работника индивидуально по представлению руководителя образовательного учреждения 1 раз в 4.

Достоинством данного Положения является указание формы контроля и за выполнением показателей, назначение ответственных за контроль, периодичность контроля. Однако, Положение не устанавливает четких показателей и критериев результативности работы учителей.

В Положении также указано, что на основании произведенного рабочей комиссией расчета с обоснованием оформляется ходатайство в Управляющий совет, которое подписывается председателем и членами комиссии. Однако нет алгоритма распределения указанных выплат, не понятно – каким образом распределяются выплаты педагогам. В Положении указано, что минимальное количество баллов, с которого начинается выплата стимулирующей части, определяется Управляющим советом. Думается – минимальное количество баллов должно быть зафиксировано в Положении.

Кроме того, данное Положение на сегодняшний день устарело, поскольку одним из критериев оценки результативности труда учителя установлен – результаты ЕГЭ. В соответствии с письмом Рособнадзора от 16.09.2014 г. № 02-624 результаты ЕГЭ не должны использоваться при составлении рейтингов общеобразовательных организаций и оценке эффективности работы учителей. Также Рособнадзор считает нецелесообразным рассматривать результаты ЕГЭ в качестве показателя оценки эффективности деятельности органов

исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих управление в сфере образования [1].

Идеология новой системы оплаты труда предусматривает рост учительских доходов за счет стимулирующих выплат, которые начисляются каждому педагогу за качество его работы.

С целью выявления проблем в системе стимулирования труда среди педагогических работников проводятся опросы методом анкетирования.

Наиболее позитивным результатом введения НСОТ в образовательные учреждения, по мнению руководителей, является создание системы стимулирования учительского труда. На втором месте позитивных результатов введения НСОТ – повышение доходов учителей в зависимости от результативности труда, на последнее место поставлена прозрачность бюджетирования заработной платы.

По итогам анкетирования можно выявить проблемные моменты. Не все педагогические работники ознакомлены с локальными актами, которые регламентируют стимулирующие выплаты, практически не знают алгоритма начисления выплат, что сказывается, в конечном счете, на эффективности педагогической деятельности.

Положение о порядке распределения дифференцированной стимулирующей части заработной платы работника устарело и не соответствует нормативным документам. Данное Положение не содержит прозрачного и понятного механизма оценки труда педагогов и распределения дифференцированной стимулирующей части заработной платы.

Программа поэтапного совершенствования оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. №2190-Р от 26.11.12 г. [2] (далее «Программа») предполагает то, что системы оплаты труда в ближайшие пять лет будет пересмотрена и усовершенствована. Программа отмечает, что задача работников с учетом их затраченного труда, решена не во всех организациях: показатели, критерии «эффективности деятельности» работников организаций отработаны не на высоком уровне, их использование

носит формальный характер. Так, выплаты стимулирующего характера, в системе оплаты труда работников организаций в современных условиях имеют низкую эффективность.

Новая система оплаты труда должна быть, прежде всего, ориентирована на достижение конкретных показателей количества и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг – создание прозрачного механизма оплаты труда работников организаций.

В России термин «эффективный контракт» был впервые использован в предвыборной статье В.В. Путина в 2012 году «Строительство справедливости, социальная политика для России» [3].

Эффективный контракт [4] – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Концептуальной основой эффективного контракта является деятельность образовательной организации в виде совокупности всех процессов, подлежащих анализу и непрерывному улучшению для обеспечения качества образовательных услуг.

При введении «эффективного контракта» основной акцент делается на совершенствование системы стимулирующих выплат, т.е. установление зависимости повышения оплаты труда работников с достижением конкретных показателей эффективности работы.

Предполагается введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до образовательного учреждения и конкретного работника. В образовательных учреждениях должны быть установлены соответствующие показатели стимулирующих выплат, критерии и условия их назначения в локальных нормативных актах

учреждения, а также в трудовых договорах с работниками. Если установлены «неэффективные стимулирующие выплаты», то они подлежат отмене.

Технологии нематериального стимулирования должны быть разнообразными и адаптированными к нуждам сотрудников [5]. Потребности постоянно меняются, поэтому необходимо разрабатывать разные формы нематериальной мотивации, поскольку длительное использование одной и той же мотивации может привести к тому, что она со временем станет неэффективной.

Таким образом важным моментом при переходе на эффективный контракт является четкое определение критериев и показателей эффективности деятельности работников учреждения образования.

Литература

1. Письмо Рособнадзора от 16.09.2014 № 02-624 «О процедуре проведения ЕГЭ в 2015 году» // Официальные документы в образовании. 2014. № 29
2. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909. 3 декабря.
3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета. 2012. № 102. 9 мая.
4. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

5. Маврушкина О.А., Яшкина В.Н. Эффективные методы нематериальной мотивации персонала // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2014. № 5.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 3