УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

Резер Т.М.

доктор педагогических наук, профессор кафедры социологии и социальных технологий управления, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (Россия), 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, tmrezer@mail.ru

Кириллова Ю.В.

заместитель руководителя образовательного учреждения, МБОУ СОШ № 15 ГО Первоуральск (Россия), 623100, Россия, Свердловская область, г. Первоуральск, ул. Пушкина, д. 1, 583107@mail.ru

УДК 371.13
ББК 74.24

Цель. Обоснование и разработка критериев оценки результатов труда педагогических работников на примере общеобразовательных учреждений.

Методы. Теоретический анализ на основе изучения правовых, социологических, экономических источников и обработка статистических данных в сфере оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений РФ на примере ГО Первоуральск Свердловской области, социологические исследования субъектов образовательного процесса.

Результаты и практическая значимость. Анализ внедрения новой системы оплаты труда в муниципальные общеобразовательные учреждения, установивший эффективность данного инструмента управления в сфере трудовых отношений для повышения мотивации педагогических работников на достижение качественных результатов профессиональной деятельности.

Научная новизна. Новизна заключается в том, что предложено теоретическое обоснование и разработаны критерии оценки эффективности труда педагогических работников общеобразовательных учреждений, дающих право на стимулирующие выплаты и определяющих их готовность на работу в условиях эффективного контракта.

Ключевые слова: результат труда, педагогические работники, новая система оплаты труда, эффективный контракт.

Rezer T.M., Kirillova Yu.V.

EDUCATION MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH JOB PERFORMANCE RESULTS IN MUNICIPAL COMPREHENSIVE SCHOOLS: THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS

Purpose. Substantiation and development of assessment criteria of teachers' job performance exemplified by comprehensive schools.

Methods. Theoretical analysis on the basis of studying legal, sociological, economic resources and processing statistical data in the sphere of teachers' reward payment of the RF comprehensive schools exemplified by GO Pervouralsk Sverdlovsk region, sociological research of educational process subjects.

Results and practical significance. Analysis of a new payment system implementation in municipal comprehensive schools proved efficiency of that managerial tool in the sphere of labor relations to increase teachers' motivation to achieve qualitative results of professional activity.

Scientific novelty. The author offered theoretical substantiation and developed evaluating criteria of teachers'

© Резер Т.М., Кириллова Ю.В., 2014

labor efficiency in comprehensive schools granting them incentive rewards and determining their readiness to work in conditions of an effective contract.

Key words: labor results, teachers, new reward payment system, effective contract.

Достижение нового качества образования, отвечающего требованиям, предъявляемым к личности в современных социально-экономических условиях, является основной задачей Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года [1].

В приоритетной национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» отмечено, что сегодня школа является важным элементом в процессе модернизации и инновационного развития России в становлении конкурентоспособного общества в мире XX века [2]. От системы образования ждут творцов с не воспроизводящим, а творческим интеллектом для нестандартной деятельности в различных отраслях общественного производства. Такого выпускника школы может подготовить только профессионал, готовый к гибкому, оперативному, мобильному реагированию на постоянно изменяющиеся потребности государства, общества, рынка труда, личности, развивающихся технологий и непрерывно обновляющейся информационной среды.

Одним из приоритетных направлений развития сферы образования является совершенствование педагогических работников, повышение их профессионализма, одним из ресурсов развития которого, является стимулирование труда. Общеметодологические аспекты данного вопроса, начиная с конца XIX века, рассматриваются зарубежными и российскими учёными по двум основным направлениям:

– теоретико-методологическому, где стимулирование труда – важнейший элемент воспроизводственного процесса;

– прикладному, предполагающему разработку отдельных методов управления мотивацией труда в организациях.

Среди зарубежных исследователей, внесших существенный вклад в разработку проблем управления трудовой мотивацией, понимания механизма стимулирования выделяют М. Альберта, Дж. Аткинсона, В. Врума, Ф. Герцберга, П. Друкера, К. Дэвне, К. Киллена, Ф. Котлера, Э. Лоулера, Ф. Лютенса, Д. МакКлеланда, К. Маркса, А. Маслоу, М. Мескона, Дж. Некмана, В. Оучи, А. Портера, С. Роббинса, Ф. Хедоури, О. Шелдока, Л. Якокку и других.

Методология вопроса, рассматриваемая в комплексной процессуальной теории справедливости и ожидания Л. Портера, Э. Лоулера, концепции доктрины «человеческих отношений» Э. Майо, Р. Ликерта и других зарубежных учёных, позволяет понять механизмы стимулирования труда [3].

Кроме того, изучение проблемы стимулирования труда нашло отражение в трудах российских исследователей: Л. И. Абалкина, О. Н. Волгина, О. Н. Васильева, В. В. Засканов, Д. Ю. Иванов, Д. А. Новиков, Е. В. Маслова, А. Уткина, В. А. Шаховой и других. Так, методика двойной мотивации Л. С. Выгодского, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, применяемая для стимулирования трудовой деятельности, предполагает материальное стимулирование на уровне удовлетворения низших потребностей, а социальное и духовное стимулирование – на уровне всевозрастающих высших потребностей работника, что на практике диктует необходимость создания различных систем стимулирования.

Особого внимания на современном этапе заслуживают подходы к проблеме управления по результатам, тесно связанные со стимулированием труда, рассматриваемые многими зарубежными и отечественными учёными, практиками: К. Е. Ридли, Х. А. Саймоном, Г. К. Гувером, А. Смитизом, Р. Макнамарой, П. Друкером, К. Адамсом, М. Армстронгом, А. А. Александровым, И. В. Алексеевым, А. Н. Беляевым, В. В. Буевым, К. И. Головщинским, А. А. Климовым, Г. Л. Купряшиным, А. М. Лавровым, К. Б. Малковым и другими исследователями.

Следует отметить, что важнейшим элементом стимулирования труда в условиях развития рыночных отношений является заработная плата, как одно из средств удовлетворения разнообразных потребностей членов общества.

В настоящее время имеется ряд нерешенных теоретических и практических вопросов, затрагивающих адаптацию систем стимулирования труда к конкретным условиям функционирования и развития организаций, где важным аспектом является усиление связи уровня заработной платы с результатами профессиональной деятельности и работника, и организации в целом. Поэтому совершенствование организации оплаты труда, разработка критериев и показателей стимулирования в условиях организации приобретает особо актуальное значение.

В ноябре 2012 года Правительство РФ утвердило Программу поэтапного совершенствования

системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, где представлен не только поэтапный механизм её внедрения, но и особый акцент сделан на актуализации квалификационных требований к педагогам, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг, организации совершенствования системы оплаты труда и разработку системы оценки эффективности деятельности работников с учётом принципов эффективного контракта [4].

В настоящее время в условиях изменившейся системы оплаты труда конкретные виды стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципальное образовательное учреждение определяет самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, что отражается в разработанном локальном нормативном правовом акте.

Анализ внедрения новых систем оплаты труда на уровне государства свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы его оплаты с целью:

– совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они отсутствуют;

– отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учёта показателей эффективности деятельности учреждений и работников [1].

Таким образом, проблема выстраивания и совершенствования системы стимулирования труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений обусловлена необходимостью повышения профессиональной компетентности педагогов как одного из условий достижения результата качества образования обучающимися.

Несмотря на то, что вопрос стимулирования труда широко изучен в научной литературе и периодической печати, практика показывает, что не во всех муниципальных образовательных учреждениях разработаны и эффективно функционируют локальные нормативные правовые акты о стимулировании труда педагогических работников. Выявляется противоречия между необходимостью муниципальных общеобразовательных учреждений совершенствовать систему стимулирования оплаты труда педагогических работников в соответствии с его эффективностью и недостаточной готовностью этих учреждений к её внедрению на практике в виду не разработанности критериев оценки результативности педагогического труда.

Выявленное противоречие потребовало формулирования основных понятий в этой сфере. Мы даем следующие определения:

– «эффективность труда» – показатель плодотворности производственной деятельности людей, измеряемая количеством продукции (благ и услуг), произведенной в единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или величиной времени, затрачиваемого на единицу продукции. Важнейший показатель эффективности общественного производства, зависящий от уровня развития производительных сил, степени использования его производственного, научного, трудового, природного потенциала, соответствия производственных отношений характеру производительных сил [5];

– «результат» – исход, последствие реализации решения, принятия альтернативы, выбора, воздействия фактора [6]. Заключительное последствие последовательности действий или событий, выраженных качественно или количественно [7]. Показатель мастерства;

– «результативность труда педагогических работников» – мера эффективности труда, характеризующаяся достижением результата, цели трудовой деятельности или степенью приближения к ней. Результативность труда определяется значениями показателей, отражающих достигнутый конечный результат труда;

– «квалификация педагога» – уровень профессиональной подготовки педагога и его готовность к труду в сфере образования. Складывается из профессиональных компетенций [8];

– «профессиональная компетенция» – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач [8];

– «критерий» – это фактор, на основании которого формируется суждение о чём-либо или принимается решение. Это признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере) [9];

– «показатель» – это оцененная соответствующим образом характеристика явления (предмета, ситуации, проблемы, процесса) [9];

– «новая система оплаты труда» (далее – НСОТ) – система, направленная на повышение результативности труда педагогов, стимулирование производственного поведения сотрудников, направленного на достижение стратегических задач организации, соединение материальных интересов работников со стратегическими задачами организации [10];

– «качество образования» – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе

степень достижения планируемых результатов образовательной программы [6];

– «результат качества образования» – предоставление комплекса услуг в виде Госстандарта, прогноз деятельности личности в будущем [11].

НСОТ базируется на принципе управления результатом деятельности учреждения через систему стимулирования, что позволяет увеличить размер заработной платы в зависимости от результатов и качества труда [12].

Анализ документов и информационных источников позволил выявить, что НСОТ педагогических работников общеобразовательных учреждений устанавливается с учетом выполнения следующих требований:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

– примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам деятельности;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения представительного органа работников общеобразовательных учреждений [12].

Статистические данные, полученные к концу 2012 года, позволяют констатировать, что среди педагогических работников общеобразовательных учреждений больший процент составляют учителя. Так, доля учителей в Свердловской области составила 53,87 % (26863 человека), в городском округе Первоуральск 59,62 % (790 человек), в связи с чем, рассмотрим классификацию затрат рабочего времени учителя в соответствии с Концепцией нормирования труда учителей, представленной НИИ Труда и социального страхования, в которой выделены следующие виды работ [13]:

– педагогическая (учебная (урочная), осуществляемая в соответствии с учебным планом на учебный год, неделю; внеурочная работа с «одарёнными обучающимися», с обучающимися «группы риска», воспитательная работа, проектная работа с учениками и др.);

– по подготовке и обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам, проверка тетрадей, заведование кабинетом, использование информационных и образовательных ресурсов и др.);

– организационно-педагогическая деятельность (методическая работа, работа по самообразованию, участие в педагогических советах, семинарах, составление отчётов, работа с родителями, повышение квалификации вне школы, работа с документацией, сопровождение олимпиад и конкурсов, социальное взаимодействие, мониторинг индивидуального развития обучающихся, предметной обученности и др.).

Из концепции следует, что основой расчета трудозатрат служит:

– на учебную (урочную) работу – учебный план общеобразовательного учреждения по учебным предметам;

– на внеурочные виды работ – фотографии рабочего дня учителя, фото-хронологические наблюдения, учебный план работы учителя на четверть, учебный год, каникулы с учётом продолжительности времени на проведение дополнительных занятий, содержания, количества охваченных занятиями учеников, объема учётных часов, материалов статистической отчетности о количестве одарённых, неуспевающих обучающихся и т.д.;

– на работу по подготовке и обеспечению педагогического процесса, организационно-педагогической деятельности – состав работ, количество затраченных часов на их выполнение, материалы статистической отчётности (по данным НИИ Труда и социального страхования на проверку тетрадей учитель тратит примерно 6,5 часов в неделю, на подготовку к уроку 9 часов; на организационно-педагогическую деятельность 1 час в неделю).

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения включает в себя расходы на оплату труда работников и отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и состоит из базовой, и стимулирующей частей:

– базовая часть обеспечивает выплату гарантированной заработной платы педагогических работников, административно-управленческого персонала, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, рабочих общеобразовательного учреждения и составляет не менее 70% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

– стимулирующая часть предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда

и составляет не более 30 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Анализ статистической информации показал, что, в общеобразовательных учреждениях городского округа Первоуральск стимулирующая часть фонда оплаты труда составляла по состоянию на 31 декабря: 2009 год не менее 10 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, 2010 год – не менее 20 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, 2011 год – не более 30 % от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Рассмотрим более подробно специфику оплаты труда педагогических работников. Базовая часть фонда оплаты их труда также состоит из общей и специальной частей. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из установленных окладов (должностных окладов) педагогических работников. Оклад (должностной оклад) педагогического работника определяется, исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, в зависимости от ступеней обучения, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги.

С 1 января 2012 г. размеры стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения, размеры окладов (должностных окладов), размеры и виды надбавок, доплат и выплат стимулирующего характера устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом требований, установленных действующим трудовым законодательством, в том числе с учетом системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

В целом оклад педагогического работника определяется путем умножения стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги («ученико-час») с применением повышений, установленных в локальном акте общеобразовательного учреждения, и повышающих коэффициентов на количество обучающихся по предмету в каждом классе и количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе. Для определения месячного оклада педагогического работника применяется коэффициент 3,4 (34 учебные недели разделить на 10 месяцев).

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и Правительства Свердловской области, постановлениями Главы муниципального образования;

– доплаты за дополнительные виды работ, в установленных общеобразовательным учреждением размерах, за классное руководство, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, руководство городскими и школьными методическими объединениями, проблемными группами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, проведение неаудиторной работы, то есть подготовку к урокам, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и др.;

– надбавки за наличие ученой степени, почетных званий.

Стимулирование педагогических работников общеобразовательного учреждения осуществляется за счет 95 % стимулирующей части фонда оплаты труда (пять процентов фонда отводится на стимулирование труда руководителя учреждения). Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в локальных нормативных правовых актах общеобразовательных учреждений – Положении о стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения, принятом соответствующим органом самоуправления по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Таким образом, при начислении заработной платы педагогическим работникам учитываются принципы измерения трудоёмкости в «ученико-час» и оплаты труда с учётом результатов и качества.

На основании выше изложенного делаем вывод, что в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в области оплаты труда общеобразовательные учреждения самостоятельно определяют размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат без ограничения их максимальными размерами в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, с учётом, что месячная заработная плата педагога, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в субъекте Российской Федерации.

Управление по результатам каким-либо видом деятельности предполагает изучение теоретических основ и проведения внутреннего аудита в организации в соответствии с поставленной целью. Педагогический труд имеет свои особенности, социальную направлен-

ность и межсубъектную направленность. Поэтому, на наш взгляд, педагогическим коллективом необходимо в первую очередь самим установить специфические особенности предметной педагогической деятельности, что обеспечит справедливость в распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утверждена распоряжением Правительства РФ [от 17 ноября 2008 г. № 1662-р] [электронный ресурс] // Правовая система нового поколения. 2008. URL: http://www.ifap.ru (дата обращения 28.04.2013).
2. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»: утверждена Приказом Президента РФ [от 04 февраля 2010 г. Пр – 271] [электронный ресурс] // Министерство образования и науки РФ. 2010. URL: http://минобрнауки.рф (дата обращения 28.04.2013).
3. Лосева Т.Н. Эволюция теории и опыта эффективного управления за рубежом [электронный ресурс] // МГУ. 2010. URL: http://www.hi-edu.ru (дата обращения 28.04.2013).
4. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы: утверждена распоряжением Правительства РФ [от 26 ноября. 2012 г. № 2190-р] [электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и технической документации. 2012. URL: http://docs.cntd.ru (дата обращения 28.04.2013).
5. Оплата труда в России [электронный ресурс] // Аналитика Форекс. 2013. URL: http://forexaw.com (дата обращения 28.04.2013).
6. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М., 1990.
8. Проект Профессионального стандарта педагога // Вестник образования. 2013. № 8. Выпуск 2758. С.8.
9. Библиотекарь [электронный ресурс] // Исследование систем управления. 2010. URL: http://www.bibliotekar.ru (дата обращения 28.04.2013).
10. Центр управления финансами. Система оплаты труда [электронный ресурс] // Центр управления финансами. 2013. URL: http://www.center-yf.ru/ (дата обращения 28.04.2013).
11. Управление качеством образования в школе [электронный ресурс] // Образовательная социальная сеть. 2013. URL: http://nsportal.ru (дата обращения 28.04.2013).
12. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов: Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 (в ред. от 28 января 2013 г. № 55) [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
13. НИИ ТРУДА [электронный ресурс] // Концепция нормирования труда учителя. 2012. URL: http://www.niitruda.ru/ (дата обращения 10.05.2013).

References:

1. Concept of long-term social-economic development of the Russian Federation up to 2020: approved by the order of the RF Government [dated November 17, 2008 № 1662-p] [e-resource] // Legal system of a new generation. 2008. URL: http://www.ifap.ru (date of reference 28.04.2013).
2. National educational initiative “Our new school”: approved by the RF President Decree [dated February 04, 2010 Pr – 271] [e-resource] // RF Ministry of education and science. 2010. URL: http://минобрнауки.рф (date of reference 28.04.2013).
3. Loseva T.N. Evolution of theory and experience of effective management abroad [e-resource] // MGU. 2010. URL: http://www.hi-edu.ru (date of reference 28.04.2013).
4. Program of gradual improvement of reward payment system in state (municipal) organizations for 2012–2018: approved by the Order of the RF Government [dated November 26, 2012 № 2190-r] [e-resource] // E-foundation of legal and technical documentation. 2012. URL: http://docs.cntd.ru (date of reference 28.04.2013).
5. Remuneration of labor in Russia [e-resource] // Analitika Forex. 2013. URL: http://forexaw.com (date of reference 28.04.2013).
6. On education in the Russian Federation: Federal law RF dated December 29, 2012 № 273-FL [e-resource]. Access from the legal-reference system «KonsultantPlus”.
7. Ozhegov S.I. Explanatory dictionary of the Russian language. M., 1990.
8. Project of the Professional standard of a teacher // Vestnik obrazovaniya. 2013. № 8. Issue 2758. P.8.
9. Bibliotekar [e-resource] // Issledovaniye system upravleniya. 2010. URL: http://www.bibliotekar.ru (date of reference 28.04.2013).
10. Finances management center. System of labor enumeration [e-resource] // Finances management center.

2013. URL: http://www.center-yf.ru/ (date of reference 28.04.2013).
11. Control of education quality in school [e-resource] // Educational social network. 2013. URL: http://nsportal.ru (date of reference 28.04.2013).
12. On introduction of new labor remuneration systems for workers of federal budgeting organizations and federal state bodies of power: Decree of the RF Government dated August 5, 2008 № 583 (as revised January 28, 2013 № 55) [e-resource]. Access from the legal-reference system «KonsultantPlus".
13. NII TRUDA [e-resource] // Concept of norm setting of teacher's labor. 2012. URL: http://www.niitruda.ru/ (date of reference 10.05.2013).