

**Е. И. Вельмисова**

*Аспирант,*

*sergeeva-ei@mail.ru*

*Кафедра социологии труда и экономики предпринимательства,  
Башкирский государственный университет,  
Уфа, Российская Федерация*

## **Эффективная система материального стимулирования педагогических работников сфера профессионального образования**

**Аннотация.** Рассматриваются основные проблемы в системе стимулирования труда педагогических работников вуза, а также среднего и начального профессионального образования, обоснована необходимость создания эффективной системы стимулирования и мотивации труда преподавателей на основе эффективного контракта.

**Ключевые слова:** система стимулирования, кадровый потенциал, эффективность деятельности преподавателя, ВУЗ, сфера высшего образования, эффективный контракт.

**E. I. Velmisova**

*Postgraduate student,  
sergeeva-ei@mail.ru*

*Department of Sociology of Labor and Business Economics,  
Bashkir State University, Ufa, Russian Federation*

## **An effective system of material incentives for pedagogical workers of professional education**

**Annotation.** The article describes the main problems in the system of stimulation of work of pedagogical workers of University, as well as secondary and primary professional education, the necessity of creation of effective system of stimulation and motivation of teachers on the basis of an effective contract.

**Keywords:** incentive system, human resources, the effectiveness of teacher, school, higher education, effective contract.

В настоящее время в России вокруг системы образования сложилось устойчивое мнение, что невысокий уровень заработной платы педагогических работников не позволяет в полной мере обеспечить образовательные организации квалифицированным персоналом. Однако,

данная проблема не единственная. На сегодняшний день потребности и издержки работника, связанные с его профессиональной деятельностью, в большинстве своем, не учитываются в системе стимулирования и мотивации труда. Преподаватели выполняют колоссальную нагрузку за сравнительно небольшую заработную плату, в силу чего пропадает мотив качественно и эффективно исполнять свои должностные обязанности, цели образовательной организации отходят на второй план.

В целом в сфере высшего и среднего профессионального образования складываются достаточно благоприятные тенденции, средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава вуза, а также преподавателей техникумов и училищ увеличивается. Этому способствует поэтапное доведение к 2018 году средней заработной платы профессорско-преподавательского состава до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе, а средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения средних и начальных профессиональных организаций – до 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597) [1], которое должно быть обусловлено достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг.

Так, по предварительным данным в 2016 г., средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций высшего образования в Республике Башкортостан составила 46 237 руб., а преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования – 25 574 руб., что составляет 187,4% и 103,6% соответственно от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы по региону (24 677 руб.) (табл. 1). Дальнейшее повышение оплаты труда в сфере образования планируется проводить на основе внедрения эффективного контракта. Наряду с этим, эффективный контракт призван сформировать мотивацию к повышению качества и результатов работы преподавателей.

Тема эффективного контракта в настоящее время достаточно актуальна, она активно обсуждается в научном и профессиональном сообществе, а также находит отражение в нормативно-правовых актах Российской Федерации. Эффективный контракт – 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 [2].

**Уровень средней заработной платы педагогических работников сферы профессионального образования в Республике Башкортостан**

Показатель	Средняя заработная плата за январь–декабрь 2016 года, рублей		
	всего	в том числе по формам собственности организаций	
		федеральная	субъектов Российской Федерации
Преподаватели образовательных организаций высшего образования	46 237	46 334	-
Отношение к средней заработной плате по субъекту РФ, %	187,4	187,8	-
Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	25 574	27 550	25 398
Отношение к средней заработной плате по субъекту РФ, %	103,6	111,6	102,9

Источник: итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки.

Переход к эффективному контракту поставил перед руководителями образовательных организаций и педагогическими работниками множество вопросов, к которым они оказались абсолютно не готовы: чем эффективный контракт отличается от обычного трудового договора; что такая эффективность деятельности преподавателя; как система оплаты труда стимулирует сотрудников на достижение главной цели образовательной организации и пр.

В трудовом законодательстве нет понятия «эффективный контракт», также отсутствует понятие «контракт». Следовательно, все изменения во взаимоотношениях с работниками происходят в рамках тех положений, которые закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации. Можно сделать вывод, что эффективный контракт – это тот же трудовой договор, только содержащий в себе уточнение и конкретизацию трудовых функций работников, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установление размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда. Чтобы осуществить переход на эффективный контракт, необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем оформления дополнительного соглашения к действующему трудовому договору двумя способами: либо внести изменения в трудовой договор по соглашению сторон (статья 72

Трудового кодекса РФ), либо внести изменения в трудовой договор в одностороннем порядке по инициативе работодателя (статья 74 Трудового кодекса РФ). В итоге с вновь принимаемым работником будет заключен трудовой договор, соответствующий требованиям эффективного контракта, а с остальными работниками должны заключаться дополнительные соглашения к трудовым договорам.

Эффективность чего-либо (категории, процесса, явления) – это отношение эффекта (результата) к затратам, имевшим место для получения данного эффекта (результата) [3]. Эффективность любого сотрудника – составная часть общей эффективности всей организации. Но специфика труда работников системы образования заключается в повышенной социальной ответственности за результаты своей деятельности, более высоком уровне профессиональной квалификации, а также характеризуется максимальным проявлением творчества и нервно-эмоциональной напряженностью в процессе трудовой деятельности.

Как показывает практика, должностные инструкции и положения об оплате труда образовательных организаций в основном имеют общий характер, вследствие чего возникает проблема в установлении системы конкретных показателей и конкретизации должностных обязанностей каждого сотрудника. Учебные учреждения по своему усмотрению устанавливают показатели эффективности работы, но размеры вознаграждения при их выполнении, как правило, достаточно скромные, что не является побудительным мотивом постоянно зарабатывать очки или баллы к стимулирующим выплатам. Сегодня основной упор в разработке критерии эффективности связан с научной работой – опубликованием учебников, методических пособий и рекомендаций, статей различного уровня [4].

Важно иметь в виду, что эффективный контракт – это договор на время и на взаимовыгодных условиях [5]. Тем самым на смену институциональным отношениям в образовательные коллективы приходит фактор зарплаты. Мостиком, соединяющим систему стимулирования труда с достижением конечных целей образовательных организаций, может стать система KPI (Key Performance Indicators) – система оплаты труда по результату.

Для того чтобы выстроить систему KPI с учетом российской специфики, очень важно научиться оценивать факторы, которые оказывают на нее влияние. В данном случае система показателей должна строиться на предположении о том, что образовательные организации функционируют в системе определенных внешних и внутренних ограничений. При этом особенностью системы образования является ее

некоммерческий, социально-ориентированный характер. Тем не менее экономическая основа деятельности образовательных организаций имеет место быть:

- контрольные цифры приема и вытекающий из данного показателя объем бюджетного финансирования,
- привлекаемое целевое финансирование деятельности образовательной организации со стороны бизнес-структур,
- финансовые показатели внебюджетной работы и т.п.

Ориентация образовательных организаций на достижение конкретных показателей стимулирует их руководителей создавать адекватные системы вознаграждения для всех сотрудников. Система KPI позволит повысить прозрачность управленческой среды за счет появления четких индикаторов эффективности по каждому сотруднику, увязываемых со стратегией и среднесрочными планами работы образовательной организации, с одной стороны, и с системой финансовой и нефинансовой мотивации за выполнение KPI, с другой стороны.

#### **Список литературы**

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».
3. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Эффективность системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: новые сюжеты исследования, методика оценки, практическая направленность // Труд и социальные отношения. 2015. Т. 26. № 1. – С. 15–25.
4. Вышеславова Т.Ф., Лукинова С.А. Еще раз об эффективном контракте в сфере образования // Успехи современной науки. 2016. № 1. – С. 115–118.
5. Сенашенко В.С., Халин В.Г. Эффективный контракт в высшей школе РФ: и кнут, и пряник // В сборнике: ИНЖЕНЕРНАЯ ПЕДАГОГИКА Москва, 2015. – С. 187–201.

#### **References**

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

3. Volgin N.A., Demidov I.F. Effektivnost' sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh: novye syuzhetы issledovaniya, metodika otseinki, prakticheskaya napravленnost' // Trud i sotsial'nye otnosheniya. 2015. T. 26. № 1. – S. 15–25.
4. Vysheslavova T.F., Lukinova S.A. Eshche raz ob effektivnom kontrakte v sfere obrazovaniya // Uspekhi sovremennoi nauki. 2016. № 1. – S. 115–118.
5. Senashenko V.S., Khalin V.G. Effektivnyi kontrakt v vysshei shkole RF: i knut, i pryanik // V sbornike: INZhENERNAYA PEDAGOGIKA Moskva, 2015. – S. 187–201.