

Эффективный контракт – ни шагу назад

На вопросы редакции журнала отвечает
директор Института развития образования
НИУ «Высшая школа экономики»

Ирина Абанкина



Что обсудили

- 1** Детский сад в процессе перехода на эффективный контракт столкнулся с рядом трудностей: перераспределение бюджетных обязательств регионального и муниципального уровней, снижение среднего уровня заработной платы из-за изменения методики расчета
- 2** Существенной роли стимулирующие выплаты в дошкольном образовании пока не сыграли. Основные силы и средства направлены на то, чтобы довести базовый уровень зарплаты до целевых показателей
- 3** Основными результатами внедрения эффективного контракта в сферу дошкольного образования на текущий момент стали: повышение заработной платы, укрепление мотивации кадрового состава, умеренный приток молодых специалистов
- 4** Создание системы целевых, легко измеримых, объективных и понятных педагогам показателей эффективности деятельности сотрудников – центральная задача кадровой политики дошкольных образовательных организаций

Беседовала **Анна Рыжкова**, ответственный редактор журнала

Ирина Всеволодовна, как идет процесс внедрения системы эффективного контракта в дошкольном образовании? С какими сложностями столкнулся детский сад?

Отправной точкой перехода на эффективный контракт явился Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Скоро приняли Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012–2018 гг. В рамках этих документов каждый регион разработал собственные «дорожные карты». В них указали целевые показатели, которые касаются, во-первых, повышения уровня заработной платы, во-вторых, формирования оптимального соотношения административно-управленческого, вспомогательного и педагогического кадрового состава.

В дошкольном образовании эти целевые показатели необходимо было достичь уже к 2014 г. Не все справились с взятыми обязательствами, но в среднем 90–95% целевых значений по большинству регионов выполнено.

Детский сад в процессе перехода на эффективный контракт столкнулся с рядом трудностей.

Во-первых, в 2014 г. произошло перераспределение полномочий между федеральным, региональным и муниципальным уровнями власти. Соответственно, перераспределили бюджеты разных уровней.

С 1 января 2014 г. в соответствии с Законом об образовании в РФ финансирование заработной платы работников детских садов передали на уровень субъекта. В 2013 г.

финансирование еще осуществлялось на муниципальном уровне. Изменились нормативы финансирования. Формально услуги, связанные с образовательным процессом, оплачивает регион, а опосредованные – содержание зданий, управленческие и вспомогательные функции – муниципалитет. В этих условиях достигать целевого уровня многим субъектам стало сложнее по сравнению с 2013 г. Регионы из-за дефицита средств заложили в норматив только повышение оплаты труда педагогических работников. Это сказалось на уровне заработных плат административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Во-вторых, с 2016 г. среднюю заработную плату рассчитывают по международным методикам. Это означает, что учитывают не только крупные и средние предприятия, но и малый бизнес, и даже индивидуальных предпринимателей. С учетом изменений средняя заработная плата в целом по субъектам снизилась. Вслед за снижением этого показателя регионы имели право снизить зарплату работникам образования, поскольку ее уровень ориентирован на этот показатель. Регионам было рекомендовано сохранить обязательства по оплате труда педагогических работников. И все же зарплаты сохранили лишь номинально, поскольку не учитывали инфляцию. Индексации вслед за инфляцией не случилось.

В-третьих, в регионах наметилась тенденция, при которой административно-управленческий и вспомогательный персонал получают меньше педагогов. Это вызывает напряжение в коллективах, а также формирует дефицит вспомогательного персонала.

Разница в зарплатах педагогов и вспомогательного персонала сформировалась за счет стимулирующей надбавки?

Скорее, за счет того, что указ президента установил, что оплата труда педагогических работников детских садов должна соответствовать средней заработной плате в сфере общего образования, включая педагогов, административно-управленческий и вспомогательный персонал.

С учетом всех категорий работников средний уровень заработной платы в общем образовании составляет примерно 80% от средней заработной платы педагогов школ. Соответственно работники дошкольных организаций тоже должны были выходить на этот уровень – примерно 80% заработной платы учителей. Перед административным составом таких обязательств не было. По этой причине произошел перекося в оплате труда воспитателей и вспомогательного персонала.

Какие последствия влечет такая ситуация?

Основное последствие – это увеличение интенсивности труда в дошкольном образовании. Увеличилась наполняемость групп, а вспомогательного персонала стало меньше.

Интенсификация труда провоцирует ряд рисков. Например, ФГОС предполагает мониторинг развития детей и корректировку образовательных программ в соответствии с результатами.

Воспитатель должен отслеживать внутреннюю динамику развития каждого ребенка,

корректировать образовательный маршрут, работать с родителями, повышать квалификацию для работы с ФГОС и пр.

Подразумевается, что время, которое воспитатель работает с детьми, должно составлять какую-то часть в общем объеме рабочего времени. Но в реальности 36 рабочих часов уходят на работу с дошкольниками. На методическую работу, на мониторинг, на корректировку образовательной программы у педагога времени не остается.

На мой взгляд, нормирование труда воспитателя нужно пересмотреть. Должна быть выделена ненормируемая часть, иначе внедрение стандарта окажется большой фикцией.

Кадровая оптимизация, которую спровоцировал, в том числе, эффективный контракт, привела к тому, что часть функционала вспомогательного персонала была возложена на воспитателей. Таким образом, и эффективный контракт для педагогов рискует превратиться в формальность.

В чем тогда заключается реальная работа эффективного контракта?

Реальная работа – это разделение зарплаты на базовую часть и на стимулирующие выплаты. Но, к сожалению, высокой доли стимулирования в дошкольном образовании нет. 20% от фонда заработной платы – это редчайший случай. Обычно это 10–12%, которые могут распределить за те или иные достижения. Такая ситуация сложилась из-за дефицита региональных бюджетов.

Существенной роли стимулирование пока не сыграло. Основные силы и средства направлены на то, чтобы довести уровень базовых

Пик напряженности в коллективах связан, как правило, с непедагогическим персоналом. Возникла сложность с повышением заработной платы этой части работников, что, естественно, вызвало недовольство. Избежать его возможно, включив отдельные категории непедагогических работников в перечень тех, кому обеспечивается соответствующий уровень заработной платы.

Сокращение вспомогательного состава (например нянечек), медицинских работников, узких специалистов (логопедов) лишь увеличило нагрузку на педагогов-воспитателей, что неизбежно сказалось на качестве их деятельности.

Во-вторых, серьезную и грамотную работу требуется проводить с родителями. Большую роль играет независимая оценка качества образования и удовлетворенность родителей дошкольным образованием.

Показатели эффективности деятельности организации и отдельного воспитателя должны учитывать мнение родителей. Для этого проводите регулярные опросы.

В-третьих, руководитель должен иметь четкий план – какие показатели учитывать, по каким критериям оценивать работника в стимулирующей части оплаты труда, какую долю бюджета направить на стимулирование педагогов.

Теми ресурсами, которые есть, надо распорядиться очень грамотно. Важно согласовать интересы. Общее решение позволяет не растрачиваться на второстепенное, и направить средства туда, где это может принести действительно видимый и заметный эффект.


В экономике существует такое понятие, как «эффект храповика», где храповик – это механизм, не позволяющий проворачивать в обратную сторону. Буквально это означает «ни шагу назад»: есть возможность – движемся вперед, нет – значит, удерживаем позицию для того, чтобы когда будет более благоприятное время, двинуться дальше. Это залог стабильности, залог комфортного ощущения своей профессиональной позиции, защищенности для педагогов, особенно в сфере дошкольного образования •

Справочная Система Образование

Актуальная тема!

Введение механизма эффективного контракта в дошкольном образовании.
Читайте в системе



«АКТИОН»  МЦФЭР

Получите бесплатный демодоступ к системе: vip.1obraz.ru
8 800 775-4822

Реклама