

Эффективный контракт. Как его вводить?

Одной из главных задач федерального партийного проекта «Единой России» «Модернизация образования» является гарантированное сохранение заработной платы педагогических работников. Сегодня уровень заработной платы однозначно должен быть связан с качеством работы любого педагога, и именно эффективный контракт должен стать тем инструментом, тем механизмом, который призван эту задачу решать. Партия ведет мониторинг за состоянием уровня средней заработной платы педагогических работников в сфере образования и за разработкой положений об установлении стимулирующих выплат за конкретные показатели работы и за сохранение права образовательного учреждения на самостоятельное формирование этих надбавок.

В 2012 году был принят Указ Президента РФ №597, в соответствии с которым заработная плата педагогических работников должна быть доведена до средней заработной платы в соответствующем регионе. Перевод на новую форму оплаты для сотрудников научной и образовательной деятельности начался в 2014 году. Реформа будет проведена в два этапа и завершится в 2018 году.

Каким на деле должен быть в связи с этим эффективный контракт? Индивидуальным планом для каждого работника или одинаковым трудовым договором для всех специалистов, работающих в разных регионах России? На эти и другие вопросы ответила заместитель председателя Комитета Госдумы по образованию Ирина Мануйлова.

Тема эффективного контракта непростая. С чем, вообще, связано, появление этого термина?

Впервые идею введения системы эффективных контрактов в бюджетной сфере озвучил в 2012 году Владимир Путин, после чего началась разработка нормативно-правовой основы системы эффективных контрактов. Задача, которую поставил Президент, довести среднюю заработную плату до средней по экономике в 2012 году, заработную плату в дошкольных организациях до средней по экономике в 2013 году и в 2018 году довести заработную плату профессорско-преподавательского состава до 200% от средней по экономике, должна быть выполнена.

И тогда встает вопрос, мы повышаем заработную плату просто так, или мы повышаем заработную плату, рассчитывая на то, что система образования будет решать конкретно предъявленные к ней со стороны государства задачи?

Мануйлова: Для меня ответ очевиден. На мой взгляд, позиция сегодня должна быть одна – за более качественный труд педагоги должны получать более высокую зарплату. Так записано в программных документах Правительства РФ, в которых предусмотрено введение эффективного контракта. Надо отметить, что, к сожалению, в большинстве этих документов эффективный контракт просто упоминается без определения, без расшифровки, что такой контракт из себя представляет. В Государственной

программе РФ «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы дана, например, такая общая характеристика. **«Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками. Или еще: эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.**

Надо еще отметить, что министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов в интервью в 2013 году призывал: «Принципиально важно, чтобы рост заработной платы не происходил за счет повышения учебной нагрузки. Если это происходит, то это не просто профанация идеи эффективного контракта, а прямой вред. Сегодня все чаще встает вопрос о том, чтобы как можно тщательно проработать показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательных организаций, которые должны напрямую зависеть от показателей качества работы.

А что является показателем качества в образовательном процессе?

Вот это и есть та самая проблемная зона, с которой мы сталкиваемся. Да, начиная с 2005 года, сфера образования постепенно стала переходить на новую систему оплаты труда. Очень активно этот процесс проходил в 2007 – 2008 годах. Новая система оплаты труда позволила регионам отказаться от старых традиционных форм, связанных с тарифной сеткой, когда, в первую очередь, учитывался стаж, уровень квалификации и часовая нагрузка. То, что эта система не способствовала повышению эффективности, на мой взгляд, это было очевидно. Потому что, эта модель подразумевала следующее: чем больше ты работаешь, тем больше получаешь. Но результат при этом практически во внимание не принимался. Набирай больше часов, и ты будешь иметь большую зарплату. А за качество спрашивать было не с кого, ведь стоимость часа везде была одинакова.

Позволяет ли новая система оплаты труда через эффективный контракт уйти от этой схемы?

Сегодня заработная плата педагогических работников делится на основную, или так называемую базовую часть и на часть стимулирующую. И вот базовая часть действительно учитывает как раз те самые формальные показатели, то есть количество часов, стоимость образовательного часа, и определенный объем работы. А вот стимулирующая часть должна в идеале дифференцированно установить выплаты тем, кто работает на конечный результат.

А что такое конечный результат в образовании?

К сожалению, когда мы переходили на новую систему оплаты труда, четкой зависимости между показателями качества образования и стимулирующими надбавками установлено не было. При этом мы действительно добились роста

заработной платы и действительно внедрили новую систему оплаты труда. Сегодня вам любой учитель в любой школе расскажет о том, что у него есть базовая часть и есть стимулирующие выплаты. Но сегодня, анализируя оценку со стороны наших граждан, мы, к сожалению, должны констатировать, что мы не добились соответствия «большая заработная плата за более качественную работу в системе образования». Поэтому эффективный контракт - это пока простая разновидность трудового договора. Более того, это тот же самый трудовой договор, но в нем очень четко должны быть прописаны условия выплаты заработной платы за количественные показатели, компенсирующие выплаты и стимулирующие выплаты, а так же премии с указанием конкретных показателей. Причем стимулирующие выплаты могут еще дополняться различными мерами нематериального поощрения.

А что это такое?

Ну, например, дополнительный свободный нерабочий день. Для учителя это очень важно. Или удобное расписание. Вопросы предоставления свободных, так называемых, методических дней в каникулярный период. Ведь все понимают, что у учителя достаточно большой объем работы в период учебного процесса. В каникулярное время, даже, если он не находится в отпуске, ему могут предоставляться методические дни, когда он может заниматься подготовкой к учебному процессу, разрабатывать какие – то занятия, программы.

А чем отличается понятие «качество» в системе образования, от «качества», к примеру, в производственной сфере?

На производстве понятие «качества» определить можно сразу. Мы говорим, вот эта деталь выполнена качественно и в соответствии со всеми показателями. А в педагогике, к сожалению, таких абсолютно объективных критериев очень мало. Нельзя количественные показатели сделать критериями, ведь это может привести к совершенно противоположному результату. Например, вот такой критерий, как отсутствие неуспевающих учащихся в классе. Если их нет, то, значит, ты хорошо работаешь. И многие у себя этот критерий вводили. К чему это привело? У нас формально перестали отсутствовать неуспевающие по данным в журнале. Но это же не мешает нам на ЕГЭ получать двойки. Это же не мешает нам отчислять учеников за то, что они, вообще, не получают аттестата. Поэтому с этим критерием надо быть очень осторожным.

Существуют и другие критерии при заключении эффективного контракта?

Хочу отметить, что у нас, порой, очень разные исходные условия, ведь каждый ребенок – это индивидуальность. Мы, конечно же, должны учитывать изменения, которые затрагивают самого ученика. Если мы видим эти изменения, к примеру, в показателях в изучении отдельных предметов или в характеристиках уровня воспитанности ребенка, это тоже должно учитываться. Но это уже более тонкая материя. А это можно определить только по конкретным поступкам в определенных ситуациях.

А вот те критерии, которые спущены свыше, нужно ли их дополнять своими показателями?

Есть показатели бесспорные, и с ними нужно считаться. Например, участие ребенка в творческих конкурсах, предметных конференциях, олимпиадах. Или участие ребенка во внеурочных, внеклассных мероприятиях. Его активность, его инициатива, его отношение к окружающим в классе. Его отношение к членам своей семьи. Это очень легко поддается оценке при внимательном педагогическом наблюдении. Другое дело, получить реальные результаты можно только внутри самого педагогического коллектива. Ведь в школе, наверняка, знают, как работает Мария Ивановна, и как работает Татьяна Петровна. И где у них только формальное выполнение своих обязанностей, а где настоящая работа педагога. Более того, придите в любую школу, и вам точно скажут, кто и как работает. То есть, оценку дает внешнее сообщество. В первую очередь – это родители учащихся, это сами ученики, и эта оценка самая правильная. Другое дело, что очень трудно вписать эту оценку в качестве каких-то конкретных критериев. Вот в этом я вижу сложность введения эффективного контракта.

Но ведь есть еще и общие рекомендации?

Мы сегодня говорим, что нельзя стимулирующие выплаты проводить по формальному показателю. Вот раньше писали просто: «за качественную работу доплата - 20 процентов ежемесячно». Или, к примеру, «интенсивность педагогического труда», понимая под этим количество детей в классе. Да, это должно учитываться, но не в стимулирующей части. Это должно учитываться в базовой части.

А где тогда должно учитываться качество?

Качество – это то, например, а сколько ребят освоили материал? А сколько ребят показали улучшение в освоении материала? Или, может быть, стабильное освоение программы. Вот посмотрите, в динамике от 5 до 9 класса у нас качество образования резко снижается по всем предметам. А может быть стабильный результат, и это свидетельство высокого профессионализма педагога.

Участие в олимпиадах и конкурсах обязательно надо учитывать?

Здесь нужно приветствовать само участие ребят в этих состязаниях. Победителей может быть всего несколько человек, а вот участников - значительно больше. И если ребята в системе этой участвуют, и это для них становится естественным, это тоже свидетельствует о работе педагога на повышение мотивации в изучении данного предмета. Или научно - практические конференции – эта та самая проектная деятельность, которую нужно сегодня организовывать. А это требует от учителя очень серьезной подготовки.

А может в критерии качества образования входить работа с родителями?

Здесь тоже надо задуматься, потому что оценка со стороны родителей может быть выражена по-разному. С одной стороны - отсутствие жалоб, с другой стороны – активное участие родителей в жизни класса, когда они присутствуют на классных мероприятиях. Ведь родители придут только тогда, когда им будет интересно. И получается, что это тоже показатель качества работы педагога. И вот на самом деле, таких нюансов можно найти много. В самой школе могут и должны быть еще свои показатели, отличные от показателей соседних школ, потому что у нас у каждого - свои традиции, у нас у каждой школы - особая образовательная программа. И это позволяет выделить, что для данного педагогического коллектива является приоритетным.

Но на практике дела с эффективным контрактом идут очень не просто. На ваш взгляд, почему это происходит? Не везде его воспринимают положительно.

Почему это происходит? Причин две. Первая причина - это упущенное время, или, лучше сказать, упущенная возможность. Вот если бы эти критерии были очень жестко введены на том этапе, когда мы переходили к новой системе оплаты труда, они были бы приняты учительским сообществом в этот период повышения заработной платы, как должное. А сейчас получается, что произошло? Мы заработную плату учителям уже повысили. А теперь задним числом пытаемся сказать, что сделали все неправильно. Теперь мы говорим, если вы эти условия выполняете, вы будете получать высокую зарплату, а если вы их не выполняете, ваша зарплата будет снижена. А какие условия, мы же их не обнародовали. Но ведь всегда психологически вопросы повышения доходов приветствуются. А вопросы ограничения, они всегда вызывают негативное отношение и отторжение. Это первая причина. Вторая: надо признать, что сегодня в условиях сложной экономической ситуации у нас уже нет таких возможностей по повышению фонда оплаты труда, как это было в 2007 – 2008 годах. Еще больше возможностей было в 2011 году, когда государство выделило 120 миллиардов рублей на то, чтобы во всех регионах новая система оплаты труда дала результат соответствия зарплате средней по экономике. Тогда мы действительно добавляли и много добавляли. Просто добавляли. Потому что, те деньги, которые были выделены из федерального бюджета, пошли на улучшение материально – технической базы, на решение вопросов по транспорту, на повышение квалификации, на приобретение книг для школьных библиотек, на то, что всегда вызывало серьезные затраты из регионального бюджета. И вот эти сэкономленные деньги регионального бюджета были направлены на повышение заработной платы. Вот тогда надо было вводить эффективный контракт. А мы его тогда не ввели.

А что происходит сейчас?

Сейчас мы говорим, что такого количества средств в бюджет школы дополнительно мы дать не можем. Мы сегодня заставляем образовательную организацию перестроить систему оплаты труда, не увеличивая фонд

заработной платы. Тем самым мы пытаемся просто перераспределить денежные средства.

А что это значит?

Это значит, что надо забрать у тех, кто работает хуже, и отдать тем, кто работает лучше. Ну а теперь представьте: обычная средняя школа. Женский коллектив. Все друг друга знают много лет. У всех сложились друг с другом определенные отношения. И выставлять объективно оценку друг другу, особенно в педагогической среде, это – очень болезненно. Но если этого не было сделано на первоначальном этапе, то сегодня внедрить эту систему оказывается очень сложно. И она действительно сегодня встречает сопротивление.

Но как же быть? Мы же должны к 2018 году перейти на эффективный контракт. Как вы прогнозируете дальнейшее развитие событий?

Переход идет. Другое дело, что он, конечно, встречает определенное сопротивление. Здесь, мне кажется, все зависит от мудрости руководителя, потому что эффективный контракт нельзя навязать. Его нужно сделать инструментом, который понятен абсолютно каждому члену коллектива. И критерии – показатели, которые будут приниматься, над ними реально должны работать люди этого педагогического коллектива. Они, критерии, не должны быть просто привнесены сверху - из рекомендаций Министерства. Нужно обсудить все критерии с работниками данной школы и выбрать те, которые приемлемы для данного коллектива. Вот это самый правильный путь. То есть, начинать эту работу надо внутри педагогического коллектива, причем опираться надо на тех людей, которые пользуются доверием и уважением.

Эксперты, которые работают при комитете Государственной Думы по образованию, не раз высказывали предложения о коллективном обсуждении критериев, включенных в эффективный контракт, а так же положительно отзывались о привлечении к этому процессу профсоюзов, родителей. Сегодня на сайте Министерства появилась информация субъектов Российской Федерации о мероприятиях по внедрению механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками. Она была собрана на основании запроса Минобрнауки России от 13 мая 2015 г. № 02-352. Ознакомившись с ней, можно сделать вывод, что разъяснительную работу в педколлективах по вопросам введения эффективного контракта надо продолжать. Сегодня есть регионы, в которых число педагогических работников образовательных организаций, с которыми уже заключен эффективный контракт, приближается к 100%, но есть и такие субъекты РФ, где это число – меньше половины. Необходимо отметить, что интерес к продолжению реализации системы эффективного контракта не ослабевает, однако принципы оценки результатов ее внедрения пока не сформированы и понимание у руководителей дальнейших шагов отсутствует. Поэтому сегодня, как никогда необходимо обеспечить информационное и научно-методическое сопровождение перехода на систему эффективного контракта.