

УДК 316.4.066  
DOI: 10.26140/knz4-2020-0903-0025

## ИНФОРМИРОВАННОСТЬ ПЕДАГОГОВ О СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

© 2020  
Author ID: 469291  
SPIN-код: 4589-0634  
ORCID: 0000-0002-3433-328X

**Цветкова Ирина Викторовна**, доктор философских наук,  
доцент кафедры «История и философия»

*Тольяттинский государственный университет*

(445020, Россия, Тольятти, ул. Белорусская, 14, e-mail: i.tsvetkova2@tltu.ru)

**Аннотация.** В современном обществе к профессиональным качествам учителя предъявляют сложные требования. Это вызвано модернизацией института образования, решением задач подготовки подрастающих поколений к жизни в постоянно обновляющемся обществе. Возрастание требований к педагогам приводит к необходимости совершенствования системы стимулирования их труда. Данная проблема актуальна для зарубежной и отечественной науки и практики. Сделан вывод о том, что трудности решения проблемы вызваны содержательными аспектами деятельности педагогов, различиями условий их труда. Эффективное стимулирование труда учителей связано с решением задач информационной системы, принимающей во внимание множество факторов. В статье представлены результаты социологических исследований, проведенных в Тольятти в 2010, 2012 и 2018 г.г. по оценке учителями системы стимулирующих выплат. Результаты показывают, что количество педагогов, информированных о системе стимулирующих выплат снижается. На этом фоне увеличивается количество учителей, которые не информированы о том, как проводится разработка критериев оценки работы для стимулирующих выплат, а также о механизме их начисления. Это свидетельствует о том, что существующая система материального стимулирования педагогов нуждается в совершенствовании.

**Ключевые слова:** учителя школ, стимулирование труда, мотивация труда, заработная плата, условия труда, престиж труда, квалификация, качество работы, сложность труда, сертификация.

## TEACHERS' AWARENESS OF THE LABOR INCENTIVE SYSTEM

© 2020

**Tsvetkova Irina Viktorovna**, doctor of philosophy, associate Professor  
of the Department of History and philosophy

*Tolyatti State University*

(445020, Russia, Tolyatti, Belorusskaya str., 14, e-mail: i.tsvetkova2@tltu.ru)

**Abstract.** In modern society, teachers have complex requirements for their professional qualities. This is due to the modernization of the Institute of education, the solution of the problems of preparing younger generations for life in a constantly updated society. Increasing demands on teachers leads to the need to improve the system of stimulating their work. This problem is especially acute for the national and foreign science and practice. It is concluded that the difficulties in solving the problem are caused by the content aspects of teachers' activities and differences in their working conditions. Effective stimulation of teachers' work is associated with solving the tasks of an information system that takes into account many factors. The article presents the results of sociological research conducted in Tolyatti in 2010, 2012 and 2018 on the evaluation of the incentive payment system by teachers. The results show that the number of teachers informed about the incentive payment system is decreasing. Against this background, the number of teachers who are not informed about the development of performance evaluation criteria for incentive payments, as well as the mechanism for their accrual, is increasing. This indicates that the existing system of material incentives for teachers needs to be improved.

**Keyword:** school teachers, labor incentives, labor motivation, wages, working conditions, labor prestige, qualifications, work quality, labor complexity, certification.

### ВВЕДЕНИЕ

Большую роль в обеспечении качества образования играют педагоги, от эффективности их работы зависит будущее страны. В условиях инновационного развития возрастают требования к профессиональным знаниям, навыкам педагогов, их личностным качествам. В центре внимания исследователей находится способность педагогов адаптироваться к инновационным процессам в системе образования. Готовность к инновациям является одним из важных требований к современным педагогам, как отмечает М.К. Иванова [1].

Федосеева З.А. считает, что внедрение новых профессиональных стандартов стимулирует совершенствование компетенций, необходимых современному педагогу [2]. Шелковникова О.А. отмечает необходимость формирования информационной культуры педагогов общеобразовательных школ [3]. Управление мотивацией педагогов является сложной теоретической и прикладной проблемой, которая не имеет однозначного решения.

На современном этапе зарубежные и отечественные ученые проводят исследования трудовой мотивации педагогов в области социологии, экономики, а также социальной психологии. Например, анализу структуры мотивации труда педагогов посвящена статья Н.Е. Ждановой [4]. Структура мотивации педагогической деятельности, которая зависит от множества субъективных факторов,

не поддающихся регламентации. Разработка мотивационных механизмов должна стимулировать работников к повышению уровня их профессионализма, стремления к достижению высоких результатов в трудовой деятельности, отмечают Е.И. Мычко и О.В. Кайгородова [5]. Некоторые авторы считают, что таким стимулирующим фактором выступает имидж образовательного учреждения [6].

В зависимости от стажа работы, как показывают результаты исследований, меняется мотивация педагогов. Якимович Е. П., Борисенко И. В., Семенова Д. В., Суржик С. С., Доронина Н.А. выделяют пять групп педагогов на основе значимости для них материальных и моральных стимулов, которые могут быть положительными или отрицательными [7].

Оплата труда педагогов включает три составные части. Во-первых, в нее входит фиксированный должностной оклад, который определяется руководителем учреждения в зависимости от выполняемых работником трудовых обязанностей, интенсивности труда, его сложности и результативности. Сложность труда определяется в соответствии с аттестацией или сертификацией. Должностной оклад устанавливается на основе профессионального опыта, специального образования, которые соответствуют квалификационным группам. На размер оклада педагогических работников влияют повышающие коэффициенты за занимаемую должность, квали-

фикационную категорию, выслугу лет. Положение об оплате труда работников учреждения может включать условия применения повышающих коэффициентов. В зависимости от финансирования образовательного учреждения руководитель принимает решение о введении повышающих коэффициентов. Они могут применяться к повышению окладов работников за ученую степень или почетное звание.

Вторая часть оплаты труда педагогических работников включает компенсационные выплаты. В них входят доплаты за совмещение должностей или профессий, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за увеличение объема работы и т.п. Компенсационные выплаты также могут учитывать особые условия, которые оказывают влияние на здоровье[8], дополнительную нагрузку учителей, связанную с проверкой тетрадей или работой с особым контингентом обучающихся и т.д. Для современных школ актуальной является проблема обеспечения инклюзивного образования и подготовки педагогов к осуществлению функций по его обеспечению, отмечает А. А. Севрюкова, М. Ф. Фазылова[9].

Заработная плата выполняет ряд важных функций: воспроизводящую, социальную, статусную, регулирующую. Анализ функций заработной платы проведен в работе А.Г. Гусятниковой и И.Е. Медушевской [10]. Среди функций заработной платы особое значение имеет стимулирующая функция, которую выполняют стимулирующие выплаты, составляющие третью часть заработной платы.

Они предназначены для побуждения педагогов к качественному выполнению обязанностей, для поощрения за высокие результаты педагогической деятельности. В пределах фонда оплаты труда каждое образовательное учреждение самостоятельно определяет конкретные виды выплат. С 1 января 2010 года на стимулирующие выплаты направляется не менее 30 % фонда оплаты труда.

Несмотря на реформирование системы оплаты труда учителей, заработная плата педагогических работников, по сравнению с заработной платой в других отраслях хозяйства, остается невысокой. Это снижает престиж профессии школьного учителя. Многие школы испытывают дефицит кадров, происходит старение педагогического состава, при этом наблюдается высокая текучесть кадров. Данная проблема проанализирована в статье Н.А. Михайличенко [11]. Невысокая заработная плата учителей, особенности условий труда в школе приводят к тому, что профессия учителя не привлекательна для мужчин, отмечает А.Г. Русских[12]. Данные тенденции оказывают негативное влияние на качество педагогического труда.

Заработная плата учителей зависит от регионов, согласно статистике, дающей возможность сравнивать средние показатели, они различаются в три с половиной раза на Чукотке, в Ямало-Ненецком автономном округе, где они выше 90 тыс. рублей и в Алтайском крае, где они едва превышают 20 тыс. рублей. Сравнительные данные по регионам представлены в статье Н.М. Дедюшко[13].

Для совершенствования стимулирующей функции заработной платы педагогических работников В.А. Фурсов предлагает ввести балльно-рейтинговую систему. По мнению автора, она должна опираться на критерии, которые дают возможность выстраивать рейтинг педагогов по результатам их деятельности[14]. Предлагаемая система, несмотря на простоту ее описания, является довольно сложной, так как формулирует аспекты работы педагогов, не уделяя должного внимания содержанию их труда. Она также не учитывает особенностей педагогического коллектива, в котором могут возникнуть конфликты в связи с необъективной оценкой места в рейтинге.

Существующая на сегодняшний день система показателей, которые учитывают отдельные аспекты профес-

сиональной деятельности работы педагогов, насчитывает десятки показателей. Данная система становится громоздкой, трудной для практического применения. Для повышения эффективности работы образовательных учреждений некоторые ученые предлагают учитывать при формировании системы стимулирования труда реализацию планов работы учителей во взаимосвязи с образовательной программой школы. Такие системы оплаты труда введены в некоторых школах Москвы[15]. Однако этот опыт вряд ли является приемлемым в других регионах, где объемы финансирования значительно ниже.

Проблема материального стимулирования труда учителей актуальна не только для России. Зарубежные исследователи также считают эту проблему актуальной. Повышение эффективности системы стимулирования необходимо сочетать с разработкой системы качества, которая реализуется в конкретных учебных заведениях. Формирование критериев стимулирования сталкивается с множеством противоречий. Ориентация на внешние показатели оценки качества усложняют систему отчетности, но не способствуют профессиональному развитию педагогов, отмечает В.К. Загвоздкин[16].

Некоторые исследователи считают, что современные методики стимулирования труда педагогов не учитывают сложность их профессиональной деятельности и ориентированы на модели, которые заимствованные из описания физического труда. При этом от педагогов ожидают творческого отношения к работе, с учетом особенностей каждого ученика, утверждают Д. В. Хлобыстина, Л. В. Мамедова [17].

Группа исследователей из ВШЭ исследует особенности резидентных школ, которые добиваются высоких показателей обучения, благодаря слаженной работе педагогического коллектива[18]. Формирование резидентных школ осуществляется с учетом социальных особенностей семей учеников, неблагоприятных факторов социальной среды. Эта сложная работа требует создания мотивационных механизмов, ориентированных на личную заинтересованность педагогов в результатах общего дела[19].

Система стимулирования труда педагогов существует более десяти лет, однако ее реализация сталкивается со множеством проблем [20, 21]. Чтобы система стимулирования была эффективной, действенной, она должна быть понятна педагогам. Разработка и внедрение инноваций в системе образования должна способствовать высоким результатам образовательной деятельности в сочетании с удовлетворенностью результатами труда, а также их оплатой[22].

#### МЕТОДОЛОГИЯ

Целью данной статьи является изучение уровня информированности педагогов о стимулировании их труда на основе анализа результатов социологического анкетирования, проведенного в Тольятти в 2018 году. В анкетировании приняли участие 858 педагогов – 24 школ Тольятти. В числе участников анкетирования 17 обычных общеобразовательных школ и 7 статусных учреждений (лицей, гимназии и школы с углубленным изучением отдельных предметов).

Основная масса участников исследования (62%) – педагоги-предметники. Около трети респондентов (30%) – учителя начальных классов. Представителей школьной администрации среди опрошенных 8%.

Немногим более трети респондентов – 37% - имеют педагогический стаж более 25 лет. Около трети преподавателей - 32% - проработали в школе от 16 до 25 лет. Примерно столько же учителей – 31% - имеют стаж менее 16 лет.

Четверть преподавателей имеют высшую квалификационную категорию. У 30% первая категория. Вторую категорию указал всего 1% респондентов. Треть педагогов соответствуют занимаемой должности. Не аттестованных педагогов среди участников исследования 11%.

Таким образом, уровень квалификации большинства

опрошенных педагогических работников (55%) достаточно высок: высшая или первая категория.

Практически половина опрошенных педагогов (47%) работают на 1,5 ставки. Немногим более четверти учителей (28%) ведут 28 - 35 часов в неделю. 16% педагогов имеет нагрузку, равную одной ставке, а нагрузка 9% преподавателей соответствует двум ставкам.

Таким образом, учебная нагрузка респондентов чаще всего составляет от 19 до 35 часов в неделю. И в большинстве случаев она вполне устраивает опрошенных преподавателей.

Чаше других неудовлетворенность своей учебной нагрузкой проявляют педагоги, работающие на 2 ставки; те, кто ведет классное руководство; а также учителя начального звена. Кроме того, недовольство нагрузкой намного чаще остальных отмечали респонденты, негативно воспринимающие действующую систему стимулирования труда, полагая, что она требует много времени на бюрократическую отчетность.

#### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Система стимулирования труда педагогических работников реализуется в школах Тольятти уже много лет, но при этом остается много открытых вопросов об эффективности этой системы. Анализ результатов анкетирования дает возможность понять, как учителя и администрация школ оценивают систему стимулирования труда. Полученные данные дают возможность обозначить круг проблем, с которыми педагоги столкнулись при реализации действующей системы, и выявить роли участников образовательного процесса в разработке критериев стимулирования и распределении стимулирующей части оплаты труда.

Участникам опроса предлагалось оценить утверждения, относящиеся непосредственно к действующей системе стимулирования труда. В целом, система оплаты труда как механизм, позволяющий стимулировать учителей к эффективному и качественному труду, воспринимается позитивно. Так, большинство респондентов (83%) хорошо информированы о критериях стимулирования труда в коллективе.

70% опрошенных считают распределение стимулирующих выплат в коллективе справедливым. В 67% анкет отмечено, что распределение стимулирующих надбавок в коллективе осуществляется демократично и гласно. Одинаковое количество респондентов – по 62% - удовлетворены системой стимулирования в коллективе и согласны с тем, что стимулирующий фонд зависит от качества и результатов работы всего коллектива. Чуть меньше половины утверждают, что коллектив может влиять на распределение стимулирующей оплаты их труда. Только 47% опрошенных считают, что коллектив может влиять на распределение премий.

Среди учителей, работающих в классах среднего и старшего звена, по сравнению с учителями начальных классов, больше респондентов, считающих критерии стимулирования и распределения стимулирующего фонда объективными и справедливыми, они чаще отмечают, что удовлетворены системой стимулирования труда и коллектив может влиять на распределение стимулирующих выплат.

Молодые педагоги, работающие в сфере образования менее 5 лет, реже остальных хорошо информированы о критериях стимулирования труда, но чаще других удовлетворены системой стимулирования труда в коллективе и считают критерии объективными и справедливыми.

Сравнивая данные этого года с результатами социологического исследования «Оценка отношения работников образования к системе их труда», проведенного в 2010 г. и 2012г., наблюдается значительное снижение числа респондентов, выбирающих те или иные положительные показатели оценки системы стимулирования труда. Так, например, количество респондентов, согласных с суждением «Я хорошо информирован(а) о критериях стимулирования труда в нашем коллективе», в 2018 году количество ответов снизилось до 62%.

Показателем эффективности деятельности каждого педагога служат критерии стимулирования труда, которые формируются с учетом целей, задач и условий работы каждого общеобразовательного учреждения. Респондентам был задан вопрос: «Кто в Вашем учреждении разрабатывает критерии оценки работы и распределения стимулирующей оплаты их труда?». Ключевую роль в разработке критериев, по которым начисляются стимулирующие выплаты в школе, играет специальная комиссия, которая отмечена в 39% анкет. Чуть реже (32%) в этой деятельности задействованы представители администрации ОУ. Четверть респондентов (21%) не смогли ответить на данный вопрос. 16% опрошенных утверждают, что разработка осуществляется с привлечением органов самоуправления ОУ. Реже всего респонденты отмечают участие профсоюзного комитета (8%) и лично директора (7%).

В 2018 году по сравнению с 2010г. и 2012г., уменьшилось количество респондентов, отмечающих роль органа самоуправления ОУ (с 31% до 16%) и специальной комиссии по формированию критериев для стимулирующих выплат (с 50% до 39%). На 5% увеличилось количество респондентов, которые отмечают роль администрации ОУ в распределении фонда стимулирования. Вместе с тем, в два раза увеличилось количество респондентов, по сравнению с предыдущими исследованиями (с 9% в 2010г.- 2012г. до 21% - в 2018г.), которые не владеют информацией о том, кто в школе разрабатывает критерии для распределения стимулирующей части оплаты труда.

Механизм распределения стимулирующей части оплаты труда с учетом утвержденных критериев эффективности деятельности педагогических работников выглядит следующим образом. Так, 42 % респондентов отметили, что распределение стимулирующей части оплаты труда в школе осуществляет специальная комиссия. 27% уверены в том, что распределяет доплаты из средств, выделенных на стимулирующую часть, администрация ОУ. Четверть вообще затруднились с ответом. Лишь 12% считают, что полномочия в распределении стимулирующих выплат делегированы органам самоуправления ОУ. Здесь необходимо отметить, отсутствие реальной вовлеченности педагогического коллектива в систему стимулирования. А ведь роль органа самоуправления ОУ очень значима и необходима в защите прав и интересов педагогов, так как это коллегиальный орган управления с представительством учителей. Участие лично директора и профсоюзного комитета отмечено небольшим количеством респондентов - 3%-7%.

Представители администрации, чаще, чем остальные, отмечали, что в школах действуют орган самоуправления и специальная комиссия, обладающие полномочиями по распределению стимулирующей части оплаты труда. Учителя начальных классов чаще утверждают, что решение по распределению стимулирующего фонда, осуществляется с привлечением администрации ОУ.

По сравнению предыдущими данными 2010 и 2012 года в 2018 году уменьшилось количество респондентов, отмечающих роль органа самоуправления ОУ (с 28% до 12%). В 2010 году половина респондентов (52%) отмечала, что распределением стимулирующих выплат занимается специальная комиссия, а в 2018 году только 42%. На 5% увеличилось количество респондентов, которые отмечают роль администрации ОУ в распределении фонда стимулирования. Вместе с тем, в два раза увеличилось количество респондентов, по сравнению



с предыдущими исследованиями (с 8% - 10% в 2010г.-2012г. до 20% - в 2018г.), которые не владеют информацией о том, кто в школе занимается непосредственным распределением стимулирующей части оплаты труда.

#### ВЫВОДЫ

Итак, систему стимулирования труда в педагогических коллективах ОУ воспринимают позитивно больше половины опрошенных. Стоит обратить внимание на то, что если о критериях стимулирования хорошо информированы большинство участников опроса, то справедливыми и объективными их считают лишь две трети. По результатам мониторинга сократилась доля педагогов, уверенных, в том, что коллектив может влиять на распределение стимулирующих выплат.

Ключевой фигурой в разработке критериев оценки работы и непосредственном распределении стимулирующей части оплаты труда является специальная комиссия. Наблюдается тенденция существенного увеличения количества опрошенных, которые отмечают, что не информированы о том, как разрабатываются критерии для стимулирования работы педагогов, а также как реализуются механизмы стимулирующих выплат.

Исходя из вышесказанного, отметим недостаточную включенность педагогического коллектива в разработку критериев оценки работы и распределения стимулирующей части оплаты их труда. Очевидно, что наиболее эффективным способом минимизации недовольства учителей – их максимальная вовлеченность в процесс разработки критериев эффективности деятельности и распределения выплат стимулирующего характера. Т.е., повышение прозрачности системы стимулирования труда со стороны администрации ОУ позволит мотивировать учителей на достижение более высоких результатов работы.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Иванова М. К. Диагностика готовности к инновационной деятельности педагогов школы (на примере ГБОУ школа № 1637) /М. К. Иванова // *Научные труды Московского гуманитарного университета*. 2019. №4. С.8. DOI: 10.17805/trudy.2019.4.8
2. Федосеева З.А. Профессиональный стандарт как инструмент проектирования профессионального развития педагогов /З.А. Федосеева. // *Инновационное развитие профессионального образования*. 2016. №4 (12). С.32-38.
3. Шелковникова О. А. Практика развития информационной культуры педагога общеобразовательной школы /О. А. Шелковникова // *Сибирский педагогический журнал*. 2017. №3. С.27-33.
4. Жданова Н.Е. Особенности мотивации профессиональной деятельности педагогов /Н.Е. Жданова // *Московский экономический журнал*. 2018. №4. С.593-598.
5. Мычко Е. И. Факторы мотивации профессионального роста педагогов /Е. И. Мычко, О. В. Кайгородова // *Калининградский вестник образования*. 2019. №3. С.24-29.
6. Якимович Е. П. Роль имиджа образовательного учреждения в мотивации труда педагогов /Е. П. Якимович, И. В. Борисенко, Д. В. Семенова, С. С. Суржик, Н. А. Доронина // *Ученые записки университета Лесгафта*. 2018. №12 (166). С.315-317.
7. Балынская Н.Р. Изменение в системе оплаты труда как фактор управления мотивацией трудового поведения работников образовательных учреждений /Н.Р. Балынская, Н.В. Кузнецова, О.Н. Синицына // *Вопросы управления*. 2015. №3 (15). С.96-104.
8. Цибульникова В.Е. Управление здоровьесбережением членов педагогического коллектива общеобразовательной организации: нормативно-правовой подход /В.Е. Цибульникова // *История и педагогика естествознания*. 2016. №2. С.39-43.
9. Севрюкова А. А. Внутриорганизационное обучение педагогов школы к осуществлению инклюзивного образования /А. А.Севрюкова, М. Ф. Фазылова // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2017. №1 (30). С.5-13.
10. Гусятникова А. Г. Система оплаты труда работников школьного образования: региональная практика, проблемы и пути их решения /А. Г. Гусятникова, И. Е. Медушевская // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки*. 2014. №1. С.89-105.
11. Михайличенко Н. А. Состояние и тенденции регионального рынка труда педагогов Ставропольского края /Н. А. Михайличенко // *Капитал*. 2019. №2 (31). С.352-357.
12. Русских А.Г. О необходимости мужчин-педагогов в школе /А.Г. Русских // *E-Scio*. 2017. №8 (11). С.36-38.
13. Дедюшко Н. М. Заработная плата педагогов как фактор, влияющий на эффективность работы /Н. М. Дедюшко // *Вестник науки и образования*. 2019. №13-2 (67). С.15-17.
14. Фурсов В. А. Обоснование методики балльно-рейтинговой оценки работы работников образовательных организаций /В. А.

Фурсов // *Капитал*. 2014. №2 (11). С.62-64

15. Манчевская О.О. Управление образовательными результатами через управление финансовыми ресурсами /О.О. Манчевская. // *Инновации и инвестиции*. 2017. №9. С.76-79.

16. Загвоздкин В.К. Какой должна быть система оплаты учительского труда? /В.К. Загвоздкин // *Школьные технологии*. 2011. №6. С.86-92

17. Хлобыстина Д. В. Творчество в деятельности современного педагога /Д. В.Хлобыстина, Л. В. Мамедова // *Проблемы педагогики*. 2018. №5 (37). С.16-17.

18. Пинская М. А. Поверх барьеров: исследуем резильентные школы /М. А.Пинская, Т. Е. Хавенсон, С. Г. Косарецкий, Р. С. Звягинцев, А.М. Михайлова, Т. А. Чиркина // *Вопросы образования*. 2018. №2. С.197-228. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-2-198-227

19. Кузнецов В.М. Моделирование мотивационного управления инновационной деятельностью педагогов в условиях становления резильентной школы В.М. Кузнецов, Т.В. Соловьева, С. Н. Трошков // *Педагогический ИМИДЖ*. 2018. №4 (41). С.5-17. DOI: 10.32343/2409-5052-2018-12-4-5-17

20. Василенко А.Ю. Эмоциональное выгорание учителя: оплата труда или ценностно-смысловой кризис личности? // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 230-233.

21. Бобровский Е.А. Оплата труда спортивных тренеров как фактор развития физической культуры и спорта // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2018. Т. 7. № 4 (25). С. 40-43.

22. Трошков С.Н. Развитие общеобразовательной организации и личностная удовлетворенность как результат эффективной инновационной деятельности педагогов С.Н. Трошков, Г.А. Красюк // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2017. №4 (33). С.81-86.

Статья поступила в редакцию 11.06.2020

Статья принята к публикации 27.08.2020