

Материальное стимулирование педагогического труда — необходимое условие творчества

Ирина СИДОРОВА, начальник Управления образования администрации г. Муравленко

В управленческой деятельности работа с кадрами — одно из самых приоритетных направлений. К сожалению, на практике (что получило отражение и в наших публикациях) эта работа сводится в основном к повышению профессионального уровня учителей и руководителей школ. В статьях руководителей на эту тему то и дело звучит привычный императив: “учитель должен”, “от учителя требуется...”. Гораздо реже звучат вопросы: а что должны учителю мы (государство и организаторы образования), что требуется от нас для создания нормальных условий учительского труда?

Очень мало внимания уделяется такому важному аспекту управления, как материальное стимулирование учителя, хотя объяснить это можно.

Предлагаем вам статью о том, что делается в этом направлении на муниципальном уровне управления. На наш взгляд, самое ценное в этом опыте — дифференцированная оплата труда учителя. Надеемся, что публикация будет небезынтересна руководителям школ и органов управления образованием.

Никто не сомневается в том, что учителя — основная движущая сила образования. Это в полной мере отражено в программе развития образования нашего города, разработанной под руководством учёных Тюменского государственного университета (руководитель — доктор педагогических наук С. Гильманов, научный консультант — действительный член РАО В. Загвязинский).

Для укрепления потенциала педагогических кадров города мы ищем способы целевой подготовки и комплектования кадров; создаём условия для их самообразования, повышения квалификации, развития творческой индивидуальности и профессиональной компетентности, стимулируем добросовестный педагогический труд.

Три года назад на заседании городской думы принято решение — ввести контрактную систему оплаты труда для руководителей образовательных учреждений и творчески работающих учителей. Мы разработали Положение о контрактной системе оплаты, другие нормативные документы. И вот уже более 70% педагогов школ, дошкольных учреждений заключили контракт и получили повышение оклада по ЕТС на 25–70%. Надбавки устанавливались за различные виды творческой деятельности:

— руководство профессиональными и творческими группами образовательного учреждения;

— разработка и внедрение экспериментальных программ;

— обновление содержания образования;

— наставничество;

— работа кружков, секций, студий;

— руководство исследовательской деятельностью ученика;

— разработка и реализация воспитательных программ.

Наряду с другими мерами контрактная система сыграла положительную роль в мотивации педагогов на улучшение работы, на повышение качества образования, участие в инновационной деятельности.

С принятием Программы развития образования города перед управлением образования встал задача осуществить дифференцированный подход к оплате труда с учетом фактического вклада педагогических работников. Так мы подошли к разработке положения о системе доплат и надбавок стимулирующего характера. Участие в разработке этого документа приняли все педагогические коллективы, внося свои предложения по ви-

дам доплат и надбавок. Состоялись трудовые собрания в школах, детских садах, в колледже по обсуждению проекта Положения. В результате с учётом всех поправок документ принят на конференции профсоюза работников образовательных учреждений в январе этого года.

Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основании решения комиссии, в состав которой входят представители администрации, профсоюзного комитета, руководители методических объединений и творческих групп педагогов. Размер надбавки определяется в сумме по пяти разделам:

- обновление содержания образования и расширение перечня образовательных услуг, внедрение инноваций в практику;
- деятельность, направленная на гуманизацию образования, личностное развитие ребёнка, использование новых воспитательных программ и технологий;
- методическая работа, деятельность профессиональных объединений;
- индивидуальная работа по обучению, воспитанию и развитию школьников и воспитанников;
- организация других видов работы, не предусмотренных ЕТС.

Кроме того, предусматриваются доплаты разового характера за деятельность, требующую значительных затрат усилий и времени.

Поскольку реализуют Положение директора школ (определяют качество работы учителей, их инициативность, творческий потенциал), **мы стремились максимально конкретизировать документ, придать ему критериальный характер.** Вот как определены основания для надбавок стимулирующего характера.

Виды деятельности по обновлению содержания образования, расширению перечня образовательных услуг, внедрению инноваций в педагогическую практику (до 20%).

1. Разработка и внедрение локальных инновационных, экспериментальных программ в области содержания и технологий обучения и воспитания (авторские программы, программы учебных предметов, факультативов, кружков и др.), с обязательной защитой на научно-методическом или экспертном совете, мониторинг успешности реализации в соответствии с Программой развития образовательного учреждения.

2. Разработка и внедрение программы развития школы с обязательной защитой на городском экспертном совете, мониторинг реализации программы, подведение промежуточных и итоговых результатов в управлении образования.

3. Внедрение регионального компонента в учебные планы школы, диагностика результатов.

4. Работа в классах с углублённым изучением предметов, в классах и группах с нетрадиционными формами организации обучения (динамические группы, классы самоопределения и т.д.).

5. Работа в “субботних школах” по подготовке к поступлению в общеобразовательную школу.

6. Работа в классах развивающего обучения.

7. Организация дополнительной работы с учащимися, имеющими проблемы в обучении и здоровье (школы “Репетитор”, индивидуальная работа, работа с детьми-инвалидами и др.).

Деятельность, направленная на гуманизацию образования, личностное развитие ребёнка, внедрение новых воспитательных технологий (до 15%).

1. Работа с родителями в микрорайоне (составление социального паспорта, посещение квартир, оформление документов).

2. Организация работы кружков, секций, студий, ученических объединений, клубов по интересам, кроме оплачиваемых по тарификации (в обычные и выходные дни).

3. Работа с учащимися, состоящими на учёте в ИДН.

4. Организация работы информационных центров (газеты, радио- и телестудии).

5. Работа по осуществлению преемственности на всех ступенях общего образования и с учреждениями дополнительного образования на основании совместных планов и отчётов о достигнутом.

6. Организация оздоровительной работы с применением показателя снижения заболеваемости.

Методическая работа, деятельность профессиональных объединений (до 20%).

1. Руководство профессиональными объединениями и творческими группами образовательного учреждения на основе приказа руководителя.

2. Руководство городскими профессиональными объединениями и творческими группами на основе приказа руководителя учреждения образования.

3. Организация наставничества педагогов со стажем работы до 3 лет после получения образования на основе приказа руководителя и анализа эффективности работы.

4. Работа в аттестационной комиссии и экспертных группах на основе приказа руководителя.

5. Работа в городской аттестационной комиссии и экспертных группах на основе приказа начальника учреждения.

6. Ведение научно-исследовательской работы по темам и планам, утверждаемым научно-методическим советом в сентябре и обязательным представлением результатов на научно-практических конференциях, на фестивале методических идей, на конкурсе “Учитель года” и т.д.

Индивидуальная работа по обучению, воспитанию и развитию учащихся и воспитанников (до 15%).

1. Руководство исследовательской деятельностью школьников и представление результатов в форме итоговой выпускной работы, участие в конференциях, конкурсах.

2. Работа в школьном научном обществе.

3. Работа в городском научном обществе школьников.

4. Индивидуальная работа с одарёнными детьми с представлением результатов участия в творческих отчётах и конкурсах.

5. Организация работы с претендентами на медаль и учащимися по подготовке к городским и окружным предметным олимпиадам.

Организация других видов работы, не предусмотренных ЕТС (до 20%).

1. Создание учебно-производственной базы, оборудование мастерских, лабораторий, предметно-развивающей среды группы дошкольных образовательных учреждений, учебных кабинетов с обязательной их паспортизацией.

2. Организация горячего питания, ведение соответствующей документации и отчётности.

3. Оформление образовательного учреждения по утверждённому плану и представление результатов — показателей объёма и качества выполняемой работы.

4. Кураторство в группах, создаваемых при нетрадиционных формах обучения (динамические группы и др.).

5. Работа в классах наполняемостью выше 30 учащихся при обосновании необходимости создания таких классов.

6. Организация практики учащихся в межшкольных учебно-производственных комбинатах, на предприятиях города и в образовательных учреждениях на основании договоров с предприятиями и отчётов о прохождении практики.

7. Учителям-логопедам и учителям-дефектологам:

— за работу с детьми с отклонениями в умственном развитии;

— за работу в специальных коррекционных классах, в группах и классах выравнивания.

8. Обучение детей, не владеющих или слабо владеющих русским языком, в особых группах на основании приказа руководителя школы.
9. Работа в профсоюзном комитете образовательного учреждения и объединённом профкоме.
10. Работа в качестве секретаря педагогического совета.
11. Работа в две смены при подтверждении объективной необходимости.
12. Своевременное взимание родительской платы.
13. Создание условий для занятий с детьми на участке дошкольного образовательного учреждения.
14. Организация группы здоровья для работников образовательных учреждений.
15. Обучение педагогов использованию компьютерных технологий.

Доплаты

Доплаты за деятельность, требующую значительных затрат усилий и времени.

1. Доплаты постоянного характера (до 50%).

1. За работу во вредных условиях труда.
2. За работу с ОАО СМО “Панацея” (страховые полисы).
3. Сложность и напряжённость труда.
4. Оформление материалов, подлежащих архивному хранению.
5. Работа в отдельно стоящих зданиях.
6. Уход за растениями, животными и птицами в уголках живой природы.
7. Доставка продуктов из разрозненной сети торговых предприятий.
8. Погрузочно-разгрузочные работы вне помещений.
9. За работу по учёту и бронированию граждан.

2. Доплаты разового характера (до 20%).

1. Выполнение работ по производственной необходимости (в период конференций, семинаров, школьных олимпиад).
2. Проведение открытых уроков и мероприятий на уровне города при условии их положительного результата.
3. Организация дежурства по образовательному учреждению.
4. Сохранность имущества в помещении группы, кабинета по итогам года на основании решения комиссии по приёмке учреждений к началу учебного года.
5. Участие в подготовке дефектных ведомостей на ремонт учреждений.
6. Подготовка данных для составления бюджета учреждения.
7. Контроль за качеством и объёмами во время проведения ремонтных работ.
8. Участие в заявочной кампании на оборудование, инвентарь и т.д.
9. Получение строительных материалов на базе УМТС.
10. Выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения конференций, семинаров, школьных олимпиад).
11. Работа без больничных листков (1 раз в год).
12. Выполнение фонограмм для мероприятий.
13. Высокие показатели по результатам года (призовые места в городских, окружных, областных соревнованиях, конкурсах, выставках и т.д.).

Опыт первых месяцев работы по этому документу показал, что демократический механизм назначения доплат и надбавок **повысил ответственность педагогов и в то же время — стремление к тем или иным видам деятельности, многие из которых в образовательной системе по традиции делаются бесплатно.** Это зачастую вызывает внутренний протест учителей, обременённых высокой учебной нагрузкой, не соответствующей

к тому же заработной плате. В новой системе поощрений каждый может найти себя, почувствовать свою востребованность и высокую ответственность за результаты труда.

Недавно в управление образования пришёл проект документа, разработанного центральным комитетом профсоюза педагогических работников, в котором предлагается **более высоко оценивать проверку тетрадей и классное руководство.**

Мы убедились: стимулирование труда педагогических работников — необходимое условие творчества. Декларативные призывы сегодня утратили своё мобилизующее начало...

Ямало-Ненецкий автономный округ

От редакции:

Публикуя эту статью, мы обращаемся к руководителям муниципальных органов управления образованием с убедительной просьбой — поделиться опытом дифференцированной оплаты труда учителей и другими формами материального и морального поощрения.