

УДК 331.108.5: 37.01.011.31

Т.І. Жеребченко, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

Стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів

Проведено соціально-економічну оцінку стану стимулювання результативної праці вчителів, визначено взаємозв'язок стимулювання-результат. Проаналізовано сучасний рівень оплати праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів України. Запропоновано пріоритетні напрямки реформування оплати праці вчителів.

оплата праці, стимулювання результативної праці, державне регулювання оплати праці, єдина тарифна сітка

Актуальність проблеми. Важливим на протязі багатьох років було і залишається створення в Україні системи шкільної освіти, здатної надавати якісно новий рівень освітніх послуг, забезпечувати нарощення освітнього потенціалу суспільства. Світовий досвід держав з передовою економікою свідчить, що жодної із поставлених цілей управління в будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні самих працівників. Якщо здатність вчителів надавати освітню послугу, забезпечувати достатній рівень підготовки учнів можливо за допомогою підвищення кваліфікаційного рівня вчителів, систематичним просуванням і плануванням кар'єрного росту, то примусити працювати краще, докладати максимум зусиль, давати гарний результат, можливо з використанням системи стимулювання результативної праці.

Отже, стимулювання результативної праці вчителів, створення умов для їх зацікавленості в результаті праці, повинно стати основними завданнями державної політики, розвитку економіки, освіти.

Аналіз останніх наукових досліджень. Різні аспекти мотивації та стимулювання результативної праці вивчали вчені економісти: Д.Богиня, О.Грішнова, Б.Генкин, О.Ветлужських, А.Калина, А.Колот, Г.Куліков, М.Семікіна, О.Токарева та інші.

Проте, незважаючи на зростання інтересу дослідників до проблеми стимулювання результативної праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, багато питань лишаються недостатньо дослідженими і потребують поглибленого вивчення.

Постановка проблеми. Метою статті є висвітлення суті стимулювання праці вчителів ЗНЗ України, розробка пропозицій і напрямів реформування системи оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі розвитку економіки знань, особлива увага приділяється вирішенню проблеми конкурентоздатності шкільної освіти шляхом стимулювання результативної праці вчителів. Метою стимулювання результативної праці вчителів є не тільки спонукання працювати, а й примушувати працювати краще, ніж це передбачено соціально-трудовими відносинами, тобто ефективна система стимулювання повинна спиратись на результати праці. Результативність праці – підсумок цілеспрямованої діяльності

результату при мінімальних витратах праці. На нашу думку, результативність праці можна вважати одним з критеріїв оцінки якості праці, як ефективності, поряд с показником мінімізації економічних витрат на досягнення поставлених цілей.

Створення ефективної системи стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ та забезпечення гідної оплати праці стає основною метою, що непрямо, але характеризує стан стимулювання результативної праці вчителів.

Залишається актуальною проблема забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів педагогічними кадрами. Управлінська діяльність управління освітою Кіровоградської обласної державної адміністрації з питань кадрового забезпечення закладів освіти направлена на поліпшення кадрової ситуації в галузі освіти області, та підвищення інтересу молоді до професії «вчитель». Подолання проблем з кадрового забезпечення в галузі шляхом забезпечення тісної співпраці з вищими навчальними закладами, щодо підготовки фахівців для роботи в ЗНЗ та створення сприятливих умов для професійного зростання вчителів ЗНЗ. Спрямовуючи роботу в даному напрямку у 2009/10 навчальному році (н.р.) створено суттєвий кадровий резерв. Крім того, проводиться робота з підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня вчителів у Кіровоградському державному педагогічному університеті ім. В.Винниченка. Так, за 2009/10 н.р. підвищили освітньо-кваліфікаційний рівень на заочній формі навчання 462 працівника освіти області. Певної стимулюючої функції набуває атестація педагогічних працівників, яка проводиться на підставі Закону України «Про освіту», «Про Затвердження типового положення про атестацію педагогічних працівників України», затвердженого наказом МО України від 20.08.1993 року № 310, зі змінами та доповненнями, Закону України «Про загальну середню освіту». Атестація виконує стимулюючу функцію і є нагадуванням членам педагогічного колективу про підвищення кваліфікаційної категорії, сприяє формуванню позитивної громадської думки, сприяє підвищенню професійної компетентності педагога, є нагородою здатною стимулювати до підвищення кваліфікаційного рівня.

На нашу думку, головним завданням атестації повинна бути активізація та розвиток творчої професійної діяльності педагогів, підвищення рівня їх фахової компетентності, посилення відповідальності за результативність праці.

Проте, атестація несе і негативний підтекст. Вчителі, які досягли найвищого атестаційного рівня, зазвичай не мають зацікавленості у подальшому розвитку, навчанні, а тим більше не зацікавленні у введенні інновацій.

Статистика свідчить, що на утримання ЗНЗ в Кіровоградській області, які фінансуються за рахунок місцевих бюджетів та на проведення централізованих заходів по освіті на 2010 рік передбачено 1065,4 млн. грн., що на 14,3% більше показників 2009 року. в тому числі, видатки на заробітну плату (з нарахуваннями) складають 833,2 млн. грн. або 78,2% від загальних видатків на галузь «Освіта». У порівнянні з 2010 роком фонд заробітної плати підвищився на 18,9%, але підвищення знищує рівень інфляції в країні.

Реформування оплати праці в Україні і реформа системи організації оплати праці в бюджетній сфері, не є виключенням, де вкрай низька частка бюджетних витрат на фінансування освіти. В зв'язку з відсутністю єдиних концептуальних засад розвитку освіти систематичне невиконання положень чинного законодавства, що регулює відносини в сфері освіти, зумовили падіння престижу професії вчитель.

Приплив молодих кадрів у сфері освіти гальмується багатьма причинами, серед них відсутність реального стимулювання працівників ЗНЗ, низький розмір заробітної плати, застаріла матеріально-технічна база ЗНЗ. Труднощі інформаційного забезпечення зумовлюють поширення розчарування майбутніх працівників ЗНЗ у

здатності держави створити сприятливі умови для розвитку ЗНЗ та розвитку освітньо-кваліфікаційного потенціалу вчителів ЗНЗ.

Існуюча система оплати праці (рис.1.) вчителів ЗНЗ України суперечить умовам ринкового господарювання сучасної економіки, через низьку взаємозалежність рівня оплати праці з результатами праці та незначну диференціацію посадових окладів працівників різної кваліфікації.

На нашу думку очевидно, що на сучасному етапі заробітна плата втратила свою основну функцію – стимулюючу. Окрім того, механізм регулювання оплати праці закріплено на законодавчому рівні Законом України «Про оплату праці» та іншими законами про працю, що регламентують порядок нормування, оплати праці, форм, систем заробітної плати та винагороди за працю, гарантії та компенсації.

Актуальною проблемою в Україні лишається обмеження сфери державного втручання до системи регулювання оплати праці в бюджетній сфері, як до основоположного чинника формування добробуту цієї верстви населення. Структуру та динаміку середньої заробітної плати працівників освіти в Україні наведено в діаграмі (рис.1).

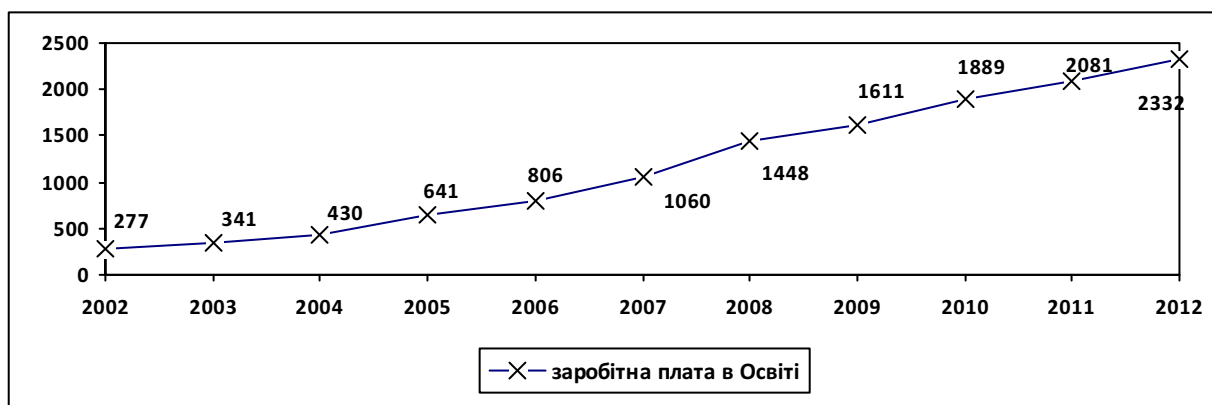


Рисунок 1–Динаміка середньомісячної заробітної плати по галузі «Освіта» в Україні у 2002-2012 роках

Відповідно до діючого законодавства, яким передбачено, що посадовий оклад є державною гарантією мінімальних розмірів оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп працівників ЗНЗ, але при умові відпрацювання ними встановленої законодавством тривалості робочого часу (норми часу) та виконання покладених на них посадових обов'язків. Розмір посадових окладів визначається тарифними розрядами ЄТС, які відображають складність праці, визначення розрядів напряму залежить від рівня освіти працівників, розумових та фізичних зусиль, досвіду роботи в закладах освіти за спеціальністю та відповідно кваліфікаційної категорії, яка призначається рішенням атестаційної комісії за результатами атестації.

Конкретну величину заробітної плати вчителів ЗНЗ розраховують, виходячи зі ставки заробітної плати та фактичного обсягу годин, доплат і надбавок. Так, за даними ЄТС з врахування підвищення мінімальної заробітної плати станом на 01.01.2012 посадовий оклад вчителя ЗНЗ становить 1 337,00грн., що відповідає тарифній ставці 9 розряду. Рівень середньої заробітної плати вчителів ЗНЗ в Україні в розрахунку на одного штатного працівника свідчить про зростання рівня заробітної плати в галузі «Освіти», але зростання незначне так у 2010р. по відношенню до 2009р. (рис.1) рівень заробітної плати збільшився на 278,00 грн. У 2012 р. в порівнянні з 2011 р. рівень заробітної плати збільшився на 251 грн. (рис.1).

Аналіз співвідношення середнього рівня заробітної плати вчителів ЗНЗ та середньої заробітної плати за видами економічної діяльності, свідчать про невідповідність рівня оплати праці професійно-кваліфікаційній категорії працівника. Так, у 2011 р. в закладах освіти, де 53,2% працівників мають повну вищу освіту, середня заробітна плата в 2,6 рази менше, ніж у працівників, які здійснюють фінансову діяльність і 58% яких мають повну вищу освіту. Низький рівень заробітної плати, відсутність системи стимулювання орієнтованої на результат праці є основною причиною падіння престижу професії вчитель. Як наслідок, відбувається падіння культурно-освітнього рівня працівників освітньої галузі, відтік з галузі освіти висококваліфікованих фахівців, та невпинного старіння педагогічних кадрів. Кількість вчителів стаж роботи яких становить понад 20 років у 2010/2011 н.р. складає 52,5% від загальної працюючих вчителів [5] і тільки 8% до трьох років.

З метою оцінки сучасного стану оплати праці в закладах освіти та вдосконалення механізму стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ, необхідно проаналізувати економічні інструменти державного впливу на регулювання оплати праці, ступінь відповідності рівня заробітної плати та вартості робочої сили на ринку (інтелектуальних) освітніх послуг.

На нашу думку, основними причинами зниження якості освіти – відсутність системи стимулювання результативної праці вчителів. Управлінням освіти Кіровоградської міської ради з вересня 2011 р. до травня 2012 р. запроваджено щомісячну доплату у розмірі 15% від посадового окладу вчителям, які підготували переможців ІV етапу Всеукраїнської олімпіади з базових дисциплін [6]. Виховані вчителем переможці олімпіад свідчать про результат праці вчителя, а цей вид доплати стимулюватиме вчителів до покращення результатів своєї праці.

З огляду на нині діючу систему оплати педагогічної праці в Україні, вона має серйозні недоліки, а саме:

- невідповідність рівнів мінімальної заробітної плати рівню першого тарифного розряду ЄТС;
- низький розмір ставок і окладів вчителів державних ЗНЗ;
- рівень заробітної плати в державних порівняно з приватними ЗНЗ;
- незначна диференціація між посадовими окладами вчителів ЗНЗ;
- невпорядкованість застосовуваних при оплаті праці вчителів надбавок та доплат;
- недосконалість преміальної системи;
- недосконалість системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в закладах освіти;
- відсутність ефективної системи соціального захисту працівників закладів освіти.

Висновки. На сучасному етапі розвитку економіки пріоритетним напрямком управління кадровим потенціалом загальноосвітніх навчальних закладів має стати орієнтація на результат праці, на збільшення кількості учнів-учасників міських, обласних, Всеукраїнських, Міжнародних олімпіад. Для цього необхідно сформувати ефективну систему стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності ЗНЗ загалом. Необхідно створювати резерви в фондах заробітної плати для здійснення матеріального стимулювання результативної діяльності вчителів. Вводити певні види платних послуг, що можуть надаватись освітніми закладами та спрямовувати ці кошти на покращення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

Проте залежність між стимулюванням результативної праці та результатом породжує складну управлінську проблему: як оцінити результат роботи вчителів та

одного окремо взятого вчителя? Яку суму винагороди належить виплатити вчителю інформатики чи вчителю української мови за підготовленого переможця олімпіади?

Якщо рівень винагороди пов'язувати лише з результатами праці, то це демотивуватиме вчителів, які отримали нижчі результати, але докладали навіть більших зусиль. Натомість винагорода працівника лише «за добрі наміри», без точного врахування реальних результатів його праці буде несправедливістю щодо інших працівників, результативність праці яких вища. Зрозуміло, що вирішення цієї проблеми має ситуаційний характер. Ці питання повинні вирішуватись навіть не на галузевому рівні, а на рівні держави в цілому. І вирішення поставлених питань призведе до виведення освітньої галузі на новий вищий рівень.

Список літератури

1. Закон України «Про загальну середню освіту» від 13.05.1999 № 651-ХІУ.
2. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условия рынка.–СПб.: Наука, 2008.–542с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.–К.: КНЕУ, 2002.–337с.
4. Карлін М.І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці: проблеми теорії/ Карлін Микола Іванович. К., 1999.–245с.
5. Освіта України. Інформаційні матеріали до III Всеукраїнського з'їзду працівників освіти/ уклад.: Б.М. Жеребковський, О.В. Єресько, Я.Я. Болюбаш та ін.; за заг.ред. Д.В.Табачника –Київ;Чернівці: Букрек,2011.–92с.
6. http://www.osvita.edukit.kr.ua/zviti_pro_robotu_galuzi/

Т.Жеребченко

Стимулирование результативного труда учителей средних школ Украины

Проведена социально-экономическая оценка состояния стимулирования результативного труда учителей, определена взаимосвязь стимулирование-результат. Проанализирован современный уровень оплаты труда учителей средних школ в Украине. Предложены приоритетные направления реформирования оплаты труда учителей.

T.Zerebchenko

Stimulation of effective labour of teachers of high schools of Ukraine

The socio-economic estimation of essence of stimulation of effective labour of teachers is conducted, intercommunication of stimulation-result is certain. The modern level of remuneration of teachers' labour of high schools in Ukraine is analysed. Priority directions of reformation of remuneration of teachers' labour are offered.

Одержано 02.03.12