

5. *Лурия, А.Р.* Язык и сознание [Текст] / А.Р. Лурия. — М.: Издательство МГУ, 1998. — 336 с.
6. *Маркова, А.К.* Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 308 с.
7. *Рейковский, Я.* Экспериментальная психология эмоций [Текст] / Я. Рейковский. — М.: Прогресс, 1999. — 392 с.
8. *Роджерс, К.* Эмпатия [Текст] / К. Роджерс // Психология эмоций: хрестоматия; под ред. П.К. Орлова — М.: МГУ, 1984. — С. 235—237.
9. *Рубинштейн, С.Л.* Основы общей психологии [Текст]: в 2 т. / С.Л. Рубинштейн. — М.: Педагогика, 1989. — Т. 2. — С. 140—143, 149—155.
10. *Сухомлинский, В.А.* Как воспитать настоящего человека [Текст] / В.А. Сухомлинский. — М.: Педагогика, 1989. — 286 с.

*Резер Т.М.*

## **КАЧЕСТВО ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Уходящий 2008 год можно отметить двумя событиями, которые непосредственно затрагивают регулирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Первое, это «вхождение» страны в очередной кризис, что предполагает снижение выделения финансовых затрат на функционирование системы образования, второе, — введение в действие Постановления Правительства РФ «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» от 05.08.2008 № 583. Таким образом, с 1 декабря 2008 г. вводятся новые системы оплаты труда для всех работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений.

Процесс нововведения в системе оплаты труда идет настолько стремительно, что *введение новых экономических категорий* оплаты труда преподавателя, таких как количество и качество, тяжело воспринимается преподавателями образовательных учреждений. Поэтому определение понятий «качество труда преподавателя» и «количество труда преподавателя» нуждается в научном исследовании и практической апробации.

Начнем с исторического и правового анализа введения новой системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Государственной Думой 2 декабря в 1998 г. был принят федеральный закон «Об оплате труда работников федеральных государствен-

ных учреждений» № 22-ФЗ, подписанный 4 декабря 1999 г. Б.Н. Ельциным. Текст закона уместается на одну страницу, так как содержит всего 6 статей. Согласно ст. 4.1 (введена Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ) по решению Правительства РФ для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться *иная система оплаты труда*, отличная от Единой тарифной сетки.

Позднее федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ были внесены изменения и в ТК РФ, а именно: ст. 135 установлено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя *системами оплаты труда*, а Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона «О федеральном бюджете на очередной год» разрабатывать *единые рекомендации* по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Правительство РФ разработало новое положение об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей (последнее утверждено Постановлением Правительства РФ от 22.09. 2007 № 605). Этим Постановлением Правительство поручило Министерству здравоохранения и социального развития РФ в трехмесячный срок утвердить перечни видов *выплат компенсационного и стимулирующего* характера в федеральных бюджетных учреждениях; до 31 марта 2008 г. утвердить *профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения* профессий рабочих и должностей служащих к ним с учетом заинтересованных органов исполнительной власти и мнений профсоюзов; до 1 июля 2008 года внести предложения по установлению *базовых окладов*; разработать *методические рекомендации* по установлению новой системы оплаты труда работников бюджетных организаций, финансируемых из федерального, регионального и местного бюджетов.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения переговоров и подготовки проектов, касающихся этих отношений, а также для организации контроля за их выполнении на всех уровнях в соответствии со ст. 35 ТК РФ на фе-

деральном уровне работает постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия. Деятельность трехсторонней комиссии осуществляется на основе федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ. В состав трехсторонней комиссии входят представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительство РФ. Представители сторон являются членами комиссии, количество которых от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Так введенный ТК РФ правовой институт Российской трехсторонней комиссии, с одной стороны, реализует *идею* социального партнерства в трудовых отношениях, а с другой — является *органо* системы социального партнерства.

Результатом деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений стала выработка *единых рекомендаций* по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Рекомендации утверждены ее решением от 21.12.2007, протокол № 9. В девятом пункте рекомендаций даны основные понятия и определения новой системы оплаты труда работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений.

Далее Минздравсоцразвития России издает приказ от 29.12.2007 № 823 об утверждении *разъяснений* о реализации Постановления Правительства РФ от 22.09.2007 № 605. Согласно вышеперечисленным нормативным правовым актам *главным распорядителям* кредитов средств федерального бюджета предоставлено *право централизации до 5 % ассигнований*, выделяемых из федерального бюджета на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений. Кроме того, каждому учреждению обязательно должен быть определен *главный показатель* его деятельности, за выполнение которого устанавливается не менее 30 % общей суммы выплат, предусмотренных на стимулирование руководителя этого учреждения. Дополнительное соглашение к трудовому договору руководителя учреждения заключается на срок до 1 года. Работодатель может пересмотреть по окончании календарного года дополнительное

соглашение в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя.

29 декабря 2007 г. Министерство здравоохранения и социального развития РФ издает еще два приказа № 818 и № 822, касающихся утверждения перечня *видов выплат стимулирующего характера* и перечня *видов выплат компенсационного характера*.

Что понимается государственными органами управления под этими видами выплат? В перечень *выплат стимулирующего характера* вошли следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В приложении к приказу № 818 дается разъяснение о порядке установления *выплат стимулирующего характера*, а именно:

• размеры и условия выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда;

• с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств, направляемых на оплату труда и формируемых за счет бюджета;

• к выплатам стимулирующего характера должны быть отнесены выплаты, направленные на стимулирование работника к *качественному результату* труда, а также на поощрение за выполненную работу;

• выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом *критериев*, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Перечень видов *выплат компенсационного характера* устанавливается в приказе Минздравсоцразвития России № 822. К ним относятся:

• выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

• выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются (ст. 148 ТК РФ);

• выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; совмещение профессий (должностей); сверхурочную работу; работу в ночное время и выполнение ее в других условиях устанавливаются (ст. 149 ТК РФ);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В разъяснениях к этому приказу указывается, что выплаты компенсационного характера устанавливаются только к должностным окладам или ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и Указами Президента РФ. Поэтому работодателю необходимо принять все меры по *проведению аттестации рабочих мест* с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также определения параметров компенсации.

При введении новых систем оплаты труда работников в бюджетных учреждениях размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера должны быть обязательно конкретизированы в *коллективном договоре и каждом трудовом договоре конкретного работника*, что оформляется в виде дополнительного соглашения.

В правовом поле по введению новой системы оплаты труда с начала 2008 г. по май было некоторое «затишье». Министерство здравоохранения и социального развития РФ, выполняющее в настоящее время функцию Министерства труда, в соответствии со ст. 144 ТК РФ издает 29 мая 2008 г. два новых приказа № 247н и № 248н (зарегистрированы в Минюсте РФ 18.06.2008 ... № 11858 и 23.06.2008 № 11861). В этих приказах утверждаются *профессиональные квалификационные группы* общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и устанавливается пять квалификационных уровней оплаты.

Далее в августе 2008 г. (как и федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ) выходит другое Постановление Правительства РФ о введении новых систем оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений от 05.08.2008 № 583. Основные положения этого Постановления.

1. Отменяет Постановления Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» от 14.10.1992 № 785; «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых на основе Единой тарифной

сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 22.09.2007 № 605 с 1 декабря 2008 г.

2. Утверждает новое Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

3. Поручает Минздравсоцразвития России до 10 августа 2008 г. утвердить профессиональные *квалификационные группы и критерии* отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам; разработать до 1 сентября 2008 г. рекомендации по заключению трудового договора и его примерной форме; разработать до 1 сентября 2008 г. примерное положение об оплате труда работников соответствующих учреждений по видам экономической деятельности.

4. Приводит перечень утративших силу актов Правительства РФ при переходе на новую систему оплаты труда с 1 декабря 2008 г.

В соответствии с п. 6 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 Минздравсоцразвития РФ своим приказом от 14.08.2008 № 425н утверждает *рекомендации* по разработке федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета *примерных положений* об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений. В них дается структура положения об оплате труда, включающая следующие главы: общие положения, порядок и условия оплаты труда, условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, другие вопросы оплаты труда, заключительные положения. В установлении порядка и условий оплаты труда должны быть обязательно отражены основные условия оплаты труда, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, условия оплаты труда отдельных категорий работников. Виды компенсационных и стимулирующих выплат должны быть перечислены в соответствии с перечнем, утвержденным вышеназванными приказами Минздравсоцразвития РФ.

В учреждении одновременно могут быть введены *несколько премий* за разные периоды работы — по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год:

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Причем, при формировании перечня следует руководствоваться только *наименованиями и условиями* осуществления выплат стимулирующего характера, установленными законодательством. Кроме того, данный список должен отвечать уставным задачам федеральных бюджетных учреждений, а также показателям оценки эффективности его работы. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к рекомендуемым минимальным окладам (ставкам). Конкретный же размер выплаты стимулирующего характера *по итогам работы* может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке), так и абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера *по итогам работы не ограничен*.

Решение о премировании руководителя может приниматься учредителем с учетом результатов деятельности учреждения *в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности* работы учреждения. В настоящее время идет подготовка предложений по условиям оплаты труда руководителей учреждений, включающих размер окладов до пяти средних заработных плат основного персонала.

Пока не получает необходимого общественного резонанса Концепция действий на рынке труда на 2008—2010 гг., одобренная распоряжением Правительства РФ от 15.08.2008 № 1193-р. В Концепции обозначено, что целями, задачами и приоритетными направлениями государственной политики в области регулирования рынка труда становятся:

- содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду;
- обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы;
- обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда.

Одним из приоритетных направлений государственной политики в области регулирования рынка труда Концепция обозначает развитие кадрового потенциала.

В качестве государственной перспективной задачи, решение которой будет способствовать росту заработной платы, в том числе в бюджетном секторе, в Концепции назван переход к отраслевым системам оплаты труда, предполагающим объедине-

ние профессий рабочих и должностей служащих в профессионально-квалификационные группы в зависимости от требований к уровню образования по каждому виду деятельности. Для каждой профессионально-квалификационной группы государство устанавливает *гарантированный* уровень оплаты труда.

Ожидаемым результатом реализации Концепции станет улучшение ситуации на рынке труда в России, а именно, снижение уровня общей безработицы до 5—6 % экономически активного населения.

Таким образом, дальнейшее развитие механизмов социального партнерства в целях содействия занятости населения, повышения качества рабочих мест, а также совершенствование системы оплаты труда будут способствовать росту уровня заработной платы и, в конечном счете, повышению уровня жизни населения Российской Федерации.

Минздравсоцразвития России, продолжая работу по подготовке правовых актов к переходу на новые системы оплаты труда, приказом от 14.08.2008 № 424н утверждает *рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и примерные формы трудового договора и дополнительного соглашения к нему об изменении условий оплаты труда.*

Приказом этого же министерства от 13.08.2008 № 421н утвержден перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности для расчета *средней заработной платы* и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений. Например, по виду экономической деятельности «Образование» в перечень основного персонала включены доцент, преподаватель, методист.

Правовые акты, затрагивающие вопросы заработной платы руководителя федерального бюджетного учреждения, были приняты Минздравсоцразвития РФ еще в апреле 2008 г., а именно приказы: «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» от 02.04.2008 № 158н; «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» от 08.04.2008 № 167н. В этих правовых актах приводится порядок определения

размера должностного оклада руководителя учреждения, при расчете размера которого учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников *только основного персонала* учреждения. Причем выплаты стимулирующего характера работникам основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Министерство образования и науки РФ (Федеральное агентство по образованию) на основе вышеназванных правовых актов приказом от 05.09.2008 № 1169 утверждает примерное положение об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», структура которого полностью отвечает требованиям приказа Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 № 425н. Например, в разделе «Другие вопросы оплаты труда» п. 42 положения предусмотрено ежегодное утверждение руководителем штатного расписания учреждения, численный состав которого должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем (п. 44). В этом же разделе отмечены особенности формирования штатного расписания: в общеобразовательных учреждениях, учреждениях НПО, СПО, учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждениях дополнительного образования детей (п. 45.1); в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования (п. 45.2). Всем видам образовательных учреждений предоставлено право самостоятельного установления размеров ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых к образовательному процессу. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, могут выполнять педагогическую работу на условиях *почасовой* оплаты труда в объеме не более 300 ч в год, которые не считаются совместительством.

В разделе «Заключительные положения» указывается, что оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к профессио-

нально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности (п. 47). В соответствии с п. 48 начиная с 1 января 2010 г. объем на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 % в фонде оплаты труда.

Позднее, 25 сентября 2008 г. приказом № 1869 Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки утверждается *перечень примерных показателей стимулирования основного персонала* федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, за качество и количество труда (зарегистрирован в Минюсте РФ 16.10.2008 № 12472). Так введены новые показатели за качество и количество труда педагогических работников, которые требуют не только их понимания, но и их понятийного определения, потому что при работе в системе Единой тарифной сетки эти показатели не были ограничены закрытым перечнем.

Вышеназванным приказом в системе образования вводятся следующие показатели стимулирования за *качество труда* (качество выполненных работ).

1. Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ.

2. Отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей.

3. Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.

4. Освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности.

Показатели стимулирования основного персонала за интенсивность и высокие результаты труда (*количество труда*) представлены в следующем виде.

1. Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени.

2. Выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций).

В результате перед каждым работодателем образовательного учреждения встает проблема правильного понимания этих показателей работниками и работодателем, т. е. обеими сторонами

трудовых отношений. Для этого необходимо создавать новые положения об оплате труда и премировании педагогических работников, включить последние в коллективные договоры, где будут рассмотрены и конкретизированы все показатели стимулирования педагогического труда. Это потребует определения таких понятий как «качество труда преподавателя», «количество труда преподавателя», «профессионализм преподавателя», «напряженность труда преподавателя» и др.

Федеральное агентство по науке и инновациям РФ также издает приказ от 01.10.2008 № 237 об утверждении перечня примерных показателей стимулирования основного персонала федеральных бюджетных учреждений, находящихся в его ведении. В тексте приказа перечислены *показатели стимулирования основного персонала за качество труда* (качество выполненных работ).

1. Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ.

2. Многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности.

3. Своевременность достижения запланированных результатов выполнения поручений.

4. Отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей.

5. Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности.

6. Освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности.

7. Уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

8. Добросовестное, ответственное отношение к работе.

Показатели стимулирования основного персонала за *интенсивность и высокие результаты труда* (количество труда) представлены в названном приказе в следующем виде.

1. Напряженность труда, характеризующаяся сокращением затрат рабочего времени на выполняемые трудовые операции.

2. Интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени.

3. Результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей (норм).

4. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка.

5. Выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций).

Как видим перечень показателей стимулирования основного персонала в приказе № 237 Федерального агентства по науке и инновациям РФ несколько расширен по сравнению с аналогичным приказом № 1869 Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки РФ.

В это же время 1 октября 2008 г. выходит приказ № 236 Федерального агентства по науке и инновациям «Об утверждении перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства по науке и инновациям». Этот приказ вводит в действие критерии оценки эффективности деятельности образовательных учреждений в целом. К критериям отнесено: 1) выполнение плана и основных показателей деятельности федеральных бюджетных учреждений, утвержденных Роснаукой; 2) соблюдение учреждением финансовой дисциплины; 3) участие в реализации приоритетных направлений развития науки, техники и технологий; 4) выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности работ; 5) получение средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного работника учреждения; 6) подготовка кадров высшей научной квалификации.

Таким образом, идея введения новой системы оплаты труда в бюджетных учреждениях, включая и образовательные учреждения, заключается в установлении системы, обязательными элементами которой станут *качество образовательной услуги, качество образования, качество и количество труда преподавателя.*

Под качеством труда понимается степень совершенства трудовой деятельности, характеризующаяся качеством ее результатов, прогрессивностью методов, технологии, средств труда, а также организации работ (Л.Ш. Лозовский, Райзберг Б.А., Стародубцева Е.Б., 2006).

В разных источниках в понятие «профессионализм» отражается степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Профессионализм рассматривается в качестве интегральной ха-

рактические характеристики человека-профессионала (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности). Профессионализм человека — это не только достижение им высоких технологических показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда для самого человека.

Следовательно, в каждом коллективе образовательного учреждения независимо от типа и вида должны быть решены вопросы критериального обеспечения качества труда преподавателя в соотношении с качеством образовательной услуги и образования.

*Соколова С.Р.*

## **УЧЕБНАЯ УСПЕШНОСТЬ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Исходная исследовательская задача состояла в научном определении понятия «учебная успешность» и ее критериального описания.

Для этого представилось целесообразным проследить подходы к определению успешности, результативности, эффективности учебной деятельности в различных научных концепциях и теориях.

Анализ научно-педагогической литературы, различных научных теорий, подходов и концепций показал, что основное понятие «учебная успешность» рассматривается учеными в двух основных направлениях. Первое можно обозначить как психологическое или психолого-педагогическое, где понятия «успех» и «успешность» определяются как особое эмоциональное состояние ученика, которое выражает его личное отношение (переживание) к деятельности или ее результатам (Г.Д. Кириллова, Е.И. Казакова, С.Д. Поляков, В.В. Сериков, Н.Е. Щуркова и др.).

Второе направление связано с рассмотрением учебной успешности в ракурсе проблемы результативности и эффективности, а также успешность учебной деятельности фигурирует в контексте показателей качества образования (Ю.К. Бабанский,