

ISSN 2500-0608



ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ: КАК ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ К ЛУЧШЕМУ?

Под научной редакцией А.А. Вавиловой

Современная аналитика образования

№ 7 (56)

2021



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ:
КАК ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ
К ЛУЧШЕМУ?**

Серия
Современная аналитика
образования

№ 7 (56)
2021



УДК 37
ББК 74
А 13

Сопредседатели редакционного совета серии:

Я.И. Кузьминов, к.э.н., ректор НИУ ВШЭ;
И.Д. Фрумин, д.п.н., научный руководитель Института образования НИУ ВШЭ

Исполняющий обязанности руководителя Комитета по выпуску серии:

С.И. Заир-Бек

Рецензенты:

С.И. Заир-Бек, к.п.н., ведущий эксперт Центра общего и дополнительного образования им. А.А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ;
С.А. Попова, руководитель отдела аналитики и экспертной поддержки, АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035»

Авторы:

И.В. Абанкина, А.А. Вавилова (научная редакция), П.В. Деркачев,
К.В. Зиньковский, И.А. Кравченко, Н.Е. Суркова

- А 13** **Оплата** труда педагогов: как изменить ситуацию к лучшему? / И. В. Абанкина, А. А. Вавилова (научная редакция), П. В. Деркачев, К. В. Зиньковский, И. А. Кравченко, Н. Е. Суркова; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2021. — 68 с. — 100 экз. — (Современная аналитика образования. № 7 (56)).

В этом выпуске серии «Современная аналитика образования» рассматриваются тенденции в изменении оплаты труда, занятости и доходов работников в период пандемии COVID-19, проводится обзор динамики размера средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций всех уровней образования. Специальное внимание уделено исследованию покупательной способности средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций по уровням образования как ключевой характеристики успешности реформ в области оплаты труда педагогов, отражающей их удовлетворенность и изменения в их статусе. Также представлены предложения по совершенствованию оплаты труда педагогов в современных условиях перехода на смешанные технологии обучения в образовании.

Выпуск предназначен для руководителей как органов управления образованием, так и образовательных организаций; он будет интересен педагогам, профессиональным и общественным объединениям, а также экспертам и специалистам, занимающимся вопросами совершенствования системы оплаты труда в социальной сфере.

Оглавление

Введение.....	4
Тенденции в изменении оплаты труда, занятости и доходов работников в период пандемии COVID-19	10
Обзор динамики размера средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций	16
Динамика заработной платы педагогических работников образовательных организаций	26
Выводы	34
Предложения по совершенствованию системы оплаты труда педагогов	36
Модель ученико-часа против модели интегрированного оклада	36
Нормирование педагогического труда в модели интегрированного оклада	39
Другие виды педагогического труда, включаемые в модель интегрированного оклада	40
Работа по техническому сопровождению дистанционного и смешанного обучения	41
Сводим все вместе: как может выглядеть модель интегрированного оклада	42
Расчет затрат, обеспечивающих введение новых квалификационных уровней для педагогов	47
Заключение	50
Приложение	52
Список литературы	56

Введение

Этот выпуск серии «Современная аналитика образования» подготовлен Центром финансово-экономических решений в образовании Института образования НИУ ВШЭ. В нем рассматриваются тенденции в изменении оплаты труда, занятости и доходов работников в период пандемии COVID-19, проводится обзор динамики размера средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций всех уровней образования. Специальное внимание уделено исследованию покупательной способности средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций по уровням образования как ключевой характеристики успешности реформ в области оплаты труда педагогов, отражающей их удовлетворенность и изменения в их статусе. Важность использования этого показателя была обоснована в работе П. Деркачева [Деркачев, 2014]. В последнем разделе выпуска представлены предложения по совершенствованию оплаты труда педагогов в современных условиях перехода на смешанные технологии обучения в образовании, который влечет изменения в характере, сложности и интенсивности труда педагогов.

Реформирование оплаты труда в сфере образования идет уже более 15 лет [Распоряжение Правительства, 26.10.2012]. Теоретической рамкой для разработки эффективного контракта стали работы ряда ученых [Кузьминов, 2011; Курбатова, Левин, 2013].

Однако изменения оплаты труда пока не обеспечили ее последовательно стимулирующего характера и не привели к кардинальному повышению качества работы, росту его результативности и удовлетворенности как педагогов, так и семей учащихся. Анализу положительных и негативных последствий реформирования системы оплаты труда были посвящены ряд исследований [Абанкина, 2009; Типенко, 2014; Заиченко, 2016; Демьянова, Рыжикова, 2021].

В течение 2020 года, ознаменовавшегося масштабным переходом к смешанным и дистанционным технологиям образования, были выдвинуты новые требования: на наших глазах меняются сам характер педагогического труда, его интенсивность, ответственность педагогов за качество, — а значит, должна измениться и система оплаты труда. Новый этап предсказуемо отразился и на подходах к регулированию оплаты труда: в ноябре 2020 года изменения были внесены в статью 144 Трудового кодекса Рос-

сийской Федерации, в части дополнительных полномочий для Правительства Российской Федерации утверждать федеральные, единые требования к системам оплаты труда государственных и муниципальных учреждений. Соответствующие поручения были даны премьер-министром РФ в декабре по итогам пресс-конференции президента России. Тем самым в 2021 году вновь введены в фокус внимания вопросы систем оплаты труда, в том числе в сфере образования. В разных форматах идет общественное обсуждение и дискуссия по этим вопросам.

В период пандемии стало очевидным, что система оплаты труда в каком-то смысле является тормозом на пути изменения образовательной парадигмы в направлении индивидуализации учебного процесса, формирования компетенций, необходимых современному человеку, работы с «мягкими» навыками и т. д., то есть существующие принципы оплаты труда педагогов мешают переходу системы образования на качественно другой уровень, соответствующий современным стандартам. Сложившиеся системы оплаты труда продемонстрировали педагогам — на фоне своего разнообразия — непрозрачность, отсутствие гибкости, неспособность быстро учесть вызовы пандемии. Это подтверждается (по данным из личной практики авторов материала) многочисленными обращениями управленческих работников образования по вопросам оплаты труда: для них была очевидна необходимость оплачивать труд иначе, но решений они найти не могли.

Индивидуализация учебного процесса, которая стала необходимой для работы в дистанционном формате, могла быть реализована только частично. Школы оказались «заложниками» выполнения обязательств по отработке именно количества часов, а столь необходимые в период пандемии новые форматы взаимодействия с родителями и учениками, например, консультирование, использовались сверх оплачиваемой нагрузки учителя и стали причиной перегрузки как учеников, так и учителей [Вавилова, Зиньковский, Суркова, 2020].

Возникли сложности с сочетанием форматов образовательной деятельности. Острее встала проблема нормирования (и расчета оплаты) педагогического труда по тем должностям, где нормировался фактически не педагогический труд, а учебная (преподавательская) нагрузка. Оказалось, что системы оплаты труда не предусматривают в должной мере компенсации методической и организационной нагрузки педагогов в связи с онлайн-работой. Гибкости регулирования не хватило также и в учебных планах — несмотря на существующие возможности трансформировать урок в иные виды учебных занятий, сделать это практически не получилось.

До настоящего времени, вопреки всем усилиям, реструктуризация в сфере общего и дошкольного образования не позволила высвободить существенные финансовые резервы для направления их на повышение оплаты труда педагогов. Сокращение неэффективных организаций и программ в ряде случаев приводило, с одной стороны, к существенному напряжению как в профессиональных сообществах, так и среди родителей, а с другой — дало лишь незначительную экономию, фактически не покрывающую расходов на повышение заработной платы. Это стало одной из важных причин роста несбалансированности региональных бюджетов и увеличения задолженности субъектов Российской Федерации.

Рекомендованные соотношения базовой (гарантированной) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, 70 и 30% соответственно, не дают представлений о том, каков реальный уровень гарантированной заработной платы работников. Исследования (см. [Абанкина, Абанкина, 2009; Абанкина, Вавилова, 2009]) показывают, что даже внутри школьного образования соотношение гарантированной части заработной платы работников сильно варьируется по организациям (от 40 до 90%), что ведет к разным результатам: от повышения мотивации к работе до полного неприятия новых подходов.

Вместе с тем, исследования (например, [Абанкина, Филатова, 2015]) показывают возможность и целесообразность усиления стимулирующего характера самой базовой части заработной платы при условии ее рационального построения. В частности, было выявлено, что с ростом заработной платы притязания работников на дальнейшее повышение ее уровня также растут, причем они не всегда увязываются с повышением объема и качества работы. Сказывается сформировавшееся долгие годы в обществе — и частично справедливое — представление о том, что работникам недоплачивали. В результате повышение оплаты труда воспринимается значительной частью работников как некая «выплата накопившегося долга», не предполагающая улучшения работы и, более того, недостаточно компенсирующая накопившиеся «долги».

Неопределенность ситуации, в которой оказались субъекты Российской Федерации [Абанкина, 2008], заставляет их принимать сиюминутные решения. При существующих бюджетных ограничениях субъекты Российской Федерации вынуждены для достижения целевых показателей повышения оплаты труда активизировать поиск дополнительных источников средств. Стремление к высвобождению ресурсов в ряде случаев приводило и приводит к тому, что нагрузка работников увеличивалась до уровня,

создающего угрозу снижения качества работы. Практически все отмечают увеличение бюрократической нагрузки, с которой пока не получается справиться, несмотря на запущенные в образовании процессы цифровизации. Вызвало затруднения, не принося существенного позитивного эффекта, формальное нормирование рабочего времени, которое в условиях пандемии оказалось тормозом для развития. Жесткая ориентация в учете рабочего времени при соответствии образовательной программы ФГОС именно на аудиторные часы стала очевидным тормозом при внедрении новых форматов взаимодействия с обучающимися. Даже имеющиеся возможности правового плана не использовались в должной мере (вероятно, по причине методических сложностей, однако выводы об этом делать преждевременно).

Ключевой проблемой стала потеря профессиональных ориентиров. Большинство работников не видят резервов повышения качества своей работы. Интервью с педагогическими работниками образовательных организаций (от дошкольных учреждений до вузов) также показывают, что большинство опрошенных считают, что они «всегда хорошо работали». Скорее, такая оценка собственной работы связана с отсутствием видения проблем и возможностей улучшения своей деятельности, отсутствием независимой объективной системы оценки качества работы и, как следствие, субъективным восприятием ее результатов.

Происходит индивидуализация подходов к формированию показателей эффективности для конкретных организаций и работников, отказ от формальных показателей, уточнение действующих показателей, процедур их назначения. Как показали исследования, проведенные НИУ ВШЭ в образовательных организациях разного уровня [Абанкина, Осовецкая, 2008; «Эффективный контракт...», 2017], позитивное отношение к эффективному контракту и повышение качества работы наблюдается там, где есть понимание задач развития организации и их увязка с показателями эффективности, открытость в установлении показателей и процедур, где учитывается мнение коллектива, ведется контроль за соответствием заявляемых результатов, а у работников есть возможность апелляции. Интервью с педагогами подтверждают: в таких организациях работники адаптировались к новым подходам и не готовы отказываться от них в пользу штатно-окладной системы.

Подводя итоги в постановке задач данного исследования и публикации, следует отметить не только острую актуальность вопросов оплаты труда, но и ее сверхчувствительность, необходимость внимания к накопившим-

сы проблемам и фактически исчерпанность резервов для их решения. При этом нельзя сказать, чтобы описанные тенденции проявились исключительно с даты введения в Российской Федерации режима нерабочих дней с сохранением заработной платы. Вопросы возникли давно, некоторые проблемы насчитывают не одно десятилетие и очень медленно продвигаются к решению. Однако пандемия существенно обострила ситуацию. В этой связи целесообразно вначале остановиться на новых тенденциях, связанных с пандемией, и далее, имея в виду эту перспективу, — рассмотреть изменения в оплате труда. Практика показывает, что анализа сложностей для административных команд образовательных организаций недостаточно — востребованы пусть и не идеально выверенные, но реализуемые в текущем моменте практические решения. На основе анализа тенденций в оплате труда, проблем, которые возникли в связи с пандемией, изменившей во многом характер труда педагога и давшей толчок к бурному росту смешанных технологий обучения, в выпуске представлены предложения по изменению системы оплаты труда педагогов в новых условиях.

Авторы продвигают идею *интегрированного оклада*, который включает все виды деятельности учителя, изменения компенсационной части для возмещения расходов педагогов на оплату коммуникационных сервисов, Интернета и услуг связи, а также приобретения необходимого учителю компьютерного оборудования¹. Представляется крайне актуальным переход на систему индивидуальных сертификатов педагогов для оплаты персональной программы профессионального развития, а также изменения в стимулировании педагогов за качество.

В этом выпуске CAO предлагается финансовое обоснование перехода к системе учительского роста с введением новой номенклатуры должностей. Авторы уверены, что профессиональное обсуждение этих вопросов будет способствовать реальным изменениям в системе оплаты труда пе-

¹ Идея интегрированного оклада разработана с учетом тех фактов, что периодическое и (или) частичное привлечение педагогических работников к дистанционному труду может быть востребовано, при этом действующей редакцией главы 49.1 Трудового кодекса предусмотрено, что и временная, и периодическая дистанционная работа, независимо от продолжительности дистанционного труда (две недели в период введенного карантина, один рабочий день в течение месяца для реализации обязанностей в рамках сетевого взаимодействия и т. д.), влекут применение норм данной главы на период дистанционной работы, включая требование к работодателю обеспечить работнику требуемое для работы оборудование, либо компенсацию за использование работником собственного оборудования. Данные требования обязательны при разработке систем оплаты труда в образовании.

дагогов при переходе к новым моделям их профессионального развития и смешанным технологиям обучения, основанным на включении в цифровую трансформацию после пандемии.

Этот выпуск САО предназначен для руководителей органов управления образованием и образовательных организаций; он будет интересен педагогам, профессиональным и общественным объединениям, а также экспертам и специалистам, занимающимся вопросами совершенствования системы оплаты труда в социальной сфере.

Тенденции в изменении оплаты труда, занятости и доходов работников в период пандемии COVID-19

Изменения заработной платы и занятости в сфере образования происходили на фоне общих вызовов и кризиса, обусловленного пандемией и необходимостью введения карантинных мер. С марта 2020 года начался рост безработицы на всей территории Российской Федерации, продолжавшийся вплоть до октября (рис. 1). Далее уровень безработицы начал снижаться². Наибольший темп роста безработицы был зафиксирован в период

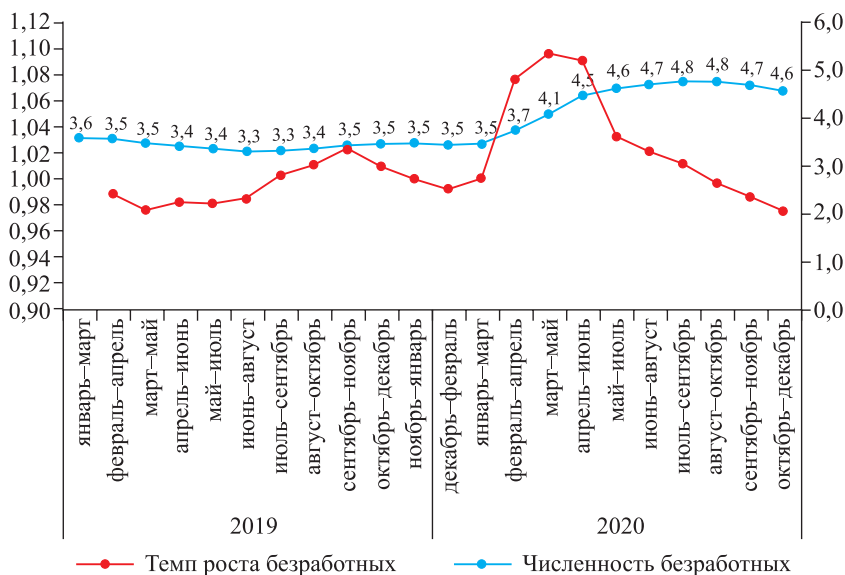


Рис. 1. Численность безработных в возрасте 15 лет и старше (млн чел.) и темп роста безработных (отношение последующего периода к предыдущему, ед.), в разрезе субъектов Российской Федерации, в среднем за три месяца

² Данные Федеральной службы государственной статистики по показателю «Численность безработных в возрасте 15 лет и старше по субъектам Российской Федерации, в среднем за три месяца».

с февраля по июль 2020 года. Поскольку выручка организаций в самые тяжелые месяцы карантина стремилась к нулю, работодатели не имели возможности обеспечивать необходимый уровень заработной платы работникам, что привело к снижению численности персонала даже в крупных корпорациях. В сфере малого и среднего бизнеса подобный простой привел к закрытию множества организаций, в результате чего значительное количество граждан потеряли работу.

Таким образом, денежные доходы граждан России начали снижаться, что ярко видно по статистической информации, представленной Федеральной службой государственной статистики³ (рис. 2).

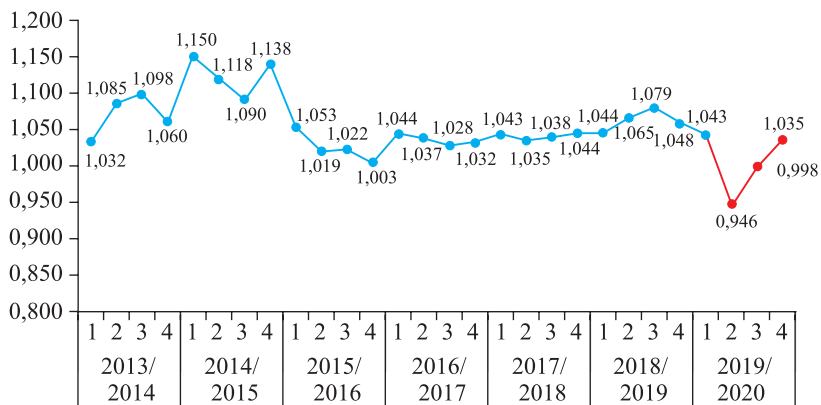


Рис. 2. Динамика объема денежных доходов населения Российской Федерации, 2013/2014–2019/2020, поквартально

Впервые за последние семь лет объем денежных доходов населения во втором и третьем квартале 2020 года упал по сравнению с аналогичным периодом 2019 года (до второго квартала 2020 года фиксировался некоторый этого показателя). По сравнению с прошлыми периодами не наблюдалось столь стремительного падения денежных доходов населения, как во втором квартале 2020 года (темп роста по сравнению с аналогичным пе-

³ Данные Федеральной службы государственной статистики по показателю «Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления».

риодом 2019 года составил 0,946), и только в четвертом квартале 2020 года темп роста восстановился до докризисного уровня.

Выявленное падение денежных доходов населения повышает важность анализа динамики заработной платы работников образовательных организаций всех уровней как «защищенной» статьи бюджетных расходов. Это особенно важно с учетом того факта, что в ряде образовательных организаций некоторая часть фонда оплаты труда формировалась за счет поступлений от приносящей доход деятельности, в том числе платных образовательных услуг, объем которых существенно зависит от платежеспособности населения (с учетом легальной возможности обучающегося в любой момент отказаться от обучения по платной образовательной программе без каких-либо потерь для себя и обязательств перед образовательной организацией).

Для понимания целостной картины по экономике России была проанализирована динамика размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации за 2019–2020 год (по данным Росстата). Одним из наиболее информативных вариантов проведения анализа представляется соотнесение размера заработных плат в 2019 и в 2020 году помесячно. При этом, для проведения комплексного анализа необходимо сравнение не только по общим значениям по Российской Федерации, но и в разрезе субъектов РФ.

На рис. 3 представлена информация о количестве субъектов РФ, в которых был положительный помесечный темп роста заработной платы (со значением индекса более 1) по полному кругу организаций в 2019 и 2020 годах. В анализе участвовали 85 субъектов Российской Федерации⁴.

Динамика среднемесячной начисленной заработной платы работников в 2020 году, как явствует из рисунка, почти полностью повторяет ситуацию 2019 года, за исключением апреля 2020 года (март/апрель на диаграмме). В апреле 2020 года наблюдается падение заработной платы в большей части субъектов Российской Федерации, что не фиксируется в апреле 2019 года. Иными словами, в апреле 2020 года произошло падение среднего размера заработной платы по сравнению с мартом 2020 года в 57 субъектах Российской Федерации. В последующих периодах не фиксируется большого отклонения от тенденции, которая наблюдалась в 2019 году. В значительной мере пострадали Костромская и Московская области, г. Санкт-Петербург.

⁴ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации».

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ:
КАК ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ К ЛУЧШЕМУ?

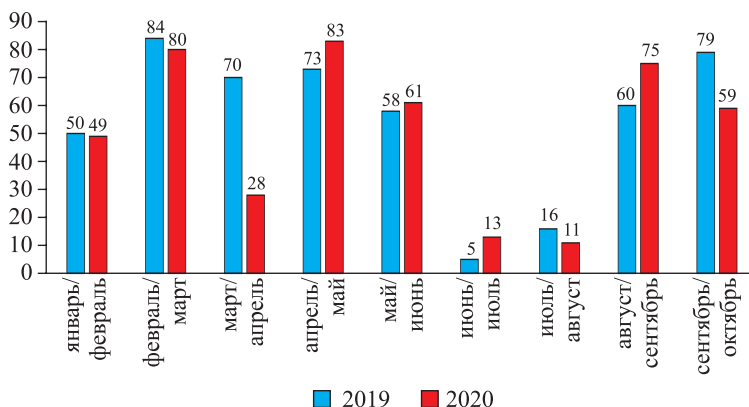


Рис. 3. Количество субъектов РФ, в которых был положительный ежемесячный рост заработной платы по полному кругу организаций в 2019 и 2020 гг.

В этих регионах падение заработной платы составило 10–13%.

Такое падение можно связывать с карантинными мерами по сдерживанию распространения коронавирусной инфекции в апреле 2020 года и, как следствие, вынужденным снижением деловой активности в экономике (по данным Федеральной службы государственной статистики⁵ за 01.04.2021 г., снижение ВВП в 2020 году по сравнению 2019-м в сравнимых постоянных ценах 2016 года составило 2,95%).

В динамике заработных плат в целом не наблюдается негативных тенденций, несмотря на падение размера заработной платы в апреле 2020 года. Для уточнения ситуации был проведен анализ покупательной способности среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций по субъектам РФ. С этой целью использовался показатель стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг по данным Росстата за 2017–2020 гг. Так, было рассчитано отношение размера заработной платы к размеру стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг в целом по РФ поквартально⁶ (рис. 4).

⁵ <<https://rosstat.gov.ru/accounts>>.

⁶ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг» и «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному

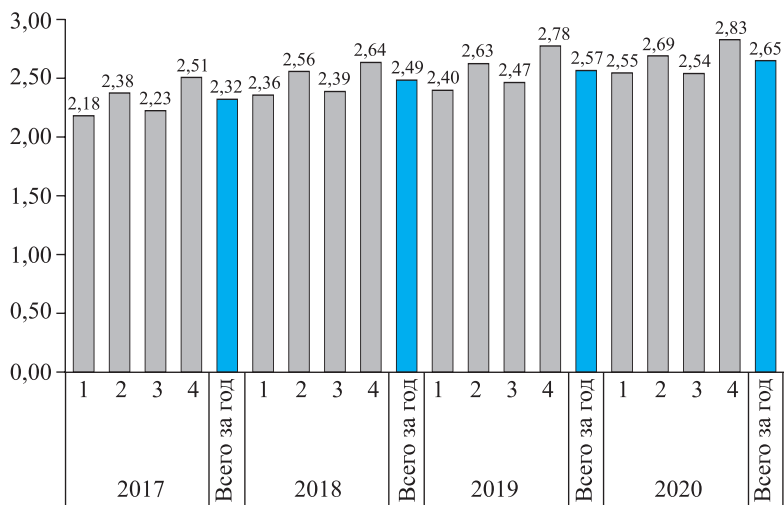


Рис. 4. Покупательная способность среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций в целом по РФ (ед.), 2017–2020, поквартально

Из рисунка видно, что в целом за четыре года покупательная способность заработной платы выросла с 2,32 размеров фиксированного набора товаров и услуг в 2017 году до 2,65 размеров в 2020-м.

Изменение покупательной способности заработной платы за каждый год имеет схожую динамику: наиболее низкие значения покупательной способности наблюдаются в 1 и 3 квартале года, а повышенные — во 2 и 4 кварталах. Несмотря на то, что в целом по Российской Федерации не фиксируется негативных отклонений покупательной способности в 2020 году, необходимо провести ее оценку в субъектах. Это возможно сделать с помощью анализа темпов роста покупательной способности заработной платы в разрезе субъектов Российской Федерации, поскольку различные регионы могли по-разному отреагировать на ситуацию с пандемией коронавируса.

Анализ покупательной способности заработной платы субъектов был проведен с точки зрения количества субъектов, в которых сохранилось положительное отношение значения покупательной способности заработной платы за месяц расчетного года к аналогичному показателю месяца

«кругу организаций по субъектам Российской Федерации».

предыдущего года. Иными словами, было подсчитано количество регионов, в которых покупательная способность заработной платы в текущем году не снизилась по сравнению с прошлым. Расчет был произведен за 2017–2020 годы помесечно, результаты представлены на рис. 5.

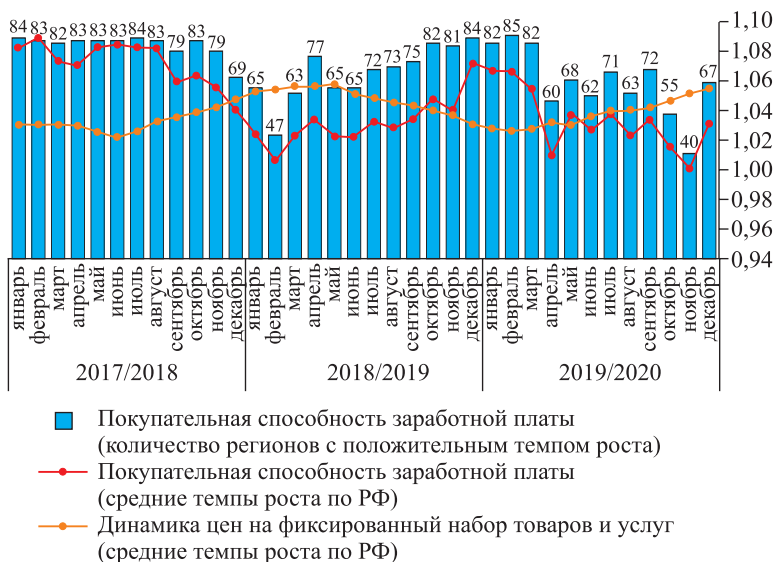


Рис. 5. Покупательная способность заработной платы в субъектах Российской Федерации в соотнесении с темпами роста цен на фиксированный набор товаров и услуг

Здесь же показаны графики изменения покупательной способности и темп роста цен на фиксированный набор товаров и услуг в среднем по Российской Федерации⁷ за период 2017–2020 гг. (месяц текущего года к предыдущему). По графикам видно, что темп роста цен и покупательная способность заработной платы находятся в обратной динамике, то есть при повышении цен на товары и услуги покупательная способность заработ-

⁷ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг» и «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации».

ной платы снижается. Из рис. 5 также видно, что количество субъектов РФ с положительным темпом роста заработной платы снижается с 84 до 47 и увеличивается до 84 вслед за увеличением средней по стране покупательной способности заработной платы. Это указывает на большие различия в экономической устойчивости российских регионов к любым ситуациям, вызывающим снижение деловой активности, — сезонным колебаниям, экономическим шокам, пандемийному кризису.

Важно отметить, что в период с апреля 2020 года количество субъектов РФ с положительным темпом роста заработной платы значительно уменьшилось (до 60 регионов), и с апреля по декабрь 2020 года этот показатель демонстрирует нестабильность по сравнению с предыдущими периодами. Самое значительное падение покупательной способности заработной платы в 2020 году зафиксировано также в октябре и ноябре (55 и 40 регионов, соответственно). Такая динамика может быть объяснена постепенным ростом цен на товары и услуги в этот период, составившим с апреля по декабрь 3,2 и 5,5% , соответственно, и трудным восстановлением деловой активности после отмены наиболее жестких карантинных ограничений.

Более стабильный рост показывала покупательная способность заработной платы в 2018 году (по сравнению с 2017 г.). В феврале 2019 года зафиксировано падение этого показателя — положительную динамику сохранили только 47 регионов.

Рассмотренная динамика заработной платы в субъектах РФ фиксирует ситуацию в целом по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации. Далее будут исследованы аналогичные показатели по заработной плате в бюджетной сфере работников образовательных учреждений.

Обзор динамики размера средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Одним из ключевых направлений государственной социальной политики является повышение заработной платы педагогических работников с учетом показателей эффективности и качества образования. Введение эффективного контракта привело к изменению мотивации педагогов, освоению ими новых методик по реализации образовательных программ и технологий работы. Эти выводы находят подтверждение в исследованиях [Андреева и др., 2014; Абанкина и др.; Клячко и др., 2015; Клячко и др.,

2015]. Педагоги были экономически заинтересованы в достижении положительных результатов в работе, поскольку они обеспечивали стимулирующие выплаты к заработной плате. Изменилась значимость приоритетов: на первое место вышли факторы, определяющие интересную и творческую работу, а не только стабильность и размер заработной платы.

Однако в 2020 году мир столкнулся с пандемией коронавирусной инфекции COVID-19, которая сильно повлияла на все области деятельности человечества. Во многих странах были введены карантинные меры, в значительной степени отразившиеся как на жизни граждан, так и на экономике этих стран. В России наиболее жесткие карантинные меры были введены в период с 30 марта по 11 мая 2020 года. В это время действовал режим нерабочих дней с сохранением заработной платы. Президент Российской Федерации сделал 25 марта 2020 года соответствующее заявление, в котором было указано также на важность сохранения доходов граждан и рабочих мест. Карантинные меры заставили образовательные организации перейти на дистанционное обучение, что создало напряжение и дополнительные угрозы.

В 2020 году ЦФЭРО Института образования НИУ ВШЭ провел опрос педагогических работников [«Цыплят по осени считают...», 2020]. Анализ ответов респондентов⁸ показал, что сверхактуальными стали такие темы, как взаимодействие с родителями, оплата труда и здоровье учителя и учащихся. Вопросы перегрузки педагогических работников, еще ранее обнаружившие остроту в связи с решением задачи достижения высокого уровня средней заработной платы педагогов (которая выполнялась во многом за счет интенсификации педагогического труда), дополнительно проявились через новые грани: возникло много экстренных педагогических задач в режиме жесткого дефицита рабочего времени для их решения. Ответы на вопросы об оплате труда также выявили беспокойство учителей по поводу снижения заработной платы, изменения стимулирующих выплат, оплаты переработки. Мнения педагогических работников об угрозах, возникающих в связи с переходом на дистанционное обучение, представлены на рис. 6.

⁸ Выборка педагогов была сформирована из участников двух вебинаров, темы которых отражали проблематику организации обучения во время пандемии. Всего на вебинары зарегистрировались 4391 участник из нескольких регионов России: Москва (2097 человек, 21%), Санкт-Петербург (484, 5%), Самара (321, 3%), Новосибирск (324, 3%), Екатеринбург (294, 3%), Краснодар (264, 3%), Нижний Новгород (200, 2%), Ростов-на-Дону (167, 2%), Калининград (120, 1%), Воронеж (120, 1%). Из них добровольно решили пройти опрос 512 участников.

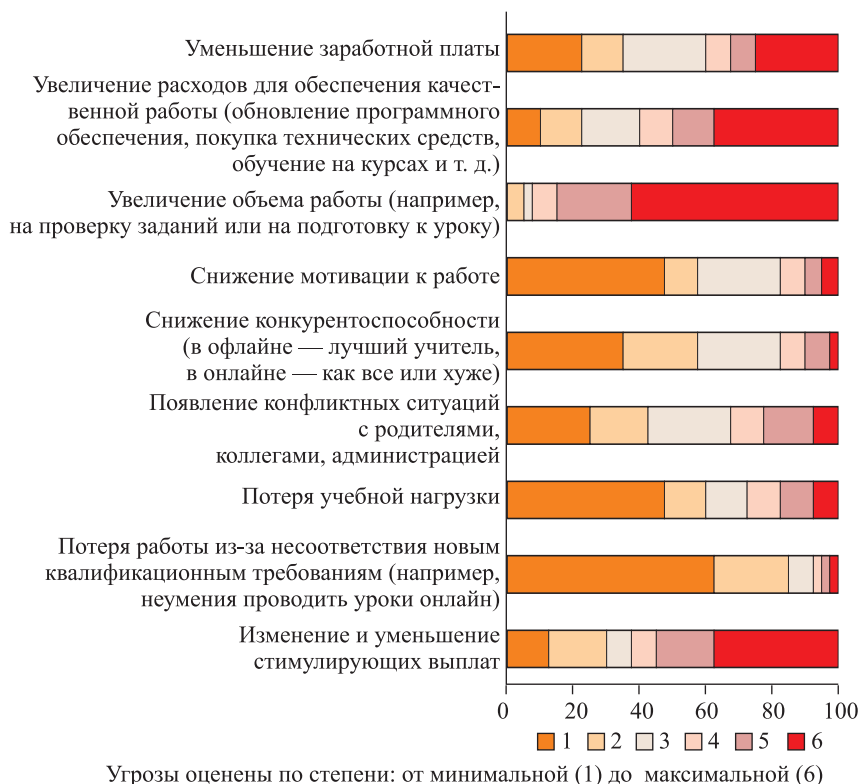


Рис. 6. Мнение педагогических работников об угрозах, возникающих в связи с переходом на дистанционное обучение

С переходом на дистанционное обучение в период пандемии у педагогов трансформировалась нагрузка: резко выросла внеаудиторная часть и немного сократилась аудиторная. Это было связано с несколькими моментами: во-первых, с переводом изучения части образовательной программы в форму с использованием дистанционных образовательных технологий (а для тех учеников, кто не смог применять такие технологии, по факту в заочную форму самостоятельного изучения); во-вторых, с увеличением коммуникаций с родителями, которые, став фактически тьюторами для своих детей, нуждались в поддержке и методической помощи; и в-третьих, с резким

увеличением объема методической работы учителя — ему необходимо было в срочном порядке внести изменения в рабочие программы, освоить новые электронные платформы для организации учебного процесса, внедрить новые педагогические технологии.

Приступая к анализу ситуации на рынке труда в сфере образования, необходимо понять источники для формирования региональных бюджетов, а также бюджетов муниципальных образований для обеспечения фонда оплаты труда.

Большая часть школ и детских садов России находятся в муниципальном подчинении в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 9 Федерального бюджета от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании № 273-ФЗ). Полномочия по среднему профессиональному образованию возложены на органы государственной власти субъектов РФ⁹. Высшее образование, включая обеспечение государственных гарантий права на получение на конкурсной основе бесплатно высшего образования, относится к полномочиям федеральных органов государственной власти¹⁰.

Публично-правовые образования, осуществляющие функции и полномочия учредителей образовательных учреждений, формируют для таких учреждений субсидию на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) (пункт 3 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации)¹¹.

Объем финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг, утверждаемых в порядке, установленном соответственно Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, местной администрацией, с соблюдением общих

⁹ В соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 8 Закона об образовании № 273-ФЗ.

¹⁰ В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 6 Закона об образовании № 273-ФЗ.

¹¹ В соответствии с абзацем первым пункта 4 статьи 69.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации, финансовое обеспечение выполнения государственных (муниципальных) заданий осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов территориальных государственных внебюджетных фондов, местных бюджетов в порядке, установленном соответственно Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, местной администрацией.

требований¹², определенных федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности. В соответствии с пунктом 6.1 общих требований № 235 и общих требований № 1040 нормативные затраты¹³ включают в себя затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогических работников.

Таким образом, средства на обеспечение фонда оплаты труда работников образовательных учреждений поступают в образовательную орга-

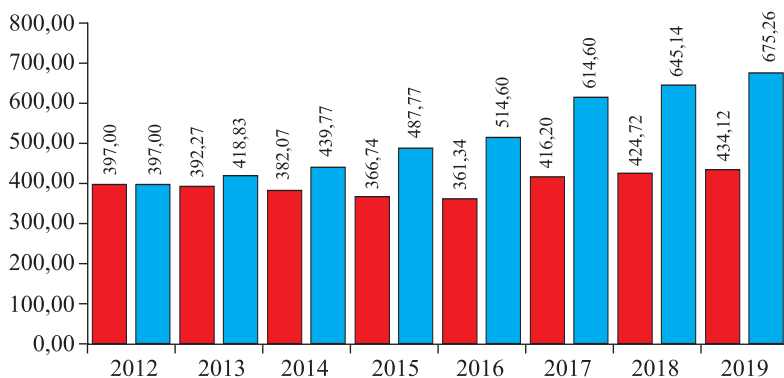
¹² Общие требования в сфере дошкольного, общего и среднего профессионального образования утверждены Приказом Минпросвещения России от 20.11.2018 № 235 «Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей и взрослых, дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих среднее профессиональное образование, профессионального обучения, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением» (далее — общие требования № 235). Общие требования в сфере высшего образования утверждены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 сентября 2015 г. № 1040 «Об утверждении Общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования, науки и молодежной политики, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) государственным (муниципальным) учреждением» (далее — общие требования № 1040).

¹³ Важно отметить особенности доведения средств до школ и детских садов, функции и полномочия учредителя которых осуществляют органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов. В полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации также входит обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг), в соответствии с нормативами, определяемыми органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Так, субвенция поступает в бюджет местной администрации из бюджета субъекта РФ на оплату труда. Муниципалитет формирует субсидию на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания из собственных средств и поступивших средств субвенции из бюджета субъекта.

низацию внутри субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания.

Субъектам Российской Федерации предоставляются дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности, которые предусматриваются в составе федерального бюджета и распределяются между субъектами в соответствии со статьей 131 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Почти все субъекты Российской Федерации, за исключением 13 регионов (в соответствии с перечнем на 2021 год согласно приложению №1 к приказу Министерства финансов Российской Федерации от 11.11.2020 г. № 1030) получают дотацию. Каждый регион самостоятельно осуществляет распределение бюджетных средств, полученных в составе дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности по направлениям расходов, в том числе на сферу образования.

На рисунке 7 представлена динамика объемов дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности субъектов РФ в текущих и реальных ценах 2012 года. Как видно из диаграммы, динамика объемов дотации в ценах 2012 года имеет ямообразную форму, что, как будет видно дальше по ходу анализа, схоже с динамикой покупательной способности заработной платы в сфере дошкольного, общего и среднего образования.



Объемы дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности субъектов РФ:
■ в реальных ценах 2012 года ■ в текущих ценах

Рис. 7. Динамика объема дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности субъектов РФ (млрд руб.)

Сфера высшего образования обеспечивается напрямую из федерального бюджета, в то время как все остальные уровни образования — за счет регионального и муниципального бюджетов.

Согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ № 597) установлено доведение средней заработной платы:

- педагогических работников образовательных учреждений общего образования — до средней заработной платы в соответствующем регионе в 2012 году;

- педагогических работников дошкольных образовательных учреждений — до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе к 2013 году;

- преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры — до средней заработной платы в соответствующем регионе к 2018 году;

- преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников — до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе к 2018 году.

Приведенные положения Указа Президента РФ обязательны для исполнения в настоящее время. В соответствии с абзацем 2 пункта 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных протоколом № 13 от 29.12.2020 г., решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, федеральным органам исполнительной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2021 году необходимо не допускать снижения уровня заработной платы работников (в том числе педагогических) образовательных учреждений, достигнутого в 2020 году и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

В соответствии с письмом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2018 г. № 14-1/10/В-891 «О среднем месячном доходе от трудовой деятельности по субъектам РФ» выполнение Указа № 579 отслеживается путем вычисления соотношения средней заработной платы работников

к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации. Расчеты осуществляются путем деления средней заработной платы отдельной категории работников на прогнозные данные среднемесячного дохода от трудовой деятельности по соответствующему субъекту.

С целью оценки размера средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций было вычислено указанное соотношение по субъектам РФ в соответствии с данными Росстата, а также подсчитано количество субъектов РФ, выполнивших соотношение в каждом квартале 2019 и 2020 года.

На рисунках 8–11 представлены результаты вычисления соотношения средней заработной платы работников к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации по уровням образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее. Из представленных графиков видно, что изменение заработной платы в сфере образования имеет повторяющуюся динамику, однако тенденции для каждого уровня образования индивидуальны.



Рис. 8. Отношение средних заработных плат педагогических работников дошкольного и общего образования в соответствующем регионе¹⁴

¹⁴ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных об-

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ:
КАК ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ К ЛУЧШЕМУ?**

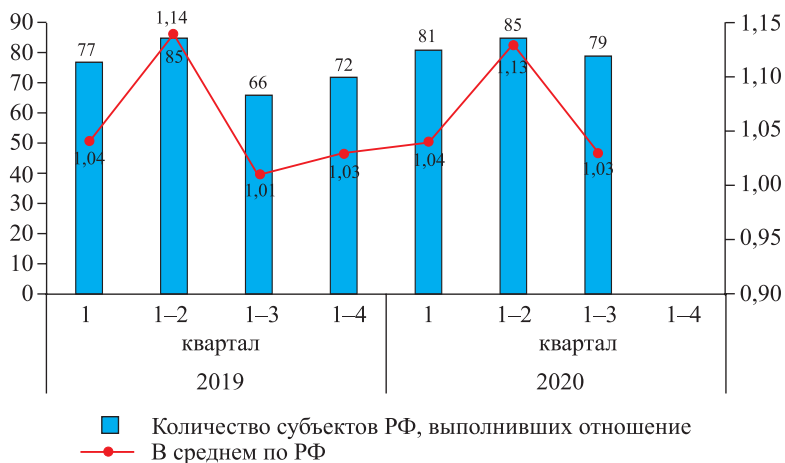


Рис. 9. Отношение средней заработной платы педагогических работников общего образования к средней заработной плате по региону¹⁵

В части дошкольного образования очевидна следующая тенденция: в 1–2-м кварталах финансового года наблюдается самое малое значение рассматриваемого отношения как в среднем по РФ, так и по количеству выполнивших его регионов. При этом важно отметить, что в 1–3-м кварталах 2020 года отношение выполнили 16 регионов, а в аналогичном квартале 2019 года — 40. Максимальное количество выполнивших отношение регионов — 50 субъектов РФ — зафиксировано в 1–4-м квартале 2019 года. Ожидается поступление данных за 1–4 кварталы 2020 года.

В сфере общего образования отношение средней заработной платы педагогических работников дошкольного образования к средней заработной плате по региону выполнялось значительно лучше, чем в сфере дошкольного образования: в 1–2-м кварталах его выполнили максимальное количество субъектов РФ — 85 регионов. За рассматриваемый период вре-

разовательных организаций государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации».

¹⁵ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации».

мени (2019–2020 гг.) меньше всего субъектов РФ выполнили отношение в 1–3-м кварталах 2019 года — их число составило 66. Среднее значение отношения по Российской Федерации за этот период не опускалось ниже единицы.

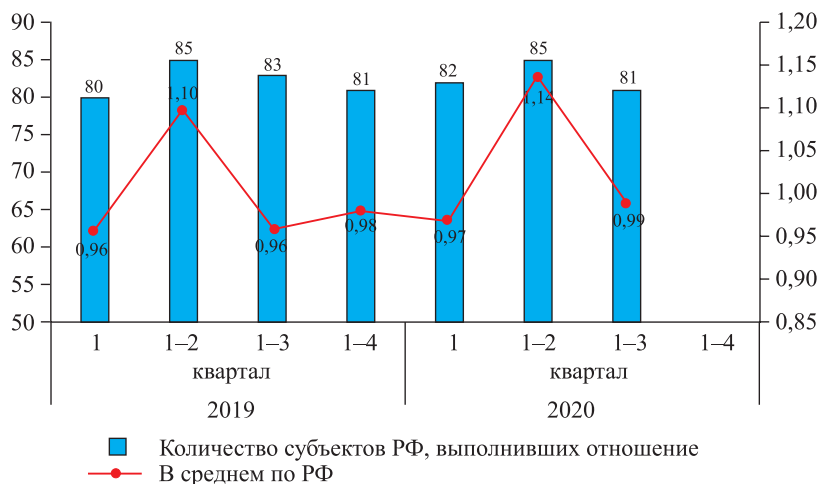


Рис. 10. Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения среднего профессионального образования к средней заработной плате по региону¹⁶

Наиболее стабильная ситуация наблюдается в сфере среднего профессионального образования, где за весь рассматриваемый период (2019–2020 гг.) число выполнивших соотношение субъектов РФ не опускалось ниже 80. Важно отметить, что в 1–4 кварталах 2019 года таких регионов было меньше, чем в 1–2 кварталах того же года.

Сфера высшего образования подвержена сезонным колебаниям. В 1–2 кварталах 2019 и 2020 гг. отмечено наибольшее число субъектов РФ, вузы в которых выполнили соотношение, — 72 региона, а в 1–3 квар-

¹⁶ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации».



Рис. 11. Отношение средней заработной платы преподавателей образовательных организаций высшего образования к средней заработной плате по региону¹⁷

алах 2019 и 2020 гг. — наименьшее число: 63 и 66 регионов, соответственно. На диаграмме можно заметить схожую динамику как по количеству регионов, выполнивших соотношение, так и по значению такого соотношения в среднем по РФ.

Динамика заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Динамика покупательной способности заработной платы схожа почти для всех уровней образования, за исключением средней заработной платы преподавателей учреждений высшего образования (рис. 12–14). Данные

¹⁷ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации».

представлены за 1–3 кварталы 2013–2020 гг.¹⁸ Для дошкольного, общего и среднего профессионального образования (СПО) характерно снижение покупательной способности заработной платы в период 2016–2019 гг., когда она достигла наименьшего уровня. Такой спад объясняется дефицитом средств бюджета на образование в то время.

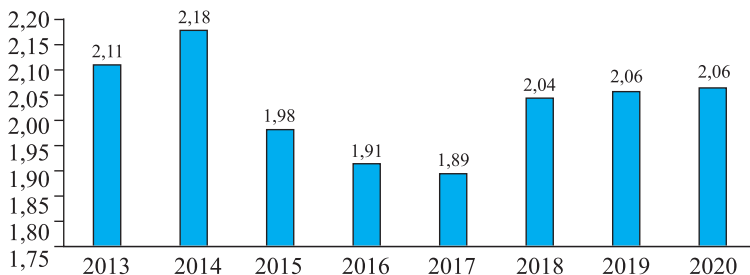


Рис. 12. Покупательная способность заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций¹⁹

Совершенно иная ситуация с покупательной способностью заработной платы складывалась в сфере высшего образования: здесь она неуклонно росла с незначительными перепадами до 2020 года (рис. 15). При этом, в отличие от ситуации с другими уровнями образования, в 2013 году уровень покупательной способности зарплат в сфере высшего образования может быть объяснена тем, что высшее образование финансируется из федерального бюджета, в то время как ответственность за другие уровни образования возложена на субъекты РФ (в части СПО) и муниципальные образования (в части дошкольного и общего образования), которым распределяются дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности из федерального бюджета.

¹⁸ Такое представление данных обусловлено целью сохранения последовательности данных и тем, что данные по средним заработным платам преподавателей образовательных организаций дошкольного, общего, среднего профессионального и высшего образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь–декабрь 2020 года на дату обращения (06.03.2021 г.) не были опубликованы.

¹⁹ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателям «Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных организаций государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

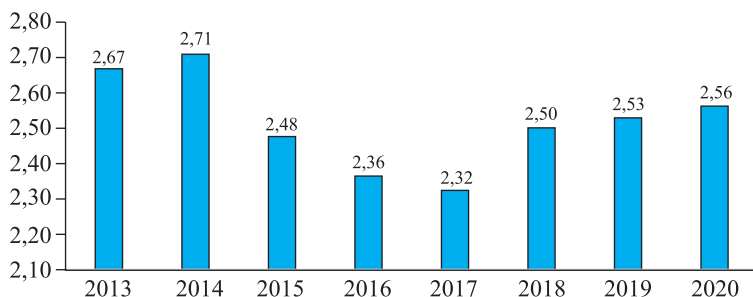


Рис. 13. Покупательная способность заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций²⁰

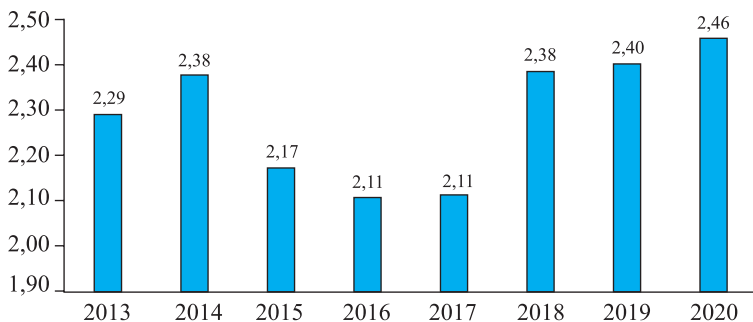


Рис. 14. Покупательная способность заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения образовательных организаций среднего профессионального образования²¹

²⁰ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателям «Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

²¹ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателям «Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

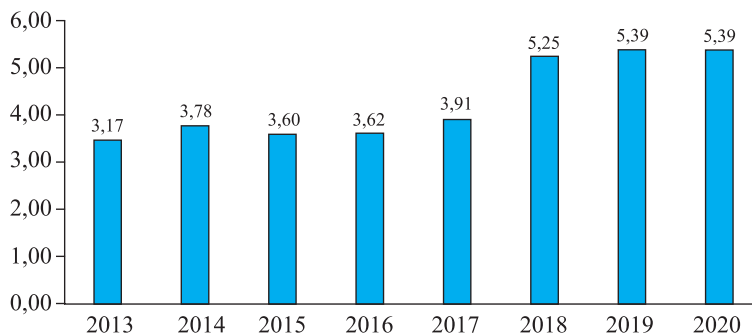


Рис. 15. Покупательная способность заработной платы педагогических работников образовательных организаций высшего образования²²

Фактически, в 2020 году значительного падения покупательной способности заработной платы работников образовательных учреждений, по данным в среднем по Российской Федерации, не произошло. Ситуация может быть иной в случае проведения оценки покупательной способности заработной платы в разрезе регионов.

Анализ покупательной способности заработной платы педагогических работников образования в разрезе субъектов РФ целесообразно провести путем соотнесения величин в текущем и отчетном финансовом году (фактически произведен расчет темпов роста покупательной способности в текущем году по отношению к предыдущему). Особенность данных, представленных на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики, состоит в поквартальной публикации данных, формируемых нарастающим итогом с 1 квартала соответствующего года до 4-го. Таким образом, в период за 1–4 кварталы соответствующего года представлена информация о среднегодовых размерах заработной платы педагогических работников.

Результаты расчета отношения уровня покупательной способности заработной платы педагогических работников дошкольного образования в текущем финансовом году к отчетному представлены на рис. 16 и показы-

²² Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

вают число субъектов Российской Федерации, которые выполнили указанное отношение со значением больше 1. В анализе участвовали 84 субъекта РФ.

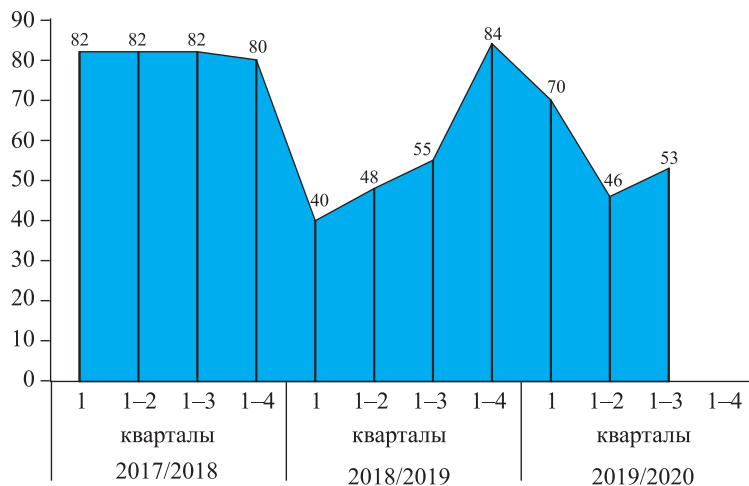


Рис. 16. Изменение уровня покупательной способности средней заработной платы педагогических работников дошкольного образования в субъектах РФ по числу субъектов, в которых она росла²³

Из представленного графика видно, что покупательная способность заработной платы в 2018 году почти во всех субъектах РФ росла на протяжении всего года. В 1 квартале 2019 года произошло снижение этого показателя (число выполнивших отношение субъектов РФ снизилось по сравнению с 1 кварталом 2018 года до 40 регионов). Далее последовало планомерное повышение покупательной способности заработной платы: по итогам анализа 1–4 кварталов 2019 года по сравнению с аналогичным периодом в 2018 году размер покупательной способности заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций увеличился

²³ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателям «Средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных организаций государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

в 84 субъектах РФ. В 1 квартале 2020 года произошло снижение покупательной способности заработной платы в субъектах РФ по сравнению с 1 кварталом 2019 года. В 1–2 кварталах число выполнивших отношение субъектов РФ упало до 46 регионов; далее был планомерный рост по итогам 1–3 кварталов 2020 года. Данные за 1–4 кварталы того же года по состоянию на дату обращения 06.03.2021 г. не представлены.

Аналогичный анализ покупательной способности заработной платы проведен по категории работников общеобразовательных учреждений (рис. 17). Базу для анализа составили 84 субъекта Российской Федерации.

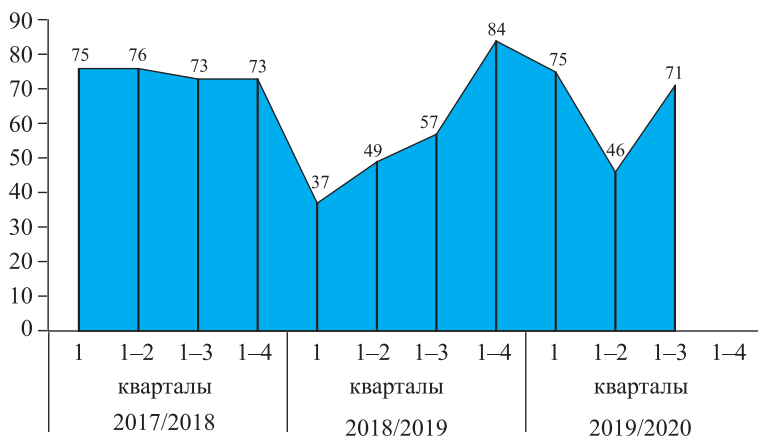


Рис. 17. Изменение уровня покупательной способности средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений в субъектах РФ по числу субъектов, в которых она росла²⁴

Динамика покупательной способности заработной платы педагогических работников школ и дошкольных образовательных организаций схожа. В 1 квартале 2019 года происходило падение показателя по сравнению с 1 кварталом 2018 года, затем был рост вплоть до 1–4 кварталов 2019 года.

²⁴ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателям «Средняя заработная плата педагогических работников образовательных организаций общего образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

В 1 квартале 2020 года по сравнению с 1 кварталом 2019 года наблюдалось незначительное падение. В 1–2 квартале 2020 года оно продолжилось, и количество выполнивших отношение субъектов РФ за этот период составило 46 регионов; однако в 1–3 кварталах 2020 года покупательная способность заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций стала расти.

Сравнение покупательной способности средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального и высшего образования по субъектам РФ проводилось с помощью соотношения значений в текущем финансовом и в отчетном году (рис. 18). Базой для анализа послужили данные 84 субъектов Российской Федерации.

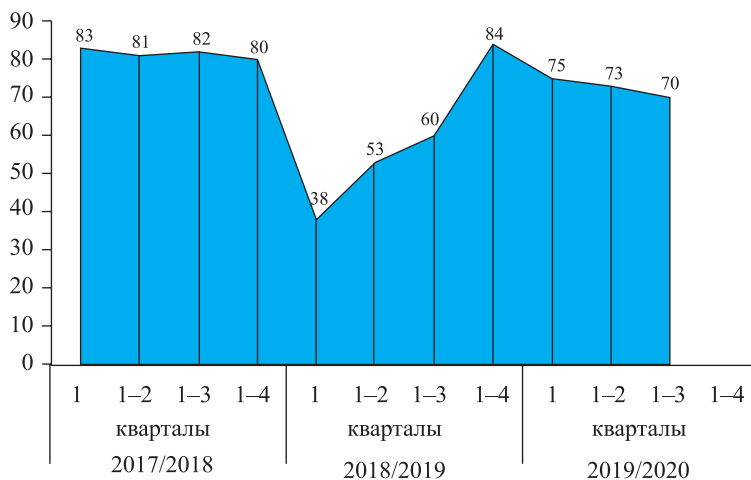


Рис. 18. Изменение уровня покупательной способности средней заработной платы педагогических работников и мастеров производственного обучения учреждений среднего профессионального образования в субъектах РФ по числу субъектов, в которых она росла²⁵

²⁵ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателям «Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

В 2018 году по сравнению с 2017-м динамика покупательной способности заработной платы педагогических работников была более стабильной, чем в 2019/2020 годах. В 2019 году она была аналогична динамике показателя для педагогических работников дошкольного и общего образования в том же году; а в 2020-м постепенно снижалась по сравнению с 1, 1–2, 1–3 кварталами 2019 года — в итоге число выполнивших отношение субъектов сократилось до 70.

Анализ покупательной способности заработной платы был также проведен по категории педагогических работников образовательных организаций высшего образования (рис. 19). Базой для анализа послужили данные 72 субъектов Российской Федерации. Динамика показателя в период 2018 и 2019 гг. аналогична ранее рассмотренным для педагогических работников дошкольного, общего и среднего профессионального образования. В 2020 году покупательная способность зарплаты педагогических работников высшего образования повторяла динамику в СПО за аналогичный период времени: в 1 квартале 2020 года по сравнению с 1 кварталом 2019-го она снизилась, и отношение выполнили всего лишь 65 субъектов РФ из 72. В 1–3 кварталах 2020 года снижение показателя продолжилось, и число выполнивших отношение регионов упало до 53.

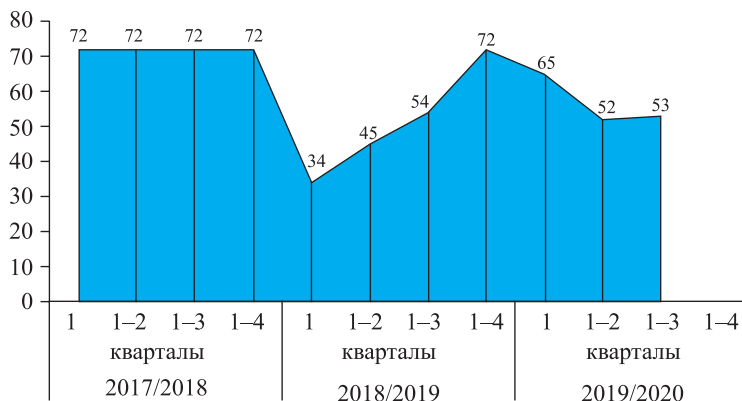


Рис. 19. Уровень покупательной способности средней заработной платы педагогических работников организаций высшего образования в субъектах РФ²⁶

²⁶ Расчеты авторов на основе данных Федеральной службы государственной статистики по показателю «Средняя заработная плата преподавателей образовательных организа-

Выводы

Подводя итоги анализа покупательной способности размера заработной платы работников сферы образования, можно сделать следующие выводы.

В условиях введенных жестких карантинных мер в апреле 2020 года ситуация на рынке труда ухудшилась по сравнению с предыдущими периодами по нескольким показателям, демонстрируя падение реальных доходов граждан: доходы от предпринимательской деятельности упали на 13%, доходы от собственности — на 15%, прочие денежные поступления граждан сократились на 13,5%. Вместе с тем необходимо отметить, что доходы от получения социальных выплат увеличились на 11,5%. Доходы, связанные с оплатой труда, во 2 квартале 2020 года уменьшились на 3,5%, что является уникальным явлением за весь анализируемый период времени (2013–2020 гг.).

Покупательная способность заработной платы в сфере образования не показала значимой отрицательной динамики, скорее, повторив сценарий 2019 года. Таким образом, пандемия коронавируса в 2020 году не оказала сильного влияния на выплаты заработной платы, которые происходили в штатном режиме.

Анализ исполнения Указа Президента РФ № 597 показал, что наиболее стабильная ситуация по доведению размера оплаты труда педагогических работников до средней заработной платы по экономике региона наблюдается в сфере среднего профессионального образования, где в течение последних двух лет исполняют Указ не менее 80 регионов ежеквартально. Более напряженная обстановка зафиксирована в сфере дошкольного образования, где Указ на протяжении 2019 и 2020 годов фактически не исполнялся. Число субъектов РФ, исполнивших Указ, колеблется от 5 до 50 регионов поквартально, при этом в 1–3 кварталах 2020 года таких регионов было всего лишь 16.

Из представленных графиков видно, что регионы продолжали поддерживать необходимый уровень заработной платы педагогических работников, несмотря на введенные ограничения. В этой связи можно сделать вывод о том, что пандемия будет иметь отложенный эффект, который проявится в дефиците доходов бюджетов бюджетной системы РФ в 2021 и последующих годах. Предстоящие изменения в меньшей мере скажутся на размере оплаты труда работников сферы образования — ввиду строгого контроля за исполнением целевых показателей Указа № 597; однако сле-

ций высшего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации» и «Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг».

дует ожидать увеличения нагрузки на преподавателей с одновременным сохранением условного прежнего размера оплаты труда.

Ожидается, что образовательные организации будут поддерживать необходимый уровень оплаты труда за счет сокращения других статей расходов и их реструктуризации. Таким образом, в предстоящие периоды можно ожидать сокращения расходов на закупку оборудования, затрат на повышение квалификации.

Частичную компенсацию расходов образовательные организации смогут получить за счет оказания платных образовательных услуг населению. Наиболее незащищенной с этой точки зрения является сфера общего образования, имеющая ограниченные возможности получения внебюджетных доходов. Считать эту сферу наиболее подверженной риску позволяет также и факт ее наибольшего недофинансирования по сравнению с другими уровнями образования. Вместе с тем, доходы населения в 2020 году, а следовательно, и платежеспособность граждан, ощутимо снизились, что скажется на объеме внебюджетных поступлений образовательных организаций всех уровней образования.

Изложенное приводит к выводу о необходимости реализации комплекса мер по поддержке текущего финансового обеспечения сферы образования — в первую очередь, дошкольного и общего, — направленного на увеличение объема дотаций из федерального бюджета на выравнивание бюджетной обеспеченности субъектов РФ. Возникла острая необходимость в совершенствовании системы оплаты труда педагогических работников в связи с изменениями самого характера их труда в условиях изменения нагрузки и возрастания интенсификации труда. Анализ показал, что, несмотря на предпринятые усилия, покупательная способность заработной платы, — а следовательно, и удовлетворенность педагогов ее размерами — не повысилась, за исключением сферы высшего образования. Поэтому, наряду с решением вопросов совершенствования системы оплаты труда педагогов, в первую очередь, дошкольного и общего образования, необходимо существенное увеличение объема средств федерального бюджета в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Дополнительные средства должны быть направлены на обеспечение возможности профессионального развития и обучения педагогических работников на протяжении всей их профессиональной деятельности²⁷.

²⁷ О взаимосвязи системы оплаты труда учителей с их профессиональным развитием см. [Деркачев, Пинская, 2014].

Предложения по совершенствованию системы оплаты труда педагогов

Модель ученико-часа против модели интегрированного оклада

Ранее рассмотренные данные демонстрируют нам динамику общего уровня оплаты труда педагогических работников. Однако не менее важным вопросом является система оплаты труда, то есть то, как именно распределяется этот объем фонда оплаты труда: прозрачно ли это распределение, понятно ли оно, кажется ли оно не только достаточным, но и справедливым для педагогических работников, адекватно ли система оплаты труда отражает особенности качества и количества педагогического труда, с учетом изменений, которые могут привести в процесс образовательной деятельности дистанционные образовательные технологии. Во время пандемии в образовании произошли необратимые изменения, полного возврата к ситуации до пандемии случиться уже не может. Цифровая трансформация образования стала во многом общим контекстом образовательного труда, и системы оплаты труда должны среагировать на эти изменения неизбежно, независимо от факта введения или отмены режимов нерабочих дней с сохранением заработной платы, повышенной готовности и иных подобных публичных решений, связанных с развитием пандемии. Распределение базовой части оплаты труда, включая возможные коэффициенты, компенсационных и стимулирующих выплат внутри общего размера оплаты труда должно адекватно отражать происходящие изменения в образовании «после пандемии».

С учетом особенностей организации образовательного процесса в 2020 году представляется целесообразным предложить совершенствование окладной системы и переход на модель интегрированного оклада, а также введение дополнительных категорий, которые отличаются трудовым функционалом: учитель-наставник и учитель-методист.

Модель основана на том, что размер заработной²⁸ платы может зависеть от конкретных характеристик, связанных с работником и с выполня-

²⁸ Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

емой им работой. Можно обозначить следующие ключевые принципы построения модели интегрированного оклада.

Все виды педагогического труда одинаково ценны. И аудиторная нагрузка, и другие виды педагогического труда важны для качественной работы с детьми.

Оплата труда, учитывающая лишь те или иные виды педагогической нагрузки, либо отдающая приоритет тем или иным видам педагогического труда, не соответствует принципам педагогического труда. Оплата труда педагога должна осуществляться с учетом всего спектра его обязанностей, при этом может и должна учитывать объем, сложность и интенсивность труда.

Все виды аудиторной нагрузки (офлайн-, онлайн-, смешанные виды) одинаково ценны. Для каждого ребенка есть свои приоритеты в формах получения образования, и каждый выбор детей и семей важен для системы образования равным образом.

Неверно выделять тот или иной формат работы, если он не отличается по своей сложности и интенсивности труда, только потому, что это традиционная форма, которая воспринимается как более привычная, или, наоборот, новый вариант работы с использованием электронных ресурсов и дистанционных образовательных технологий. Различия в уровне оплаты труда педагога должны зависеть не от формальных критериев (например, урок традиционный или дистанционный), а от оценки содержания педагогического труда: какова сложность работы, насколько она интенсивна. Прямой связи между этими параметрами и фактом использования либо неиспользования тех или иных технологий нет.

Равная ценность традиционного и дистанционного образовательного процесса вытекает не только из теоретических принципов, но из существенных различий в условиях жизни семей с детьми в Российской Федерации. Каждая семья имеет право максимально полно использовать ресурсы системы образования и адаптировать образование ребенка к его склонностям и интересам, возможностям и запросам семьи. Система образования должна одинаково качественно работать как с ребенком, для которого выбрано традиционное обучение, так и с тем, кто предпочел дистанционный формат или смешанный вариант обучения. Из этого принципа логически вытекает, что труд педагога одинаково ценен с любым ребенком, в любом выбранном им формате (а также в любой эпидемиологической обстановке, которая может накладывать свои ограничения).

Аудиторная нагрузка включает в себя все виды работы во взаимодействии с учениками: классические офлайн-уроки, дистанционные онлайн-

занятия, смешанные уроки (занятия), консультационное сопровождение и иные виды учебных занятий.

Ключевым моментом в данном случае является не технология взаимодействия (дистанционные технологии, либо классическая работа в классе), а сам факт непосредственного взаимодействия учителя и ученика как участников образовательного процесса.

Неаудиторные виды педагогического труда включают в себя иные виды работы, которая может различаться в зависимости от построения образовательного процесса классическим образом либо дистанционно.

Модель ученико-часа по сравнению с окладной системой имеет ряд недостатков. Во-первых, практика показала, что вопросы неравномерного распределения нагрузки, невозможности предоставить «нормативное» количество обучающихся тем или иным педагогам вызывают социальную напряженность и негативные оценки педагогов. Во-вторых, зачастую педагог работает именно с группой обучающихся, и дифференциация оплаты по их количеству не всегда реально отражает различия в интенсивности труда. В-третьих, система вызывает вопросы с точки зрения стабильности уровня оплаты труда, поскольку количество детей не всегда стабильно. Ученики принимаются, отчисляются, переводятся из класса в класс. Кроме того, они болеют, не посещают занятия по другим причинам и т. д.

При этом размер группы может учитываться в модели интегрированного оклада при установлении системы оплаты труда: например, может учитываться индивидуальная работа, работа с классом, работа в малых или сверхмалых группах.

Работа в рамках сетевого взаимодействия организуется в пределах установленной системы оплаты труда для педагога, независимо от принадлежности детей к контингенту конкретной организации.

Сетевое взаимодействие рассматривается как вопрос финансирования образовательной деятельности организации, но не вопрос оплаты труда. Педагогу не важно, является ли его организация базовой для данного контингента (ученики класса, группы являются контингентом в рамках государственного, муниципального задания), либо же они зачислены сюда как в организацию — участника для освоения части образовательной программы. Педагог одинаково работает как с контингентом образовательной организации, так и теми, кто обучается в ней в рамках сетевой формы реализации образовательной программы как в организации-участнике. Интенсивность и сложность труда не зависят от этого (зависит источник финансирования оплаты труда, но не размер оплаты труда). Поэтому размер

оплаты труда педагога зависит лишь от его нагрузки, но не от административных вопросов о том, каким именно образом она ему обеспечена. Администрация же образовательной организации, включая в нагрузку обучение лиц, не относящихся к контингенту по государственному, муниципальному заданию и зачисленных в организацию как организацию — участника для освоения части образовательной программы, при определении источников оплаты труда педагога учитывает эти моменты. Таким образом, дискриминации в оплате труда в зависимости от «принадлежности» обучающихся быть не должно.

При этом размер норматива, нормативных затрат на ребенка для школы может учитывать факт реализации образовательной программы в сетевой форме коэффициентом. Желательно, чтобы такой учет осуществлялся в регионе. Это позволит школам, реализующим сетевые образовательные программы, иметь некоторый объем финансовых ресурсов, на базе которых может быть достигнута индивидуализация образовательных траекторий.

Работа в дистанционном и смешанном режиме может учитываться в системе оплаты труда. Это вопрос как оплаты труда педагога (она может различаться по сложности, в зависимости от того, выбран ли вариант традиционный, дистанционный или смешанный), так и финансирования организации (то есть размера нормативных затрат на обучающегося в зависимости от факта использования дистанционных образовательных технологий).

Работа педагога в дистанционном и смешанном режиме может отличаться по сложности и интенсивности от офлайн-уроков. Система оплаты труда может это учитывать при оплате труда педагога. При этом, одновременно, размер норматива, нормативных затрат на ребенка для школы может учитывать это повышающим коэффициентом (желательно, чтобы такой учет осуществлялся в регионе).

Таким образом, окладная система оплаты труда максимально соответствует этим принципам: модель эффективного контракта подразумевает достойную оплату за весь спектр педагогического труда. Интегрированный оклад не имеет отношения к инвестициям: вопросы оснащения оборудованием решаются другими инструментами (инвестиционные вопросы).

Нормирование педагогического труда в модели интегрированного оклада

Ключевым для системы оплаты труда по модели интегрированного оклада является нормирование педагогического труда.

Педагогическая работа разделяется на две ключевые части: учебная нагрузка (нормируемая часть) и ненормируемая часть.

Учебная нагрузка педагога (нормируемая часть) включает в себя ряд видов труда. Рассмотрим их подробнее.

Вид учебных занятий: урок. Может иметь формат офлайн, дистанционный, смешанный. Урок проводится в классах, группах, размер которых может быть различным; при этом данный параметр не связан напрямую с тем, проводится ли урок традиционно, дистанционно или в смешанном формате. Для каждого варианта работа может быть организована как с большой группой, так и с малой, и сверхмалой.

Вид учебных занятий: иной, консультации и др. Форматы: офлайн, дистанционный, смешанный. Занятия проводятся в группах (допустимо комплектование по иным принципам, чем группа / класс, например, могут создаваться разновозрастные группы для работы в углубленном режиме, либо группы на параллель классов, выделенные по тем или иным основаниям), либо индивидуально.

Вид нагрузки: проведение промежуточной аттестации для обучающихся и экстернов (при их наличии). Данный вид нагрузки должен учитываться при определении объема педагогического труда в обязательном порядке.

Виды учебных занятий устанавливаются в образовательной программе, общее количество часов для обучающегося по программе должно соответствовать ФГОС. В остальном же образовательная организация может свободно выбирать такие виды учебных занятий, которые максимально эффективны для достижения образовательных результатов в складывающихся условиях.

С учетом образовательной программы формируется и нагрузка для конкретных педагогов. Нагрузка учителя формируется на базе количества часов в неделю, как установлено нормативными правовыми актами.

Другие виды педагогического труда, включаемые в модель интегрированного оклада

Другие виды педагогического труда (ненормируемая часть) включают в себя широкий спектр видов работы и входят в рабочее время учителя, однако не нормируются четко ни по строгой продолжительности выполнения по времени, ни по времени начала / окончания конкретного вида работы.

Тем не менее, с целью защиты прав педагогов *предлагается осуществлять условное нормирование рассматриваемого труда* — практика показывает, что зачастую полная неопределенность с ненормируемой частью педагогического труда приводит к необоснованному повышению нагрузки и необоснованным претензиям. Так, количество поручений и обязанностей в рамках ненормируемой части порой превышает все разумные и допустимые пределы. Кроме того, уровень требований к педагогу в части тех или иных видов труда напрямую зависит от количества времени, которое предполагается для работы (например, для создания методических материалов, для проверки заданий, для коммуникации с родителями и т. д.).

В рамках условного нормирования определяется примерное время в неделю для выполнения педагогом того или иного вида педагогического труда, без определения времени начала и выполнения его конкретного вида, без контроля рабочего времени педагога (контроль осуществляется только по результатам труда).

Можно выделить несколько ключевых видов такого труда, однако перечень этот не закрыт и может регламентироваться в пределах законодательства об образовании и профессионального стандарта конкретной образовательной организацией. Остановимся на наиболее распространенных видах.

Методическая работа: разработка учебных программ и иных компонентов образовательной программы, разработка индивидуальных учебных планов, участие в педагогических советах, заседаниях методических объединений и прочих подобных мероприятиях, другие виды методической работы.

Подготовка к проведению занятий: подготовка к занятиям, весь набор необходимых действий по планированию, подбору необходимых материалов и т. д., проверка заданий обучающихся, в том числе в режимах офлайн и онлайн, другие виды подготовки.

Организационно-педагогический труд: подготовка к проведению воспитательных и прочих мероприятий, взаимодействие с родителями, законными представителями детей, другие виды труда.

Работа по техническому сопровождению дистанционного и смешанного обучения

Работа по техническому сопровождению дистанционного и смешанного обучения не относится напрямую к педагогической. Такая работа может быть выполнена любым работником, имеющим необходимую для этого

квалификацию. Этот работник не обязательно должен быть педагогом (отвечать требованиям к квалификации педагогов).

Примерами работы по техническому сопровождению могут служить следующие виды задач: составление списков рассылки для ссылок доступа, формирование и рассылка ссылок доступа для участия в мероприятиях, консультирование по вопросам подключения, авторизации, другим техническим вопросам обучающихся и законных представителей.

Сводим все вместе: как может выглядеть модель интегрированного оклада

Исходя из описанных принципов и системы нормирования педагогического труда, предлагается следующая модель оплаты труда педагогов на базе интегрированного оклада.

Оплата труда педагога осуществляется *по окладной системе*. Оклад должен быть стабильным, предсказуемым для работника, учитывать объем, сложность и интенсивность труда, а также обеспечивать принципы эффективного контракта, то есть обеспечивать достойную оплату труда, с учетом поставленных перед системой образования задач по достижению уровня оплаты педагогического труда не ниже среднего уровня по регионам.

Базовая часть определяется с учетом учебной нагрузки учителя. Расчет осуществляется с учетом учебной нагрузки педагога, в часах, при этом с коэффициентами в зависимости от сложности и интенсивности труда для отражения данных различий.

В учебную нагрузку включаются все виды учебных занятий, независимо от формата их проведения педагогом: офлайн-, онлайн-, либо смешанно-го. При этом учебная нагрузка может выполняться в классах, иных группах различного размера, а также представлять собой индивидуальную работу с учениками, работу по проведению промежуточной аттестации.

При определении размера оплаты *могут учитываться с коэффициентом виды учебных занятий* (например, урок или консультационное сопровождение ребенка при освоении им электронных образовательных ресурсов: уровни сложности и интенсивности труда педагога в этих случаях различны — во втором случае, в отличие от проведения полноценного урока, ученик нуждается лишь в некоторых пояснениях и небольшой помощи). При этом коэффициент может устанавливаться в зависимости от содержания труда (например, урок или консультация), но не должны дискриминироваться ни дистанционные, ни традиционные форматы проведения

занятий: урок, равно как и консультация, остается уроком и консультацией независимо от того, проводится он онлайн или офлайн. Различия в оплате труда могут быть обусловлены действительными различиями в сложности и интенсивности труда, но не могут быть обоснованы просто фактом онлайн- или офлайн-работы (и ничем более).

Различия в оплате в зависимости от формата проведения работы (офлайн или онлайн) могут вводиться организацией, но лишь в том случае, если формат действительно предопределяет существенные различия в сложности труда педагога. Например, *смешанный формат проведения учебного занятия*, как более сложный, может учитываться с коэффициентом. По общему же правилу как офлайн, так и онлайн требуют от педагога усилий, и онлайн-занятия не могут по умолчанию оплачиваться ниже, чем традиционный урок.

При определении размера оплаты могут устанавливаться *повышающие коэффициенты за сложность, новизну, инновационность работы* педагога (например, внедрение смешанного формата обучения по предмету, апробация новых для региона онлайн-программ по тем или иным предметам и т. д.). Такие коэффициенты образовательная организация может ввести исходя из особенностей своей деятельности.

При определении размера оплаты *могут устанавливаться коэффициенты для учета интенсивности труда в зависимости от наполняемости классов, групп*. Предлагается считать, что с коэффициентом 1 оплачивается работа с классом, группой стандартной наполняемости. При этом могут быть введены коэффициенты для работы в увеличенных, малых и сверхмалых группах. В любом случае, установленные коэффициенты должны соответствовать реальным различиям в интенсивности педагогического труда и не должны воспроизводить модель ученико-часа.

Базовый оклад на первом квалификационном уровне предлагается установить на уровне не ниже 70% от средней заработной платы.

Компенсационные выплаты устанавливаются за условия труда, отличающиеся от нормальных.

Какие именно условия труда существенно отличаются от нормальных, определяется законодательством (ночное время, выходные и праздничные дни, вредные условия труда и т. д.), но могут и вводиться на уровне организации, с учетом оценки реальных условий труда персонала.

Базовым принципом для введения компенсационных выплат является следующий. Есть профессиональный стандарт с перечнем должностных обязанностей, на базе которого заключается трудовой договор. Все обя-

занности, которые вытекают из профессионального стандарта, предлагается оплачивать в рамках должностного оклада, базовой его части. Однако, если какой-то вид педагогического труда резко выделяется по своей сложности и интенсивности (например, на педагога возложена дополнительная работа, которую обычно педагоги его должности не выполняют, либо не выполняют в таком объеме), за него может быть введена доплата.

Компенсационные выплаты вводятся за дополнительные обязанности, за выполнение работы в особенно сложных условиях, с большой интенсивностью, по факту работы в таких условиях (то есть напрямую с качеством труда не связанные).

Например, компенсационные выплаты устанавливаются за работу в пределах неаудиторной нагрузки в случае, *если конкретный вид педагогического труда выражено интенсивнее, сложнее, требует значительно больше времени педагога, чем обычно*. Могут быть введены компенсационные выплаты за сверхвысокий объем подготовительной работы, за большой объем проверки заданий учеников, за высокие трудозатраты в связи с консультированием родителей, законных представителей и т. д. Любую работу, не относящуюся к обычному кругу должностных обязанностей, исходя из профессиональных стандартов и трудовых договоров, можно отнести к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Есть отдельные виды труда, за которые *традиционно установлены доплаты*: классное руководство, заведование кабинетами, проверка тетрадей и т. д. Такие компенсационные выплаты предлагается сохранять.

Виды труда, за которые могут быть установлены выплаты на уровне организации: большая нагрузка по формированию индивидуальных учебных планов для учеников, которые выбрали смешанные либо иным образом отличающиеся от стандартных форматы обучения в 2020 году, особенно большой объем проверки индивидуальных заданий учащихся, большой объем работ по разработке рабочих программ для дистанционного и смешанного режима, большая нагрузка по созданию электронных образовательных ресурсов, интенсивная методическая работа по переводу занятий в онлайн-режим, например, по переносу заданий на платформы с автоматической проверкой и т. д.

Возможно введение компенсационных выплат за техническую поддержку обучающихся в процессе дистанционного и смешанного обучения. Представляется, что такие обязанности могут рассматриваться как дополнительные (к педагогическим), и при условии разделения организационно-педагогического труда и технического консультирования за последнее

предлагается вводить доплату. Организационно-педагогическая же работа может рассматриваться как труд, оплаченный в рамках базовой части должностного оклада.

Предлагается установить компенсационные выплаты за расходы педагогов на услуги связи, Интернета, обслуживание компьютерной техники и др. — по аналогии с компенсацией расходов педагогов на оплату учебной литературы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются за качественное выполнение обязанностей работника.

Такие выплаты вводятся организацией, при этом устанавливаются они не за факт выполнения обязанности, а за высокое качество ее выполнения. Такие выплаты характеризуют результат труда, а не рабочую дисциплину саму по себе. Результат может быть достигнут, а может быть и не достигнут при добросовестной работе.

В качестве основных принципов для введения стимулирующих выплат можно рассматривать прозрачность, определенность, четкие показатели для их осуществления, учет позиции органов государственно-общественного управления, коллегиальных органов управления и демократические процедуры при оценке эффективности.

Основания, критерии для введения стимулирующих выплат индивидуальны для образовательной организации и зависят от ее целей и задач, основных направлений развития, условий деятельности, особенностей контингента. Они должны быть понятны педагогам, измеримы (то есть должен быть реальный результат, факт которого можно подтвердить), по возможности, легко доказуемы и подтверждаемы.

Рекомендуется использовать общепринятые рекомендации по разработке показателей и критериев эффективности педагогического труда. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность — вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (размер вознаграждения преподавателей определяется на основе комплекса факторов рынка труда [Бэйрд, Лэндон, 2004; Гимпельсон, 2004; Гимпельсон, Ощепков, 2005];

г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность — принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Эмпирические исследования [Деркачев, Мельник, 2018; Деркачев, Зиновьев, 2016] показали важность для успешного внедрения эффективного контракта в образовательных организациях таких параметров, как справедливость и прозрачность системы оплаты труда.

Таблица 1. Коэффициенты увеличения оклада по сравнению со средней заработной платой учителей

Учительские категории	Факт	План: первый сценарий	План: второй сценарий
Без категории	0,8	0,50	0,50
Первая квалификационная категория	1,1	0,70	0,70
Высшая квалификационная категория	1,2	1,00	1,00
Учитель-наставник	—	1,30	1,20
Учитель-методист	—	1,60	1,40
Две квалификационные категории: учитель первой категории – учитель-наставник	—	0,91	0,84
Две квалификационные категории: учитель высшей категории – учитель-наставник	—	1,30	1,20
Две квалификационные категории: учитель первой категории – учитель-методист	—	1,12	0,98
Две квалификационные категории: учитель высшей категории – учитель-методист	—	1,60	1,40
Три квалификационные категории: учитель первой категории – учитель-наставник – учитель-методист	—	1,46	1,18
Три квалификационные категории: учитель высшей категории – учитель-наставник – учитель-методист	—	2,08	1,68

При установлении системы оплаты труда работников государственных, муниципальных учреждений предлагаемая модель предполагает, что впоследствии в нее будут инкорпорированы любые утвержденные Правительством РФ требования к системам оплаты труда, что размер и дифференциация должностных окладов будут не ниже определенных Правительством РФ, что в нее будут включены все выплаты компенсационного характера из перечня Правительства РФ, и что условия назначения выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат будут соответствовать утвержденным Правительством РФ.

Предлагается введение дополнительных должностей педагога-наставника и педагога-методиста. Каждой из этих должностей устанавливается трудовой функционал, отличающийся от трудового функционала педагога. Дополнительные трудовые функции определяются в должностных инструкциях к должности педагога-наставника и педагога-методиста.

Профессиональное развитие педагога может происходить как по линии повышения квалификации до высшей квалификации (без квалификационной категории, первая квалификационная категория, высшая квалификационная категория), так и по линии изменения трудового функционала: педагог, педагог-наставник, педагог-методист.

В таблице 1 приведены коэффициенты по учету квалификационных категорий и разных должностей и их сочетания.

Расчет затрат, обеспечивающих введение новых квалификационных уровней для педагогов

В этом разделе представлен примерный расчет затрат, обеспечивающих возможность введения новых квалификационных уровней для педагогов (в параметрах оплаты труда 2019 года). Фактически сейчас действует 10%-я прибавка для первой категории и 20%-я — для высшей категории. Это означает, что сегодня у педагогов нет экономической мотивации для профессионального развития. Мы предлагаем два сценария, согласно которым может меняться размер учительского вознаграждения. Первый сценарий (более радикальный) предполагает, что дифференциация между квалификационными уровнями будет высокой — 30%, что приведет к стимулированию перехода учителей на более высокие квалификационные уровни. Второй сценарий подразумевает более низкий уровень дифференциации между квалификационными уровнями. Мы предлагаем увеличить дифференциацию для каждого квалификационного уровня с нынешнего 10%-го

до 20%-го уровня. Это тот уровень, который работники обычно признают значимым для того, чтобы выполнить новую для них работу. При этом фонд оплаты труда во втором сценарии остается на фактическом уровне с целью минимизации дополнительных бюджетных расходов.

В каждом планируемом сценарии для более низких категорий учителей (без категории и первой квалификационной) были заложены коэффициенты, уменьшающие их заработную плату по сравнению со средней заработной платой учителей. Именно это позволяет добиться заработной платы выше среднего уровня для более высоких квалификационных уровней (учитель-методист, учитель-наставник; учитель, имеющий две квалификационные категории одновременно, например, учитель первой категории – учитель-методист; учитель, имеющий три квалификационные категории одновременно, например, учитель высшей категории — учитель-наставник – учитель-методист).

Среднемесячная заработная плата учителей заложена на уровне среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц за январь-сентябрь 2019 года, по данным Федеральной службы государственной статистики: 39 931 руб. Эта мера обеспечивает выполнение Указа Президента № 597. Заложенные коэффициенты к заработной плате позволяют добиться, например, оклада учителя, имеющего три квалификационные категории одновременно (учитель высшей категории – учитель-наставник – учитель-методист), при реализации первого сценария — в размере 83 056 руб., а при реализации второго — 67 084 руб.

При реализации первого сценария фонд оплаты труда вырастет на 74 млрд рублей. (12% от фактического уровня), что потребует значительных усилий от субъектов РФ, но тем не менее выглядит вполне реалистично. Бюджетам субъектов РФ, которые не обладают устойчивыми доходами, необходимо увеличить субсидии из федерального центра.

При реализации второго сценария фонд оплаты труда вырастет на 13 млрд руб. (2% от фактического уровня), то есть останется практически на прежнем уровне. Такое увеличение расходов образовательной отрасли посылито для бюджетов всех субъектов РФ.

Подушевые нормативы финансирования в части затрат на оплату труда и начислений на выплаты по оплате труда педагогических работников рассчитаны исходя из числа учащихся в расчете на одного педагогического работника (согласно Распоряжению Правительства от 30.04.2014) — 12,8. Доли страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (ОПС),

на обязательное медицинское страхование (ОМС), на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ФСС) составляют 0,3.

Реализация первого сценария потребует увеличения подушевого норматива с 48 666 до 54 447 руб., реализация второго сценария — до 49 678 руб. (в среднем по России в ценах 2019 года).

В данном разделе рассмотрены составляющие системы оплаты труда педагога в соответствии с действующими в регионах РФ моделями оплаты труда (базовый оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты, премирование) и изменения этих составляющих в модели интегрированного оклада. Наглядные схемы, иллюстрирующие полученные выводы, приведены в Приложении.

Заключение

Подводя итоги анализа динамики оплаты труда работников сферы образования, можно сделать следующие выводы.

В условиях введенных жестких карантинных мер в апреле 2020 года ситуация на рынке труда ухудшилась по сравнению с предыдущими периодами. Впервые за последние семь лет объем денежных доходов населения во 2 и 3 кварталах 2020 года упал по сравнению с аналогичным периодом 2019 года, в минимуме падение составило 5,4%. Это произошло, несмотря на увеличение социальных выплат населению. Только в 4 квартале 2020 года темп роста доходов восстановился до докризисного уровня.

Анализ покупательной способности населения в целом по РФ в 2020 году не выявил драматических изменений, но продемонстрировал значительные различия в последствиях кризиса в разрезе регионов страны. Падение покупательной способности заработной платы в октябре 2020 года было зафиксировано в 55 из них.

Тревожная экономическая ситуация в регионах, вызванная пандемийным кризисом, заставляет внимательнее анализировать динамику доходов педагогических работников. Расходы на оплату труда педагогов всех уровней образования относятся к «защищенным» статьям социальных расходов. Объем дотаций на выравнивание доходов региональных бюджетов, которые в том числе являются источником покрытия социальных расходов регионов, за последние четыре года увеличивался как в номинальном, так и в реальном (сопоставимом) выражении.

Анализ показал, что регионам в 1–3 кварталах 2020 года удалось удержать отношение зарплат педагогических работников в соответствии с Указами Президента РФ для организаций общего (79 регионов) и среднего профессионального образования (81 регион). Относительно позитивная ситуация сложилась и для преподавательских кадров высшего образования (в 66 регионах).

Хуже обстоят дела с доходами педагогических работников дошкольного образования. В 1–3 кварталах 2020 года требуемое отношение зарплат выполнили всего 16 регионов, для сравнения в аналогичный период 2019 года таких регионов было 40.

Анализ покупательной способности заработной платы работников образовательных организаций в среднем по Российской Федерации показал, что значительного спада в 2020 году она не претерпела. В региональном

разреze количество субъектов, не допустивших ее падения в 1–3 кварталах 2020 года, по сравнению с аналогичным периодом 2019 года не только не уменьшилось, но в некоторых случаях и увеличилось: в дошкольном образовании с 53 субъектов в 2019 году до 55 в аналогичном периоде 2020-го, в общем — с 57 до 71, в среднем профессиональном — с 60 до 70, в высшем — с 53 до 54.

Таким образом, анализ показал, что регионы продолжали удерживать достигнутый уровень заработной платы педагогических работников, несмотря на введенные карантинные ограничения и вызванный этим спад деловой активности. Имея это в виду, можно предположить, что ответственная социальная политика скажется на дефиците доходов бюджетов бюджетной системы РФ в 2021 и последующих годах. Возможные проблемы с финансированием бюджетных расходов вряд ли отразятся на размере оплаты труда работников сферы образования в связи со строгим контролем за исполнением целевых показателей Указа № 597, однако возможно сокращение других статей расходов образовательных организаций, в том числе на закупку оборудования и повышение квалификации педагогических работников.

Изложенное приводит к выводу о необходимости реализации комплекса мер по поддержке текущего финансового обеспечения сферы, в первую очередь, дошкольного и общего образования. Требуется существенное увеличение объема средств федерального бюджета в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование». Дополнительные средства должны быть направлены на обеспечение возможности профессионального развития и обучения педагогических работников на протяжении всей их профессиональной деятельности.

Проведенный анализ также показал, что в связи с изменениями самого характера педагогического труда — в условиях перераспределения видов нагрузки, технологического усложнения и интенсификации преподавания — возникла острая необходимость в совершенствовании системы оплаты труда педагогических работников. В результате проектных изысканий авторами были предложены принципы и конкретные подходы к совершенствованию системы оплаты труда педагогов для перехода от модели оплаты ученико-часов к модели интегрированного оклада. Это радикальное решение позволяет преодолеть выделенные проблемы, учесть все виды педагогической нагрузки (в том числе с учетом применения современных технологий обучения), дать новый импульс профессиональному развитию педагогов.

Приложение

Составляющие системы оплаты труда педагога в соответствии с действующими в регионах РФ моделями оплаты труда (базовый оклад, компенсационные, стимулирующие выплаты, премирование) и изменения этих составляющих в модели интегрированного оклада

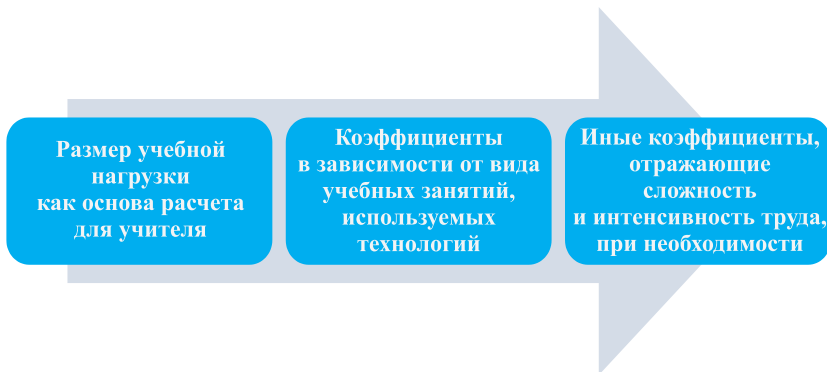
Модель интегрированного оклада

Базовая часть	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты
<ul style="list-style-type: none">• Модель оклада по должности: единый размер оплаты труда за весь спектр должностных обязанностей• Гарантированные выплаты при учете выполнения должностных обязанностей• Размер оплаты труда гарантирован на весь срок трудоустройства	<ul style="list-style-type: none">• Компенсируют отклоняющиеся от нормальных условия труда• Гарантированы при условии выполнения должностных обязанностей в отклоняющихся условиях (от обычных условий работы по должности)• Размер гарантирован на период выполнения работы в особых условиях, если особые условия отпадают, выплаты прекращаются	<ul style="list-style-type: none">• Стимулируют высокое качество выполнения должностных обязанностей• Предполагают достижение конкретных измеримых результатов, более высоких, чем в среднем при добросовестном выполнении обязанностей по должности• Гарантированы при достижении высоких результатов, добросовестная работа без высоких результатов оплачена в рамках оклада

Базовая часть: общие принципы

- Стабильность размера оклада, гарантии своевременности выплат
- «Прозрачность» расчета оклада для работника
- Высокая доля в общем размере оплаты труда: 70 % и выше
- Зависимость от количества, сложности, интенсивности труда
- Соответствие принципам эффективного контракта
- Соответствие размера политическим задачам в сфере обеспечения размеров оплаты труда

Расчет базовой части



Требования к расчету базовой части

Определение учебной нагрузки

- Виды учебных занятий определяются локальными нормативными актами с учетом требований законодательства и ФГОС
- Все виды учебных занятий включаются в нагрузку
- Учебное занятие включается независимо от используемых технологий (традиционно / дистанционно)
- Включается нагрузка по проведению промежуточной аттестации

Определение коэффициентов

- Коэффициент для смешанной формы работы (онлайн + офлайн), иные коэффициенты для учета используемых технологий, при условии, что имеются существенные отличия в сложности и интенсивности труда по причине использования таких технологий
- Коэффициент в зависимости от размера, наполняемости класса, группы, индивидуального характера работы (стандартный размер, увеличенная группа, малая группа, сверхмалая группа и т. д.)
- Коэффициент в зависимости от вида учебного занятия (урок, консультация, иные)

Компенсационные выплаты: общие принципы

- Назначаются за виды труда, не включенные (с учетом требований профессиональных стандартов) в обязанности по должности
- Назначаются за виды труда, включенные (с учетом требований профессиональных стандартов) в обязанности по должности, при условии, если они резко отличаются по своей сложности, интенсивности, объему от обычной нагрузки в рамках должностных обязанностей
- Назначаются по факту работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, — напрямую с качеством труда не связаны, но связаны с его интенсивностью и сложностью

Виды компенсационных выплат: пример

Определенные трудовым законодательством и иными нормативными документами

- Работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни
- Сверхурочная работа, совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной работы, увеличение объема работы
- Работа с вредными, опасными, тяжелыми условиями труда
- Работа в местностях с особыми климатическими условиями
- Классное руководство
- Компенсация в случае использования в ходе дистанционной работы собственного оборудования работника

Определенные на уровне организации

- Заведование кабинетами
- Проверка тетрадей (в случае особенно высоких требований к объему такой работы), высокий объем проверки заданий обучающихся
- Высокий объем подготовительной работы
- Высокий объем трудозатрат в связи с консультированием родителей, законных представителей
- Высокий объем трудозатрат по формированию индивидуальных учебных планов
- Высокий объем трудозатрат по разработке рабочих программ для реализации в дистанционном и смешанном формате
- Высокая интенсивность методической работы в связи с созданием электронных образовательных курсов
- Высокий объем трудозатрат по технической поддержке обучающихся в ходе дистанционного и смешанного обучения

Стимулирующие выплаты: общие принципы

- Определяются организацией с учетом целей и задач ее развития, условий деятельности, особенностей контингента
- Устанавливаются не по факту выполнения должностных обязанностей, а за высокое качество работы
- Должны быть понятны педагогам, основания назначения должны быть измеримы
- Характеризуют не дисциплину труда, а результат труда: результат может быть не достигнут при добросовестной работе
- Рекомендуются демократические процедуры в ходе назначения выплат (участие органов государственно-общественного управления)

Литература

- Абанкина И.В.* Новая система оплаты труда: первые результаты в регионах // Народное образование. 2008. № 2.
- Абанкина И.В.* Исследование результатов и эффектов введения новой системы оплаты труда учителей // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 153–169.
- Абанкина И.В., Абанкина Т.В.* Оплата труда без ошибок. Полное практическое руководство для руководителя, бухгалтера, кадровика бюджетной сферы. М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2009.
- Абанкина И.В., Вавилов А.И.* Характеристика новой системы оплаты труда учителей // Справочник заместителя директора школы. 2009. № 9. С. 57–62.
- Абанкина И.В., Вавилова А.А., Зиньковский К.В., Семенова К.А., Суркова Н.Е.* Цыплят по осени считают: уроки COVID-19 для школ // Современная аналитика образования. М.: НИУ ВШЭ, 2020. №14 (44).
- Абанкина И., Вавилова А., Суркова Н., Семенова К., Зиньковский К.* Катализатор или ингибитор? Регулирование трудовых отношений в образовании с учетом пандемии // Учительская газета. 21 июня 2020 года. № 29. С. 14.
- Абанкина И.В., Осовецкая Н.Я.* Новая система оплаты труда как механизмы развития школы // Народное образование. 2008. № 10. С. 51–59.
- Абанкина И. В., Филатова Л.М.* Тенденции изменения мотивации учителей в условиях внедрения эффективного контракта // Народное образование. 2015. № 7. С. 98–104.
- Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М.* Мотивации, поведение и стратегии воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, на рынке дошкольного образования // Мониторинг экономики образования. М.: НИУ ВШЭ, 2017. № 12 (111).
- Абанкина И.В., Родина Н.В., Филатова Л.М., Шабанова-Даниелян Е.Ю.* Кадровая политика в условиях введения эффективного контракта в дошколь-

- ном образовании // Мониторинг экономики образования. М.: НИУ ВШЭ, 2018. № 9 (129).
- Андреева А.Р., Попова С.А., Родина Н.В.* Внедрение эффективного контракта: результаты исследования // Народное образование. 2014. № 10. С. 151–157.
- Бэйрд Р., Лэндон Д.* Монополия на рынке труда преподавателей в США // Вопросы образования. 2004. № 1.
- Вавилова А.А., Зиньковский К.В., Суркова Н.Е.* Педагоги в поисках баланса. Последствия перехода школ на дистанционное обучение // Образовательная политика. 2020. № 3 (83). С. 38–45.
- Гимпельсон В.Е.* Комментарий к статье Дж. Лэндона и Р. Бэйрда «Монополия на рынке труда преподавателей в США» // Вопросы образования. 2004. № 1.
- Гимпельсон В.Е., Ощепков Г.С.* Рынок труда и динамика занятости в секторе образовательных услуг // Вопросы образования. 2005. №4.
- Демьянова А.В., Рыжикова З.А.* Динамика среднемесячной заработной платы работников в сфере образования // Мониторинг экономики образования. М.: НИУ ВШЭ, 2021. № 15.
- Деркачев П.В.* Межрегиональные различия в решении задачи повышения заработной платы педагогических работников // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 128–147.
- Деркачев П.В., Зиновьев А.К.* Был ли успешен переход на эффективный контракт в организациях профессионального образования Московской области? // Образовательная политика. 2016. № 3. С. 85–96.
- Деркачев П.В., Мельник В.П.* Эффективный контракт как фактор управления трудовой мотивацией временного педагогического персонала детского лагеря (на примере «Артека») // Психолого-педагогические исследования. 2018. Т. 10. № 2. С. 43–54.
- Деркачев П.В., Пинская М.А.* Внедрение эффективного контракта. Состоявшиеся и нереализованные ожидания // Управление школой. 2014. № 7–8 (576). С. 14–28.
- Заиченко Н.А.* Проблема реалистичности целей эффективного контракта в общем образовании // XVI Апрельская международная научная кон-

- ференция по проблемам развития экономики и общества. г. Москва, 7–10 апреля 2015 г. Кн. 4. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2016. С. 605–615.
- И. Абанкина, А. Вавилова, Н. Суркова, К. Семенова, К. Зиньковский. Клячко Т.Л., Аврамова Е.М., Логинов Д.М.* Учительская зарплата и эффективность работы школы // Народное образование. 2014. № 5. С. 26–38.
- Клячко Т.Л., Аврамова Е.М., Логинов Д.М.* Зависимость эффективной деятельности от материальных стимулов // Экономика образования. 2015. № 2. С. 63–73.
- Кузьминов Я.И.* Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. В кн.: Контракты в академическом мире. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 13–30.
- Курбатова М.В., Левин С.Н.* Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. 2013. Т. 5. № 1. С. 55–80.
- Образовательное право: учебник для вузов / А. И. Рожков [и др.]; под редакцией А. И. Рожкова, В. Ю. Матвеева. М.: Юрайт, 2020.
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «План мероприятий (“дорожная карта”) “Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки”».
- Тупенко Н.Г.* Заработная плата в общем образовании в 2013 г.: межрегиональный анализ, тенденции перспективы // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 148–168.
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
- Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад / Отв. ред. *Кузьминов Я.И., Потова С.А., Якобсон Л.И.* М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. 141 с.

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ: КАК ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ К ЛУЧШЕМУ?

Абанкина Ирина Всеволодовна,

кандидат экономических наук, главный научный сотрудник Центра финансово-экономических решений Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: abankinai@hse.ru

Вавилова Анна Александровна,

кандидат юридических наук, ведущий эксперт Центра финансово-экономических решений Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: avavilova@hse.ru

Деркачев Павел Владимирович,

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра финансово-экономических решений Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: pderkachev@hse.ru

Зиньковский Кирилл Викторович,

кандидат экономических наук, директор Центра финансово-экономических решений Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: kzinkovsky@hse.ru

Кравченко Иван Александрович,

аналитик Центра финансово-экономических решений Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: iakravchenko@hse.ru

Суркова Надежда Егоровна,

эксперт Центра финансово-экономических решений Института образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: nsurkova@hse.ru

Аннотация. В этом выпуске серии «Современная аналитика образования» рассматриваются тенденции в изменении оплаты труда, занятости и доходов работников в период пандемии COVID-19, проводится обзор динамики размера средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций всех уровней образования. Специальное внимание уделено исследованию покупательной способности средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций по уровням образования как ключевой характеристики успешности реформ в области оплаты труда педагогов, отражающей их удовлетворенность и изменения в их статусе. Также представлены предложения по совершенствованию оплаты труда педагогов в современных условиях перехода на смешанные технологии обучения в образовании.

Выпуск предназначен для руководителей как органов управления образованием, так и образовательных организаций; он будет интересен педагогам, профессиональным и общественным объединениям, а также экспертам и специалистам, занимающимся вопросами совершенствования системы оплаты труда в социальной сфере.

Ключевые слова: пандемия COVID-19, оплата труда; покупательная способность, динамика заработной платы, педагогические работники.

PAYMENT FOR TEACHERS: HOW TO CHANGE THE SITUATION FOR THE BETTER?

Irina Abankina,

PhD, Senior Research Fellow, Centre for Financial and Economic Decisions in Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics.

abankinai@hse.ru

Vavilova Anna,

PhD, Leading Expert, Centre for Financial and Economic Decisions in Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics.

E-mail: avavilova@hse.ru

Derkachev Pavel,

PhD, Leading Research Fellow, Centre for Financial and Economic Decisions in Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics.

E-mail: pderkachev@hse.ru

Zinkovsky Kirill,

PhD, Center Director, Centre for Financial and Economic Decisions in Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics.

E-mail: kzinkovsky@hse.ru

Kravchenko Ivan,

Analyst, Centre for Financial and Economic Decisions in Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics.

E-mail: iakravchenko@hse.ru

Surkova Nadezhda,

Expert, Centre for Financial and Economic Decisions in Education, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics.

E-mail: nsurkova@hse.ru

Abstract. This issue of the series «Modern Education Analytics» examines trends in changes in wages, employment and income of employees during

the COVID-19 pandemic. This publication reviews the dynamics of the average salary of teaching staff of educational organizations at all levels of education. Special attention is paid to the study of the purchasing power of the average salary of teachers of educational organizations by level of education as a key characteristic of the success of reforms in the field of teachers' remuneration, reflecting the satisfaction of teachers and changes in the status of teachers. The issue also presents proposals for improving the remuneration of teachers in the current conditions of transition to mixed learning technologies in education.

Keywords: COVID-19 pandemic, wages, purchasing power, wage dynamics, teaching staff.

Один из сильнейших университетов страны приглашает на бюджетные места

Институт образования НИУ ВШЭ предоставляет уникальную возможность для профессионального развития и карьерного роста. Образовательные программы построены с учетом научных разработок и изменений в законодательстве. Среди преподавателей — ведущие российские и зарубежные ученые, признанные эксперты-практики российского образования.

МАГИСТЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ

Для выпускников бакалавриата и специалитета

Период обучения: 2 года

Форма обучения: очная

■ **«Доказательное развитие образования»**

Академический руководитель — Т.Е. Хавенсон

Руководители – А.А. Егоров, К.Р. Романенко

■ **«Обучение и оценивание как наука»**

Академические руководители — И.В. Антипкина, М. Арсалиду

Научный руководитель — Е.Ю. Карданова

■ **«Педагогическое образование»**

Академический руководитель — М.А. Лытаева

Для руководителей вузов и школ

Период обучения: 2,5 года

Форма обучения: очно-заочная

■ **«Управление в высшем образовании»**

Академический руководитель — К.В. Зиньковский

■ **«Управление образованием»**

Академический руководитель — А.А. Кобцева

Научный руководитель — А.Г. Каспржак

■ **«Цифровая трансформация образования»**

Академический руководитель — Е.Д. Патаракин

Обучение осуществляется как бесплатно на бюджетной основе, так и с оплатой на договорной основе. Работникам государственных и муниципальных бюджетных учреждений социальной сферы предоставляется 50%-ная скидка на обучение.

Департамент образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ

<https://ioe.hse.ru/masters>

Тел.: 8 (495) 772-95-90 (доб. 22550)

Тел.: 8 (916) 335-15-58

АСПИРАНТСКАЯ ШКОЛА ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Институт образования НИУ ВШЭ приглашает к поступлению в уникальную для России Аспирантскую школу по образованию. Школа объединяет всех, кто хочет заниматься практическими и фундаментальными исследованиями в образовании, не ограничиваясь рамками традиционной педагогики. Поэтому, помимо тех, кто уже получил педагогическое образование, аспирантура ориентирована на выпускников социальных, гуманитарных, экономических и других специальностей.

Преимущества программы:

- ✓ Практика исследований и возможность трудоустройства с первых дней
- ✓ Степень кандидата наук НИУ ВШЭ об образовании / PhD HSE in Education
- ✓ Междисциплинарная подготовка
- ✓ Зарубежные стажировки по теме исследования
- ✓ Участие в совместных проектах с лидерами мировых рейтингов: Бостонским колледжем, Стэнфордским университетом, Гарвардским университетом, Университетским колледжем Лондона и др.
- ✓ Доступ к уникальным данным международных и российских исследований из баз PISA, TIMSS, TALIS, SERU, iPIPS, PIAAC, МЭО
- ✓ Регулярные презентации новых исследований в сфере образования
- ✓ Доступ ко всем образовательным ресурсам Высшей школы экономики

Школа предлагает две формы обучения:

Академическая аспирантура — для тех, кто хочет полностью сфокусироваться на развитии научной карьеры. Это очная аспирантура «полного дня» с обязательным включением в работу профильного для вас центра Института образования и обязательной стажировкой в зарубежном вузе-партнере. Аспиранты получают стипендию и зарплату аналитика или стажера-исследователя в выбранном центре.

Профессиональная аспирантура — для тех, кто уже нашел себя в бизнес- и управленческих структурах сферы образования. Эта очная программа дает возможность совмещать обучение с занятостью вне стен Института.

Как поступить?

По конкурсу портфолио. Набор проходит два раза в год: с декабря по март и с августа по сентябрь. До подачи документов необходимо выбрать будущего научного руководителя и обсудить тему исследования, подготовить и согласовать его план-проект.

Обучение бесплатное — три года. Иногородним предоставляется общежитие.

Аспирантская школа по образованию:

<https://aspirantura.hse.ru/ed>

Тел.: 8 (495) 772-950-90 (внутренний 22714)

Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 2593 от 24.05.2017.

Свидетельство о государственной аккредитации № 1820 от 30.03.2016.

На все вопросы о поступлении и обучении ответит академический директор Аспирантской школы Терентьев Евгений Андреевич:

E-mail: eterentev@hse.ru,

моб. тел.: +7(985) 386-63-49.

Для заметок

Для заметок

Научное издание

Серия
Современная аналитика образования

№ 7 (56)

**ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ:
КАК ИЗМЕНИТЬ СИТУАЦИЮ К ЛУЧШЕМУ?**

Редактор: И. Гумерова
Компьютерная верстка: Н. Пузанова

Подписано в печать 27.06.2021. Формат 60×84 1/16
Усл.-печ. л. 3,95. Уч.-изд. л. 4,21. Тираж 100 экз.

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел./факс: (499) 611-15-52

Институт образования
101000, Москва, Потаповский пер., д. 16, стр. 10
Тел./факс: (499) 772-95-90*22235
ioe@hse.ru

