
ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ОБРАЗОВАНИИ

Статья поступила
в редакцию
в июле 2013 г.

По данным статистики
и Мониторинга экономики
образования¹

Аннотация

На основе статистических показателей, а также данных опросов преподавателей и руководителей образовательных учреждений, проведенных в рамках Мониторинга экономики образования², представлена информация о заработной плате, трудовых стратегиях и ожиданиях педагогов, а также об оценке качества их работы.

Ключевые слова: кадровая политика, педагоги, эффективный контракт, заработная плата.

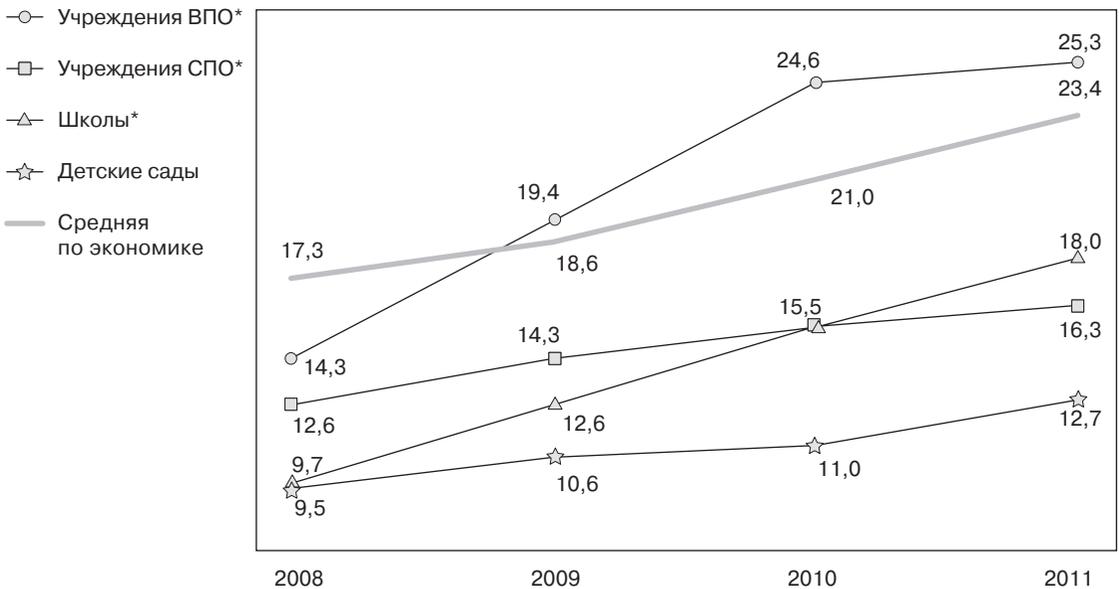
Тема эффективного контракта в настоящее время особенно актуальна, она активно обсуждается и находит свое отражение в нормативных правовых документах. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. предусматривает переход на эффективный контракт с педагогами всех уровней образования — от дошкольного до высшего. При этом эффективный контракт предполагает не только высокий уровень оплаты труда, но и адекватный ему уровень оказания образовательных услуг, а также прямую зависимость заработной платы от качества и результатов работы.

¹ Материал подготовлен заместителем начальника отдела по работе с данными Института институциональных исследований НИУ ВШЭ Л. Е. Угольной и заместителем директора Центра статистики и мониторинга образования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ Н. Б. Шугалем.

² Подробнее о Мониторинге экономики образования см. <http://memo.hse.ru>. В материале использованы результаты проекта «Мониторинг рынков образования», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2011–2013 гг., а также проекта «Проведение Мониторинга экономики образования (профессиональное образование и рынок труда): 2011–2013», выполненного в рамках Государственного контракта № 12.Р20.11.0069 от 31 октября 2011 г., заключенного между Минобрнауки России и НИУ ВШЭ.



Средняя заработная плата педагогического персонала в образовательных учреждениях разного уровня в сравнении со средней заработной платой по экономике (оценки на основе данных Федерального статистического наблюдения Росстата, тыс. руб.)



* Государственные и муниципальные; школы — только дневные.

Еще в 2008 г. средние зарплаты педагогов были ниже средней заработной платы по экономике и по уровням образования различались лишь незначительно. В последнее время дифференциация стала гораздо более существенной: быстрее всего росли более высокие зарплаты — в высшем профессиональном образовании, а медленнее всего — в дошкольном образовании, где они и были самыми низкими. При этом почти на всех уровнях образования средняя зарплата педагогов в 2011 г. по-прежнему была ниже средней по экономике, за исключением высшего профессионального образования, где она незначительно превысила среднюю.

В рамках проводимой государством политики повышения оплаты труда педагогических работников в образовательных учреждениях целевой ориентир для средней заработной платы педагогов в дошкольном и общем образовании, а также в начальном и среднем профессиональном образовании установлен на уровне средней заработной платы по экономике, а для высшего профессионального образования — на уровне, вдвое превышающем среднюю.

Данные опросов Мониторинга экономики образования показывают, что многие педагоги вынуждены подрабатывать, чтобы обеспечить себе необходимый уровень доходов. Доли тех, для кого преподавательская работа в одном учебном заведении является единственным источником дохода, существенно различаются



Вопрос: «**Занимались ли вы в течение последних 12 месяцев, помимо вашей работы в данном учебном заведении, другими видами оплачиваемой работы?**»

Доля ответивших «нет», %	
Воспитатели детских садов	86,7
Учителя школ	68,9
Преподаватели учреждений НПО	69,5
Преподаватели учреждений СПО	62,5
Преподаватели учреждений ВПО	36,4

по уровням образования. Реже всего подрабатывают воспитатели в учреждениях дошкольного образования, чаще всего — преподаватели вузов, среди которых только треть сообщили, что не имели за последний год никаких подработок.

Наиболее популярный вид подработки — репетиторство, частные образовательные услуги, частная подготовка к поступлению в различные учебные заведения. Особенно популярен этот вид заработка у школьных учителей (58% учителей, имевших за последний год дополнительную работу, занимались именно этим видом деятельности). Кроме того, довольно часто педагоги работают одновременно в нескольких учебных заведениях. Такой вид дополнительной работы наиболее популярен среди преподавателей вузов (51% преподавателей, имевших за последний год дополнительную работу), а реже всего такой способ подработки выбирают учителя школ (17%). Что касается дополнительной занятости, не связанной с преподаванием и наукой, то она наиболее популярна среди преподавателей учреждений начального профессионального образования (40% преподавателей, имевших за последний год дополнительную работу), а наименее популярна среди школьных учителей (18%).

Результаты опросов показывают, что на всех уровнях образования имеет место существенный разрыв между реальным уровнем заработной платы педагогов и тем уровнем, при котором они согласились бы отказаться от подработок. Особенно велик этот разрыв в профессиональном образовании. При этом даже в детских садах, где зарплатные притязания педагогов самые низкие, разница составляет около 2,1 раза.

При оценке размера своей заработной платы работники ориентируются на зарплату в других организациях как в своей сфере, так и в целом на рынке труда.

Сравнивая свое место работы с другими аналогичными учреждениями, педагоги, как правило, считают свою зарплату конкурентоспособной. Хуже всего ситуация в начальном профессиональном образовании: там 45% педагогов считают свою зарплату неконку-



Вопросы:

«При каком уровне оплаты труда вы бы согласились сосредоточиться на вашей основной деятельности, т. е. отказаться от тех видов дополнительной работы, которыми вы занимаетесь в основном в целях заработка?»

«Какую примерно сумму вы лично зарабатывали в среднем за месяц за вычетом налогов во второй половине прошлого учебного года за преподавание и административную работу в данном учебном заведении?»

Отношение уровня зарплаты, при котором педагоги согласились бы сосредоточиться на основной деятельности, к реальному заработку	
Воспитатели детских садов	2,1
Учителя школ	2,3
Преподаватели учреждений НПО	3,8
Преподаватели учреждений СПО	2,5
Преподаватели учреждений ВПО	3,0

(учитывались ответы только тех педагогов, которые сообщили, что занимались в течение последних 12 месяцев другими видами оплачиваемой работы)

Вопрос: «Конкурентоспособно ли в настоящее время данное учебное заведение по уровню заработной платы преподавателей на рынке труда вашего региона по сравнению с другими аналогичными учебными заведениями?» (в % от числа ответивших педагогов)

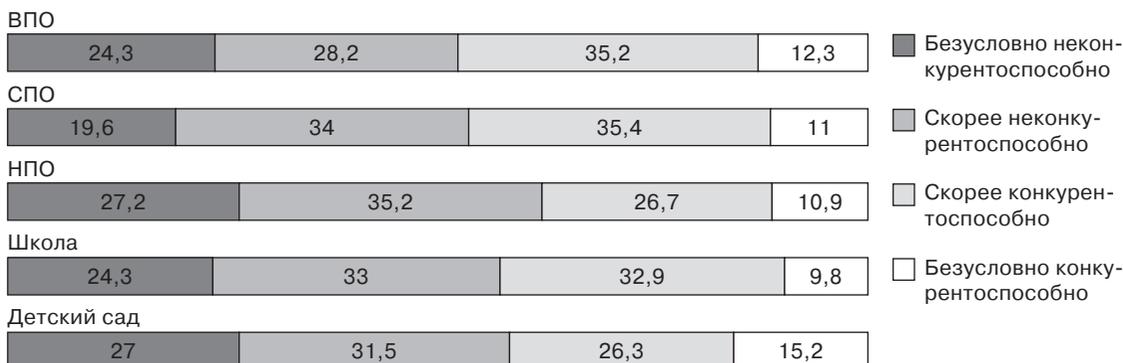
<input type="checkbox"/> Безусловно неконкурентоспособно <input type="checkbox"/> Скорее неконкурентоспособно <input type="checkbox"/> Скорее конкурентоспособно <input type="checkbox"/> Безусловно конкурентоспособно	ВПО	8	22,2	50,7	19,1
	СПО	8,5	26,9	50	14,7
	НПО	13,5	31,5	42,7	12,4
	Школа	11,3	21,8	47,2	19,7
	Детский сад	11,7	18,9	45,6	23,8

рентоспособной даже по сравнению с другими образовательными учреждениями. На других уровнях образования таких ответов всего около трети. Таким образом, можно сказать, что переход в другое аналогичное учебное заведение не окажет значительного влияния на размер зарплаты педагогов и лишь в редких случаях может способствовать существенному увеличению их дохода.

При сравнении своей заработной платы с организациями в других сферах экономики большинство педагогов считает ее неконку-

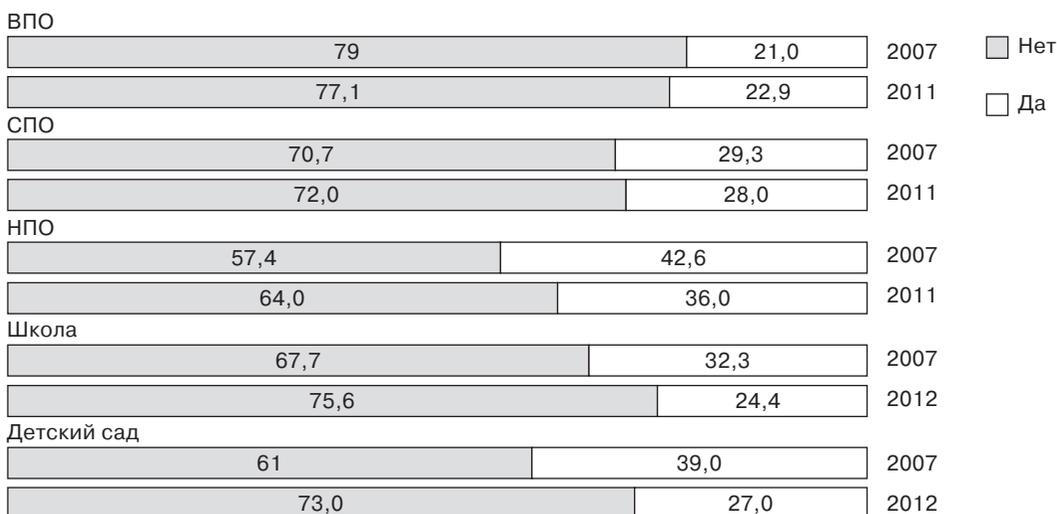


Вопрос: «**Конкурентоспособно ли в настоящее время данное учебное заведение по уровню заработной платы преподавателей на рынке труда вашего региона по сравнению с организациями в других сферах?»** (в % от числа ответивших педагогов)



рентоспособной, а примерно четверть опрошенных — безусловно неконкурентоспособной. Здесь также заметно выделяются ответы преподавателей учреждений начального профессионального образования, которые чаще других считают свою зарплату неконкурентоспособной по сравнению с оплатой труда в других сферах деятельности. Вероятно, именно этим объясняется отмеченный выше факт, что они чаще других преподавателей выбирают для подработки сферы деятельности, не связанные с образованием и наукой.

Вопрос: «**Хотели бы вы перейти с работы в данном учебном заведении на какую-либо другую работу или вообще перестать работать?»** (в % от числа ответивших педагогов)





Большинство опрошенных педагогов хотели бы продолжать работать на своем месте, хотя в 2007 г. в учреждениях дошкольного и начального профессионального образования доля желающих сменить или вообще оставить работу была весьма высока — 39 и 42,6% соответственно.

В последнее время ситуация несколько улучшилась, хотя в начальном профессиональном образовании, где самые низкие зарплаты и наибольший разрыв между реальной и желаемой зарплатой, доля желающих сменить или бросить работу по-прежнему высока и составляет более трети среди опрошенных педагогов.

Вопрос: «Вам предлагают перейти на другую работу с более высоким уровнем заработной платы, но это нетворческая, однообразная работа с жестким графиком. Согласились ли бы вы перейти на такую работу? Если да, то при каком минимальном уровне заработной платы?» (в % от числа ответивших)

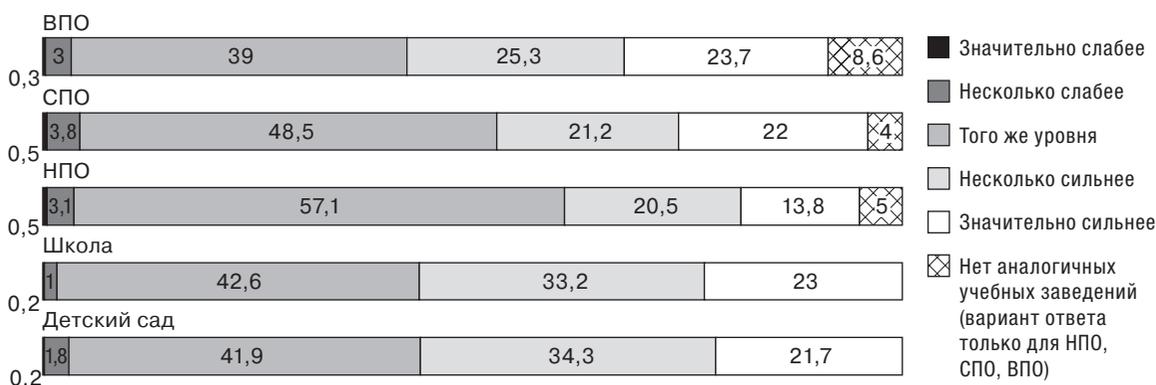
	«Да» при определенном уровне оплаты (средний названный уровень)	Трудно сказать, при каком уровне оплаты	«Нет» ни при каком уровне оплаты
Воспитатели детских садов	36,6 (32,5 тыс. руб.)	34,3	29,1
Учителя школ	31,5 (49,8 тыс. руб.)	32,2	36,3
Преподаватели учреждений НПО	40,3 (40,9 тыс. руб.)	33,7	26
Преподаватели учреждений СПО	38,4 (55,7 тыс. руб.)	31,8	29,8
Преподаватели учреждений ВПО	32,7 (79 тыс. руб.)	32,3	35

При наличии возможности существенно улучшить свое материальное положение лишь около трети опрошенных педагогов ни при каких условиях не сменили бы свою работу на нетворческую. В школах и вузах таких педагогов больше всего — 36 и 35% соответственно. В начальном и среднем профессиональном образовании, а также в дошкольном таких меньше 30%, по сравнению со школой и вузом здесь педагоги чаще готовы отказаться от творческой работы ради большего заработка. При этом половина педагогов, не исключая возможности сменить работу, рассуждают об этом лишь гипотетически: они затрудняются назвать уровень оплаты, при котором были бы готовы это сделать.

Оценивая профессиональный уровень преподавательского состава своего учебного заведения, подавляющее большинство педагогов отвечают, что он как минимум не ниже, чем в других заведениях. Наименее самокритичны учителя школ и воспитатели детских садов: там лишь 1,2 и 2% опрошенных считают, что преподавательский состав их учебного заведения слабее, чем в других аналогичных учебных заведениях, а 56,2 и 56% оценивают его даже как более сильный. В вузах ситуация похожая, а вот в начальном и среднем профессиональном образовании тех, кто считает свое учебное за-



Вопрос: «Преподавательский состав данного учебного заведения сильнее, такой же или слабее, чем в других учебных заведениях данного профиля в вашем регионе?» (в % от числа ответивших педагогов)



ведение сильнее аналогичных по уровню преподавательского состава, лишь 34,3 и 43,2% соответственно.

Оценка профессиональных качеств педагога руководителем учебного заведения особенно важна в дошкольном и школьном образовании, где руководители в значительной степени определяют уровень дохода педагогов посредством стимулирующих выплат. В опросе руководителей учебных заведений выявлялись критерии, на основании которых они оценивают педагогов.

Вопрос: «Оцените степень важности для вас как для руководителя при приеме на работу педагогов...»

	Доли ответивших «важно» или «очень важно», %	
	Заведующие детских садов	Директора школ
... квалификационной категории	83,7	91,7
... возраста	63,2	69,7
... стажа работы по специальности	86,3	87,7
... наличия собственных учебных курсов, учебных пособий, методических публикаций	54,7	62,6
... отзывов с предыдущего места работы	81,9	79,6
... уровня образования	97,5	97,8
... наличия опыта административной работы (только для детских садов)	31	
... престижа предыдущего места работы (только для детских садов)	45,7	

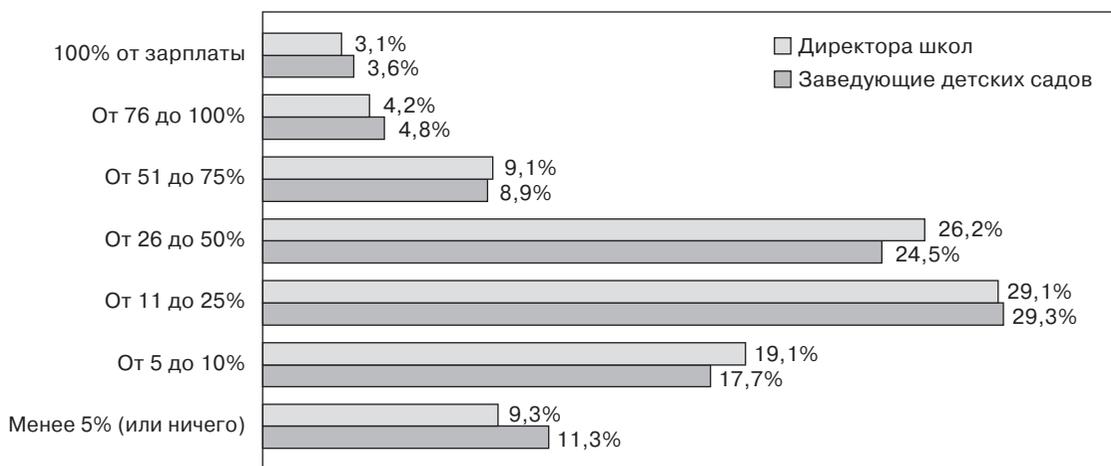


Вопрос: «**В какой степени на распределение стимулирующих выплат педагогам в вашем детском саду / вашей школе влияют...**»

	Доли ответивших «в довольно высокой степени» или «в очень высокой степени», %	
	Заведующие детских садов	Директора школ
... профессиональные качества и характеристики педагога	74,6	76,9
... преподавательские умения педагога	74	81,9
... образовательные достижения учащихся	75,4	85,7
... большой педагогический стаж, наличие почетных званий, высокая квалификационная категория педагога	49	44,4
... показатели здоровья детей (только для детских садов)	78,2	

Согласно результатам опроса руководителей образовательных учреждений, при приеме педагогов на работу в школы и детские сады практически все директора и заведующие обращают внимание на уровень образования кандидата, кроме того, важными считаются квалификационная категория и стаж. Помимо формальных критериев для подавляющего большинства руководителей важны отзывы с предыдущего места работы кандидата. На возраст и наличие собственных учебно-методических наработок директора школ обращают внимание чаще, чем заведующие детских садов.

Вопрос: «**Какая примерно доля педагогов в вашем образовательном учреждении получает стимулирующие выплаты в размере...**» (среднее значение среди ответивших)



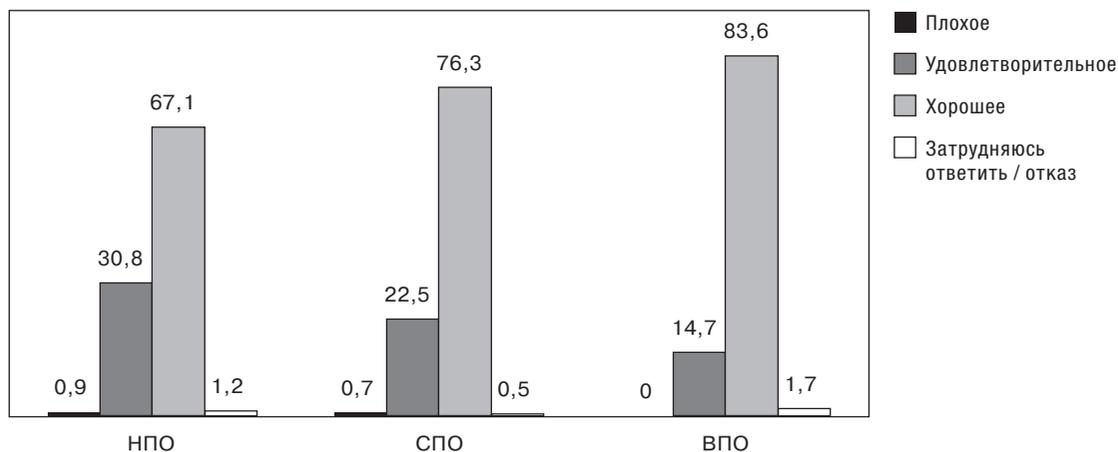


При распределении стимулирующих выплат формальные критерии играют гораздо меньшую роль, чем при приеме на работу. Менее половины руководителей отметили высокую значимость стажа, почетных званий и квалификационной категории. Как правило, важными оказываются профессиональные качества и умения педагога, результаты его работы, которые можно оценить только в процессе работы.

Размер стимулирующих выплат в школах и детских садах, согласно результатам опроса руководителей этих учреждений, чаще всего составляет не более половины заработной платы педагогов.

Подавляющее большинство руководителей учреждений профессионального образования высоко оценивают свой преподавательский персонал. Недовольных качеством кадров среди них крайне мало, а среди опрошенных ректоров вузов таких не оказалось вообще. При этом в учреждениях профессионального образования преподаватели обычно получают доплаты за дополнительную работу, а не по результатам оценки их работы руководителем.

Вопрос: «Как бы вы охарактеризовали качество имеющихся преподавательских кадров?» (в % от числа ответивших руководителей учреждений)



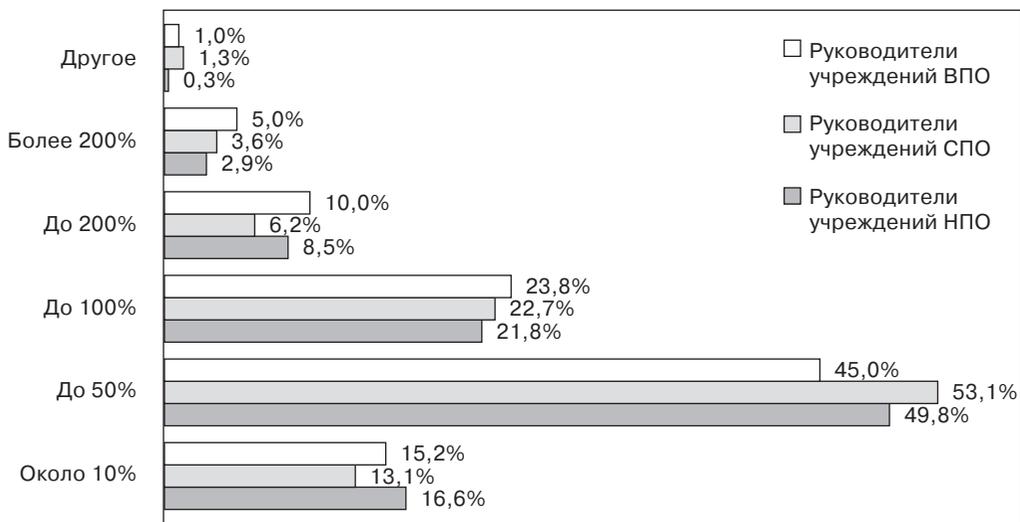
Наиболее распространенные виды доплат в учреждениях начального и среднего профессионального образования практически совпадают. В первую очередь это доплаты за работу с учащимися (классное руководство, курирование групп и т. д.), на втором месте — доплаты за дополнительную учебную нагрузку. В вузах картина иная: доминируют доплаты за дополнительную учебную нагрузку, а также поощряется научная, административная и методическая работа. Менее 5% руководителей учреждений НПО и СПО ответили, что в их учебном заведении вообще нет никаких доплат преподавателям, среди руководителей вузов таких гораздо больше — 12%.



Вопрос: «**Есть ли в вашем учебном заведении доплаты преподавателям (сверх обычного должностного оклада)? Если есть, то за что именно?**» (доля руководителей, отметивших наличие данного вида доплат в образовательном учреждении, в % от числа ответивших)

	Руководители учреждений		
	НПО	СПО	ВПО
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	64,6	60,9	56,1
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки)	65,5	74,4	61,9
Высокая оценка администрацией качества преподавания	43,7	51	44,1
Административная работа	32,9	51,9	56,7
Работа с учащимися (классное руководство, курирование групп, курсов, заведование кабинетом и т. д.)	82,2	85,5	47,6
Научное руководство аспирантами	4,6	8	50,7
Методическая работа (разработка новых учебных курсов, учебных программ и т. д.), включая внутренние гранты	59,4	54,3	56,5
Научная работа (включая внутренние гранты)	5,8	15,7	58
Наличие научных публикаций	7,4	21,3	41,2
Хорошие отзывы учащихся (высокие рейтинги и т. д.)	13,5	20,5	20,1
Молодым педагогам	31,4	42,5	28
Доплаты, чтобы преподаватель не ушел на другое место работы	10,8	14,5	17
Фиксированная доплата всем преподавателям, премии из внебюджетных средств, премии по итогам мероприятий и т. д.	53,8	63,5	56,5
Другое	4,9	2,9	4,8
Нет никаких доплат преподавателям	4,3	4,8	12

Вопрос: **Какая примерно доля педагогов в вашем образовательном учреждении получает стимулирующие выплаты в размере ...?»** (среднее значение среди ответивших)





В учреждениях профессионального образования прибавки к заработной плате, так же как и стимулирующие выплаты в школах и детских садах, обычно не превышают половины зарплаты. Однако более четверти руководителей отметили, что такие прибавки могут составлять и более половины зарплаты.

Эффективный контракт предполагает такой заработок, который обеспечивает конкурентоспособность положения педагога на рынке труда и достаточно комфортные условия работы, когда есть возможность сосредоточиться непосредственно на профессии. Это должен быть такой заработок, за который руководитель образовательного учреждения может рассчитывать на полную отдачу педагога, а потребители образовательных услуг — на их высокое качество. Представленные данные свидетельствуют о том, что в настоящее время контракт с педагогами не соответствует в полной мере этим условиям.

Внедрение эффективного контракта не является разовым мероприятием, оно становится постоянным направлением работы как органов управления образования всех уровней, так и самих образовательных организаций.