



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 18 (103) • 2019

Мониторинг экономики образования реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ВОСПИТАТЕЛЕЙ: СООТНОШЕНИЕ БАЗОВОЙ И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТЕЙ

В выпуске представлены основные изменения, связанные с проведением масштабных мероприятий по повышению заработной платы воспитателей в сфере дошкольного образования. Приводятся результаты перехода на эффективный контракт в соответствии с оценкой профессиональной деятельности воспитателей образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, – детских садов. На основе данных Мониторинга экономики образования¹ проанализированы критерии оценки эффективности труда воспитателей для назначения стимулирующих выплат.

Приоритеты и мотивации воспитателей при переходе на эффективный контракт

Основные цели эффективного контракта в сфере дошкольного образования – повышение заработной платы различных категорий работников на основании оценки их профессиональной деятельности, а также обеспечение рационального расходования средств в образовательной организации.

В рамках эффективного контракта (трудового договора) конкретизированы должностные обязанности работников, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки результативности труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг для назначения стимулирующих выплат, меры социальной поддержки.

Стимулирующие выплаты воспитателям регулируются Трудовым кодексом, а именно ст. 129 и 135. Соответствующий закон был принят с целью поддержания педагогических работников дошкольного образования, желающих повысить свой профессиональный уровень. Предполагается, что сотрудники, проявившие большую инициативность и творческую активность, улучшившие качество проводимых с детьми занятий, будут вознаграждены финансово. Такие выплаты мотивируют инновационную деятельность, применение педагогами современных образовательных технологий, но при этом не носят гарантированного характера.

В целях повышения оплаты труда воспитатели стараются набрать больше баллов, начисляемых за каждый показатель, свидетельствующий о творческом подходе к работе. Баллы имеют определенный денежный эквивалент. К лидирующим критериям оценки стандартов работы при начислении стимулирующих выплат воспитатели государственных (муниципальных) детских садов относят: свое участие в мероприятиях различного уровня (конкурсах и т.п.) – 77%; участие детей в мероприятиях различного уровня (конкурсах и т.п.) – 72%; уровень заболеваемости воспитанников – 61%. Заметим, что в частном секторе дошкольного образования значительно повысился уровень осведомленности воспитателей о критериях оценки их работы при начислении стимулирующих выплат. Так, если в 2016 г. неосведомленность демонстрировали 25% респондентов, то в 2017 г. их оказалось всего 11%, т.е. 89% представителей частного сегмента уже были знакомы со стандартами работы, обеспечивающими стимулирующие выплаты (рис. 1).

Время перехода на эффективный контракт в коллективах с новыми возможностями профессионального развития, стимулирующими повышение заработной платы, принципиально отличается от ситуации 2012 г. Возможности поощрения и тем самым закрепления педагогического персонала в условиях введения ФГОС ДО изменили значимость приоритетов в работе воспитателей. Факторы, определяющие интересную и творческую работу, выходят на первые позиции в 2017 г.: для государственных (муниципальных) детских садов показатель составляет 77%, что на 18 п.п. выше значений 2012 г. (59%), для частных детских садов – 78%, т.е. перевес в 5 п.п. по сравнению с данными за 2012 г. (73%) (рис. 2).

Степень дифференциации заработной платы воспитателей в детских садах находится в компетенции их руководителей, поэтому в разных организациях различия в оплате труда в ходе реформы могли как нарастать, так и снижаться. На протяжении практически четырех лет доли стимулирующих выплат для воспитателей в государственных (муниципальных) детских садах не претерпевали значительных изменений, что говорит об определенной тенденции в размере вознаграждения: у 36% респондентов,

¹ Обследования воспитателей дошкольных образовательных организаций охватывали: 2017 г. – 1161 чел. (из них 326 чел. – воспитатели частных детских садов), 2016/17 учебный год – соответственно 1229 и 292 чел., 2015/16 учебный год – 1156 и 318 чел., 2014/15 учебный год – 1160 и 355 чел.

представляющих государственные (муниципальные) организации, стимулирующая часть зарплаты составляла менее 20% (рис. 3). Результаты опроса в данном сегменте показывают, что в целом по России дифференциация заработных плат воспитателей детских садов с начала внедрения эффективного контракта практически не изменилась.

Система стимулирования труда по результатам работы в частном секторе дошкольного образования в 2017 г. не получила широкого распространения на фоне прошлых периодов – порядка 41% воспитателей не имели выплат стимулирующего характера (рис. 3).

Родители воспитанников также принимают непосредственное участие в оценке результатов профессиональной деятельности воспитателей. Отмечая ее

качественные успехи, они способствуют улучшению материального положения старательных и добросовестных сотрудников, поскольку во многих дошкольных организациях такие показатели используются руководителями при принятии решений о материальном поощрении лучших педагогов и определении для них размеров стимулирующих выплат. Об этом заявляют примерно 19% воспитателей государственных (муниципальных) детских садов.

Зарботная плата воспитателей

Изменение заработной платы в сторону увеличения в 2017 г. подтверждают 33% воспитателей государственных (муниципальных) детских садов, правда, 28% из их числа отмечают его незначительность, и лишь 5% свидетельствуют о весомой прибавке

Рис. 1. Критерии оценки стандартов работы воспитателей при начислении стимулирующих выплат в детских садах (в % от численности ответивших)

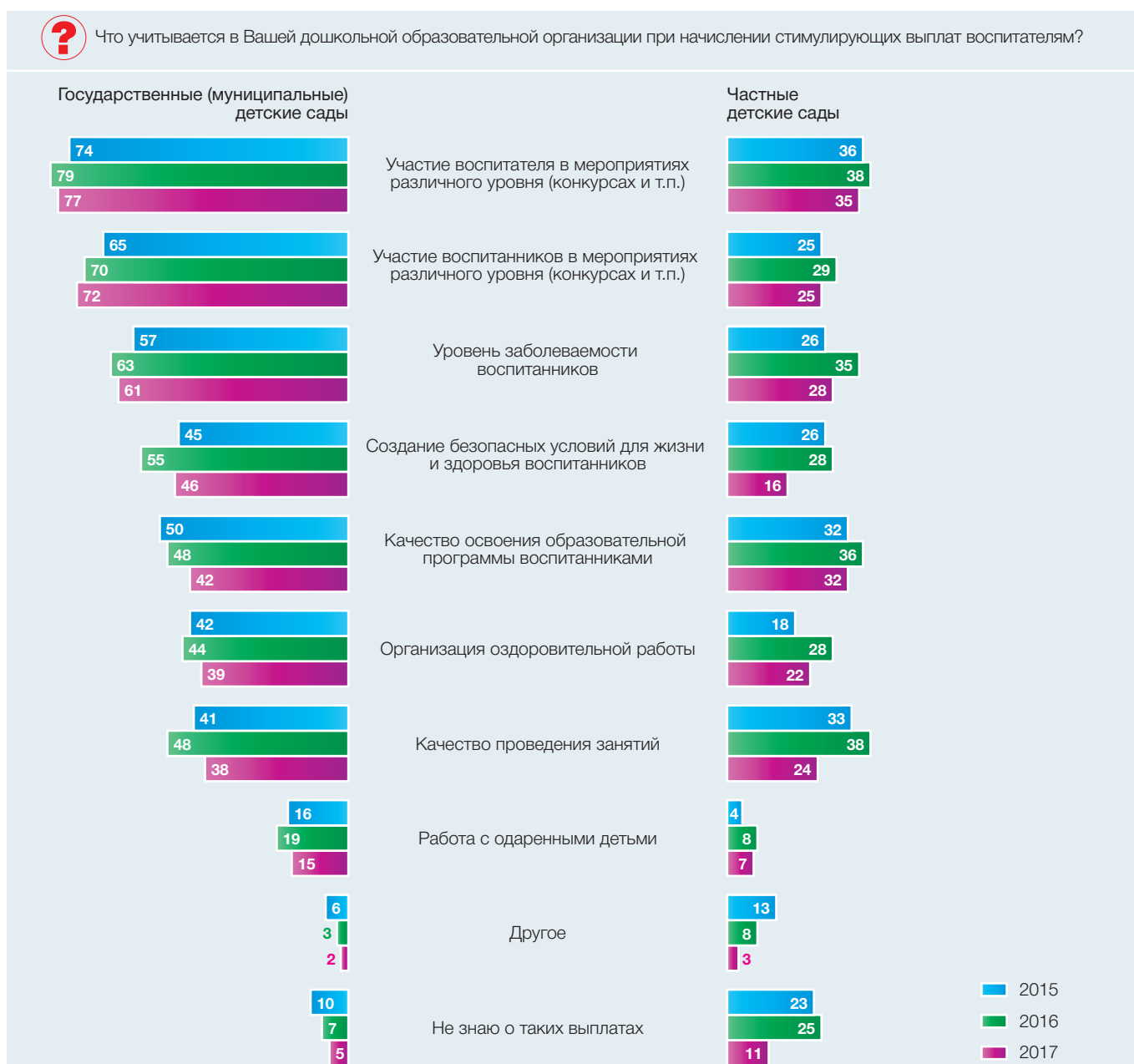


Рис. 2. Основные факторы, определяющие привлекательность работы для воспитателей в детских садах (в % от численности ответивших)

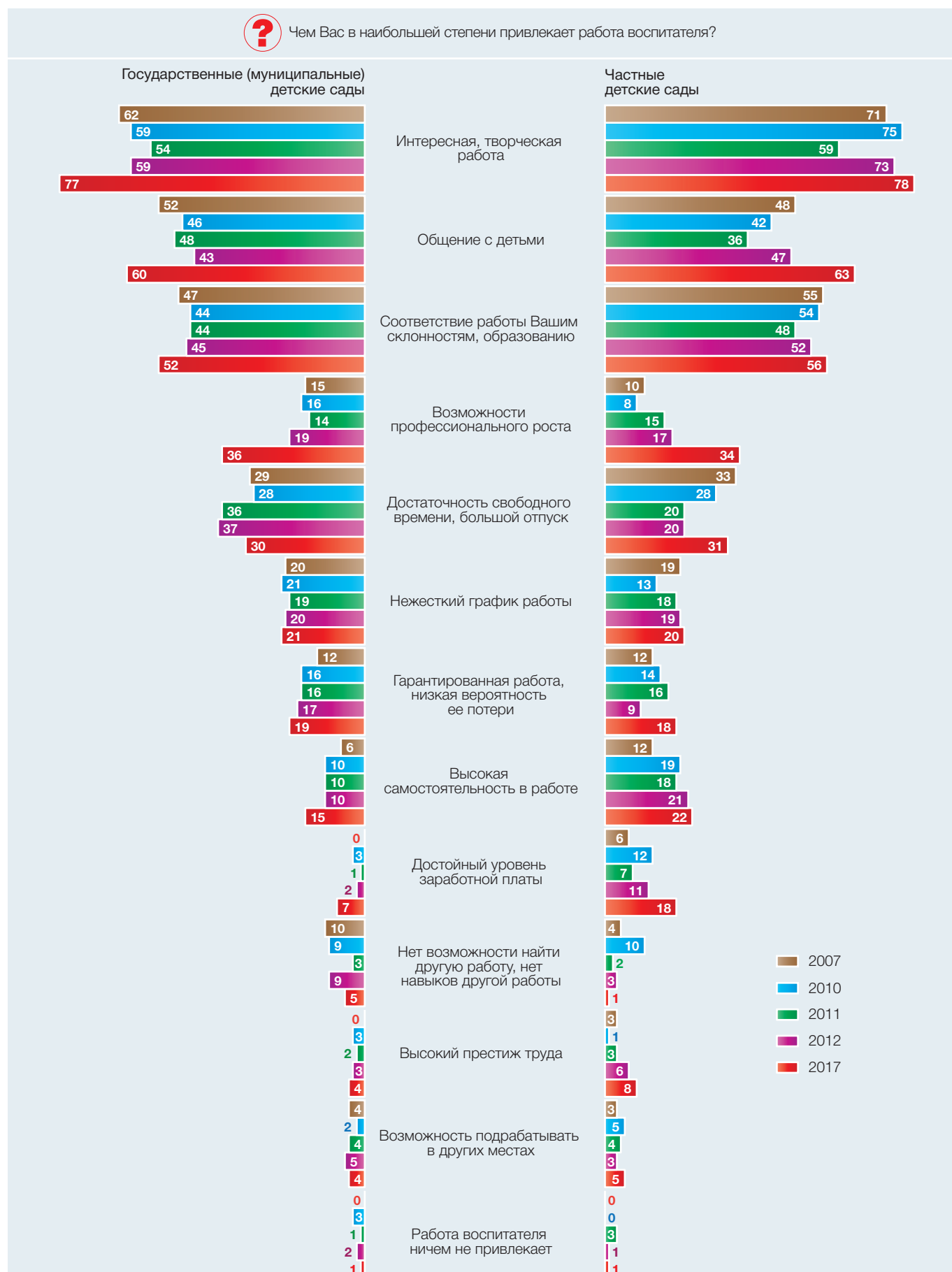
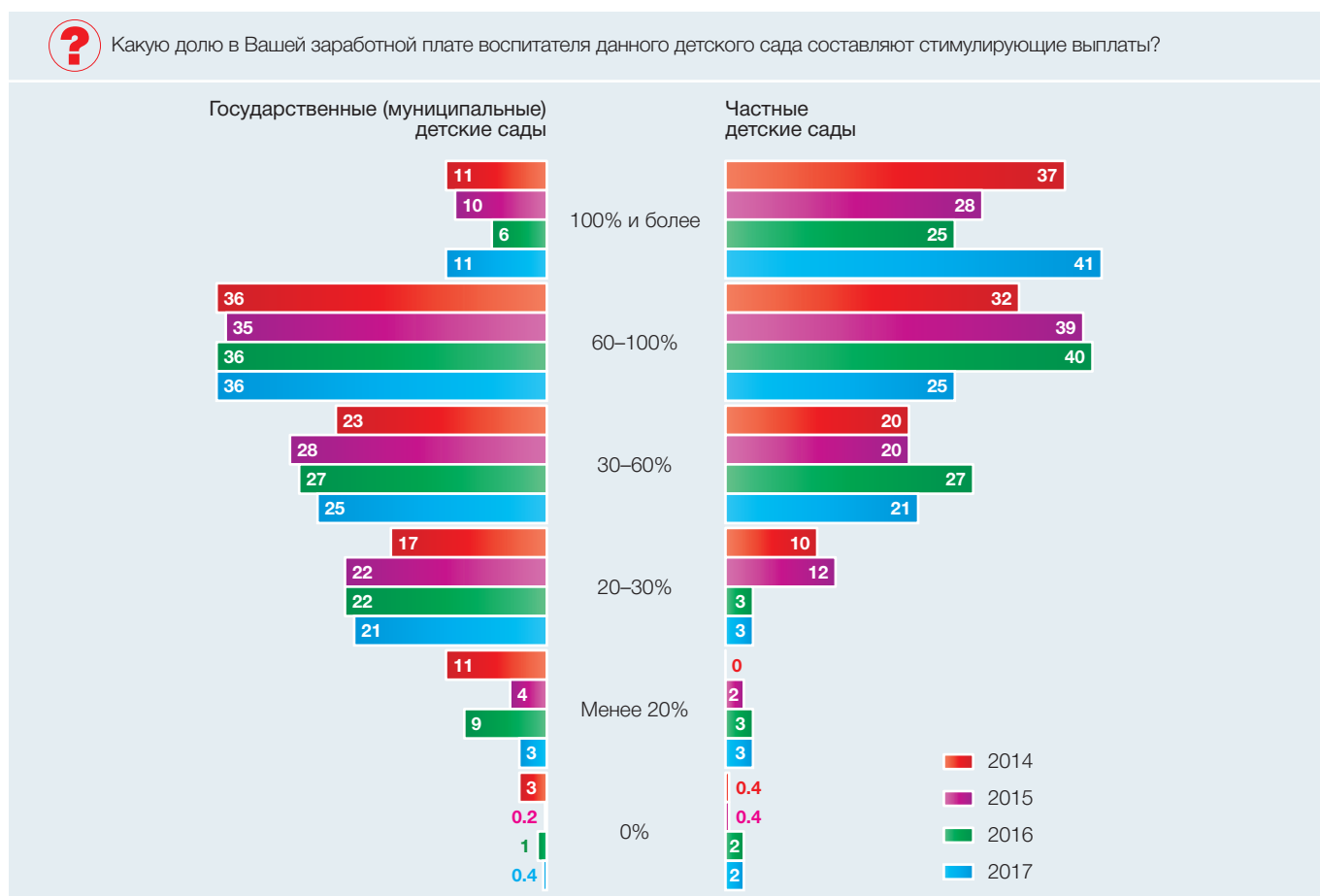


Рис. 3. Доля стимулирующих выплат в заработной плате воспитателей в детских садах (в % от численности ответивших)



в оплате труда. При этом о заметном уменьшении заработной платы говорят 13% воспитателей. Наибольший рост зарплат отмечался в 2014 г. – об этом сообщают 75% педагогов, причем для 52% из них он был небольшим, а для 23% – вполне ощутимым (рис. 4).

Заработная плата помощников воспитателей и младших воспитателей в дошкольном образовании достаточно низкая – в среднем по стране не более 6 000–10 000 руб. Круг обязанностей у этих категорий работников заметно вырос за последние годы. В первую очередь все их действия должны быть направлены на создание в группе комфортной и спокойной атмосферы. Кроме того, помощнику воспитателя необходимо следить за соблюдением санитарно-гигиенических норм, переодевать детей и накрывать на столы. За наработанный трудовой стаж можно получить вторую либо первую категорию, а заработная плата зависит от реальных успехов в работе.

По результатам опроса воспитателей, среднемесячная оплата их труда (за вычетом налогов) в государственных (муниципальных) детских садах в 2017 г. составляла 20 330 руб. Темпы роста оплаты труда в 2017 г. относительно 2016 г. равнялись 2,5%, но это не самое низкое значение, так как в 2015 г., по данным обследования, показатель имел практически нижнюю границу – 0,7% (рис. 5). Если скорректировать оплату труда воспитателей на уровень инфляции за первое полугодие 2017 г. (2,37%), то получим 19 848 руб.

(за вычетом налогов). Можно сказать, что в 2017 г. воспитатели государственных (муниципальных) детских садов получали в месяц на 6 руб. больше, чем в среднем за тот же период в 2016 г., – 19 842 руб.

Заметим, что повышение нагрузки воспитателей не способствует максимальному использованию времени для занятий с детьми – его средняя еженедельная продолжительность постепенно снижается в большей степени в государственном (муниципальном) секторе дошкольного образования (до 17 часов в неделю в 2017 г. против 19 часов в 2016 г.). В частных детских садах данный показатель выше (рис. 6).

Значительное уменьшение реального времени для занятий с детьми отмечают воспитатели государственного (муниципального) сектора дошкольного образования в сельской местности и поселках городского типа – до 18 часов в неделю в 2017 г. против 20 часов в 2016 г., в городах-миллионниках – соответственно 23 и 26 часов. Снижение времени занятий наблюдается в Северо-Западном (до 11 часов в неделю в 2017 г. против 17 часов в 2016 г.), Центральном (соответственно 14 и 20 часов), Южном и Северо-Кавказском (14 и 16 часов) и Дальневосточном федеральных округах (21 и 24 часа).

С учетом нормирования труда нагрузка воспитателей перестает соответствовать реальной занятости – растет численность детей в группе (2017 г. – 26, 2016 г. – 25), снижается, как говорилось выше, время,

Рис. 4. Изменение заработной платы за последние два года в детских садах (в % от численности ответивших)

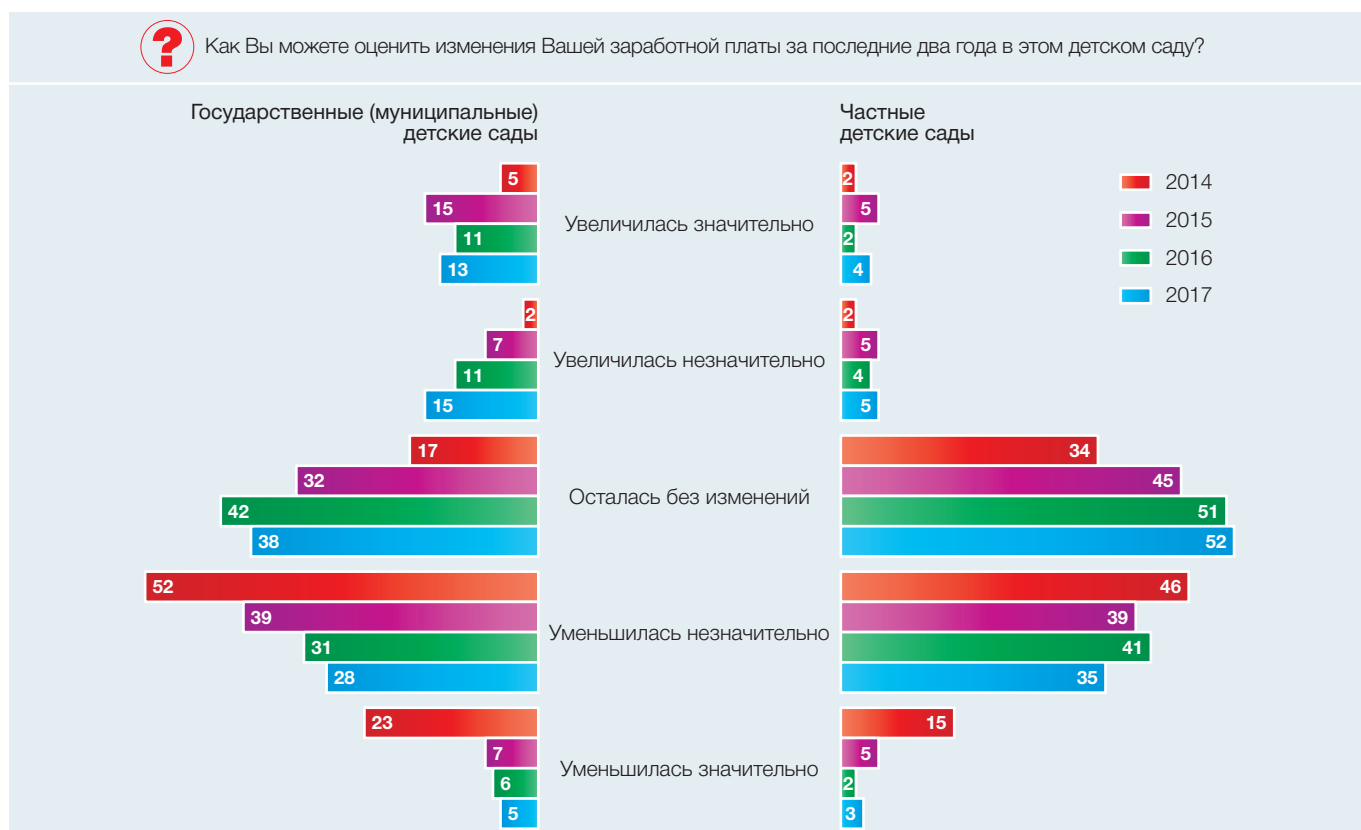


Рис. 5. Среднемесячная зарплата воспитателей (за вычетом налогов) в детских садах (рубли)



Рис. 6. Средняя продолжительность занятий с детьми в неделю в детских садах: 2007, 2010–2017 (часы)



отведенное на занятия с детьми и закрепление необходимых знаний и навыков. При этом у воспитателей остаются обязательства по выполнению административной работы (в среднем 6 часов в неделю – 9% опрошенных) и увеличивается нагрузка по дополнительным видам деятельности (в среднем по 7 часов в неделю – 13% опрошенных).

Таким образом, на основании сказанного выше можно констатировать несоответствие заработной платы педагогического персонала и его фактически возросшей нагрузки.

Заключение

Переход на эффективный контракт положительно влияет на деятельность воспитателей – появляются стимулы к качественной работе, освоению требований ФГОС ДО и закреплению кадров. Однако несмотря на то, что труд воспитателей становится более интенсивным за счет ежегодного увеличения наполняемости групп и нагрузок по дополнительным видам деятельности, его среднемесячная оплата остается на уровне прошлого года. На материальное восприятие воспитателей детских садов результатов введения эффективного контракта в дошкольном образовании не могло не повлиять сокращение покупательной способности заработной платы в 2016–2017 гг. почти до уровня 2013 г. после ее наметившегося повышения в 2014 г. Поэтому можно все-таки предположить, что изменение условий труда не связано напрямую с переходом на эффективный контракт.

Для нивелирования рисков при определении численности педагогических работников необходимо пересмотреть норму часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы в дошкольном образовании, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 г.

Так, целесообразно установить норму педагогической нагрузки за ставку заработной платы старшим воспитателям и воспитателям (в зависимости от возможностей бюджета), реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с ФГОС, в размере 30 часов в неделю. (Сейчас норма полной нагрузки, предусмотренной Трудовым кодексом, составляет 36 часов в неделю.) В действительности всю нагрузку занимает работа с детьми, т.е. нормируемая часть рабочего времени. Представляется оптимальным снизить нормируемую часть рабочего времени педагога дошкольного образования и включить в ненормируемую часть (при сохранении сокращенной рабочей недели, равной 36 часам) все те виды работ, которые установлены Приложением № 1 данного

приказа, в частности – методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работы, работу по ведению мониторинга и корректировке индивидуальных учебных планов, индивидуальную работу с воспитанниками, а также реализацию планов профессионального развития педагога.

Фактически речь идет о приравнивании к принципам оплаты труда учителей школы, когда нормируемая и ненормируемая части одинаковы – по 18 часов, только в другой пропорции – соответственно 30 и 6 часов. Эта мера особенно важна в отношении старших воспитателей, поскольку методическое сопровождение и индивидуализацию траекторий развития воспитанников за счет вариативности (что особенно значимо для проведения необходимой коррекции в развитии в раннем возрасте), а также работу с родителями выполняют именно они. Новое нормирование труда педагогов могло бы выступить некоторой гарантией качества работы в условиях внедрения ФГОС ДО и уменьшения вероятности его невыполнения. Понятно также, что это в большей степени зависит и от возможностей бюджетов. Необходимо повышать мотивационные составляющие, ориентированные на результативность профилирующей деятельности младшего и старшего состава педагогических кадров, посредством стимулирующих выплат к заработной плате основных воспитателей и роста оплаты труда младших воспитателей и помощников воспитателей. На уровне муниципалитетов должна проводиться работа с руководителями дошкольных организаций, связанная с реализацией ключевых принципов эффективного контракта в рамках стимулирования труда по основным видам деятельности педагогических работников, направленной на воспитание, обучение, присмотр и уход за детьми, мониторинг их развития. Загруженность же не по профилю – административной и остальными видами дополнительных работ – не служит действительным мотивирующим основанием.

При определении финансового обеспечения муниципальных дошкольных организаций должны быть выполнены расчеты потребности в оплате труда непедагогического персонала или использован коэффициент соотношения фондов оплаты труда педагогического и непедагогического персонала.

В большинстве случаев финансовое обеспечение средств обучения (либо его отношение к нормативу в части оплаты труда) не зависит от особенностей выполнения образовательной программы. В то же время для дошкольных организаций, реализующих программы дошкольного образования, присмотра и ухода, расходы должны включать затраты на непедагогический персонал, ответственный за качество присмотра и ухода, здоровье и безопасность детей.

Над выпуском работали

И. В. Абанкина, Н. В. Родина, Л. М. Филатова, Е. Ю. Шабанова-Даниелян
