



**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ  
НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ  
ТРУДА ПЕДАГОГА: СТАТУС  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
СИСТЕМЫ ОБЩЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
СОВРЕМЕННОЙ РЕФОРМЫ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
И КЛЮЧЕВЫХ НОРМАТИВНЫХ  
ИЗМЕНЕНИЙ 2020–2022 ГОДОВ**

*А.А. Вавилова, Ю.Ю. Белова, А.Е. Милованов*

Современная аналитика образования

№ 1 (69)  
2023



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

---

ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ

---

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ  
НОРМИРОВАНИЯ  
И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГА:  
СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБЩЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
СОВРЕМЕННОЙ РЕФОРМЫ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ  
И КЛЮЧЕВЫХ НОРМАТИВНЫХ  
ИЗМЕНЕНИЙ 2020–2022 ГОДОВ**

---

*Серия  
Современная аналитика  
образования*

№ 1 (69)  
2023



УДК 37  
ББК 74  
В 12

*Сопредседатели редакционного совета серии:*

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

*Руководители Комитета по выпуску серии:*

С.И. Заир-Бек, М.А. Новикова

*Рецензенты:*

В.А. Болотов, д.п.н., научный руководитель Центра психометрики и измерений  
в образовании Института образования НИУ ВШЭ;  
С.И. Заир-Бек, к.п.н., ведущий эксперт Центра общего и дополнительного образования  
имени А.А. Пинского Института образования НИУ ВШЭ

**Вавилова, А.А., Белова, Ю.Ю., Милованов, А.Е.** Правовое регулирование  
В 12 нормирования и оплаты труда педагога: статус педагогических работников системы  
общего образования в условиях современной реформы образовательной системы  
и ключевых нормативных изменений 2020–2022 годов / А. А. Вавилова, Ю. Ю. Бело-  
ва, А. Е. Милованов; Национальный исследовательский университет «Высшая школа  
экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2023. — 68 с. — 100 экз. — (Со-  
временная аналитика образования. № 1 (69)).

В публикации анализируется правовое регулирование статуса педагогических работников системы общего образования в современных условиях, характеризующихся выбором возможностей по совмещению основной работы с репетиторством, выбором места работы в образовательных организациях (и организациях, осуществляющих образовательную деятельность) разных форм собственности и уровней образования, работе в одной организации или нескольких, использованию цифровых платформ для самостоятельной преподавательской деятельности или работы по найму и т. д. В условиях многообразия карьерных траекторий некорректные решения, закрепленные в нормативных правовых документах, могут привести к снижению числа желающих работать в системе образования, осуществляющей образовательную деятельность за счет средств бюджетов бюджетной системы РФ. Отчет опирается на данные Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ 2022 года, а также на данные исследования карьерных траекторий педагогов, проведенного авторами в 2021–2022 гг. В отчете представлены предложения по совершенствованию подходов к нормированию и оплате труда педагогов.

Публикация будет полезна исследователям и практикам из сферы образования, рынка труда, управления персоналом, а также широкому кругу читателей, интересующихся вопросами развития образования в условиях его цифровой трансформации.

© Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», Институт образования, 2023  
© Фото на обложке: eleanor / Фотобанк Фотодженика

---

# Содержание

---

Введение .....	4
Варианты карьерной траектории педагога и основные юридические характеристики его статуса .....	6
Педагогическая нагрузка и нормирование труда педагога .....	13
Требования к квалификации как элемент статуса педагога .....	22
Оплата труда педагога .....	30
Цифровая трансформация образования и статус педагога .....	41
Новые требования к образовательной деятельности и статус педагога .....	48
Заключение .....	58

---

## Введение

---

Высокий статус педагогического работника, престиж этой профессии — важный показатель для системы образования и предмет особого внимания органов государственного управления. Большое внимание к статусу профессии учителя прослеживается в течение нескольких последних десятилетий. Не стал исключением 2023 год — Указом Президента РФ от 27 июня 2022 г № 401 2023 он объявлен Годом педагога и наставника.

За несколько последних лет произошли ключевые события, кардинально изменяющие общественную ситуацию в стране и мире. В частности, системные изменения последовали в связи с реакцией на эпидемические угрозы новой коронавирусной инфекции, существенные изменения в экономике и политике были вызваны беспрецедентным санкционным давлением после начала специальной военной операции.

В этих условиях закономерно усилились процессы изменения как общества в целом, так и образования как системы со своими целями, задачами. Электронное образование и дистанционные образовательные технологии, несмотря на неоднозначное к ним отношение, получили существенное развитие. В политике постоянно присутствует акцент на качество образования, однако можно наблюдать серьезные изменения в представлении о том, что же такое качественное образование. В последние годы, в частности, большое внимание уделяется воспитательной работе как важной составляющей образовательной деятельности, возникают вопросы о формах и целесообразности тех вариантов международной интеграции, которые существовали ранее. Ставятся вопросы формирования единого образовательного пространства, унификации условий работы педагогических работников, в частности, оплаты их труда, совершенствуются профессиональные стандарты, система повышения квалификации.

Все это, с одной стороны, ставит перед педагогами новые задачи, с другой — формирует для них новые условия труда. В этой связи важна оценка педагогами новых правовых особенностей их профессионального статуса.

В современных условиях выбор у педагога, как специалиста, достаточно широкий. Он не просто решает задачу, достаточно ли интересны условия реализации его профессиональных компетенций в качестве педагога, либо лучше сменить сферу и уйти из образования. Есть масса других вариантов: совмещение основной работы с репетиторством, выбор места работы в образовательных организациях (и организациях, осуществляющих

образовательную деятельность) разных форм собственности и уровней образования, работа в одной организации или нескольких, использование цифровых платформ для самостоятельной преподавательской деятельности или работы по найму и т. д. В условиях многообразия карьерных траекторий некорректные решения, закрепленные в нормативных правовых документах, могут привести к снижению числа желающих работать в бюджетном секторе системы образования РФ. В результате потери могут нести все участники системы и рынка образования — от государственных и муниципальных образовательных организаций до негосударственных, до семей и учащихся.

Меры, реализуемые Правительством Российской Федерации на протяжении последних двадцати лет в отношении школьных педагогов, были направлены на обеспечение достойных условий их труда, их профессионального роста и развития, повышение престижа профессии. Очевидно, что в текущих условиях эти меры продолжают и дополняются. Ответ же на вопрос, насколько они достаточны, могут дать лишь сами педагоги, высказывая свое отношение к складывающейся ситуации, а также делая тот или иной профессиональный выбор.

Учитывая, какой объем изменений за последние годы накопился в обществе в целом и в образовании в частности, целесообразна их юридическая оценка в аспекте влияния на статус педагога системы общего образования в Российской Федерации.

---

## Варианты карьерной траектории педагога и основные юридические характеристики его статуса

---

Сегодня можно констатировать, что в Российской Федерации у детей и их семей есть широкий спектр возможностей по развитию ребенка. Доступны: формальное образование в виде обучения по образовательной программе (которое, впрочем, до уровня среднего общего образования является обязательным для получения до достижения возраста 18 лет), просветительские проекты за рамками образовательных программ; многочисленные виды развивающей активности в рамках досуговой, консультативной деятельности. Образовательную программу можно проходить в государственной или муниципальной школе; в частной организации, причем и посещая ее, и дистанционно; дома, в семье, в том числе с помощью репетиторов или различных площадок. При этом разные варианты обучения фактически никак не влияют на будущее ученика — семья действительно может выбирать самые удобные и доступные для себя варианты, а ребенок может проходить аттестацию по уровням образования и получать (при успешном прохождении) аттестат. Аттестат дает доступ к следующим уровням образования равноправно и без дискриминации, то есть можно, например, в форме семейного обучения получить основное общее образование и пойти учиться в организацию среднего общего образования, можно с аттестатом поступать на любые программы среднего профессионального и высшего образования, независимо от того, получен ли этот аттестат после обучения в школе или же человек учился сам, а к школе лишь «прикрепился» для сдачи государственной итоговой аттестации. Это ситуация широкого выбора, учета интересов семей и правовых возможностей для действительно разных образовательных траекторий. Отметим, что это характерно не для всех стран, и в этом смысле в РФ свобода выбора действительно широкая.

Этот факт влияет не только на возможности семей, но и на востребованность профессионалов в сфере образования: многообразие возможных траекторий обуславливает и многообразие «точек приложения» профессионализма учителей.

Традиционным вариантом, конечно, остается работа по найму в образовательной организации в качестве основного места работы. Независимо от

того, будет ли эта организация государственной, муниципальной или частной, для учителя такая позиция определяет ряд правовых особенностей.

В первую очередь, это некоторый заранее известный спектр правовых гарантий. В первую очередь, стабильность, которая вытекает из принципов и норм трудового права, — именно работодатель должен обеспечить работника нагрузкой, его нельзя уволить без четко обозначенных в законе причин, его заработная плата предсказуема и должна выплачиваться не менее двух раз в месяц, у него есть оплачиваемый отпуск, больничный. То есть учитель имеет все гарантии работающего по найму работника и некоторое число специфических, связанных именно с педагогической должностью: не 40, а 36 рабочих часов в неделю как юридический максимум, более длинный ежегодный оплачиваемый отпуск, причем в основном в летнее время, досрочная пенсия и другие социальные гарантии, возможность повышать квалификацию за счет работодателя. При работе в государственной и муниципальной школе зарплата, вероятнее всего, не ниже (либо несущественно ниже) средней по региону, высок уровень финансовой стабильности работодателя — школы.

При этом статус работника предполагает, что учитель соблюдает дисциплину труда, подчиняется внутреннему трудовому распорядку, имеет четкое расписание и соблюдает его. Вместе с тем, есть и определенные повышенные требования и ответственность. В первую очередь, это четкие требования для входа в профессию: законодательством и профессиональными стандартами четко указано, кто вообще не имеет права стать педагогом (такого права человек может лишиться в результате приговора суда, наличия судимости по определенным видам преступлений, либо же заболевания, которое предусмотрено установленным перечнем). Нужно также иметь образовательный ценз — среднее профессиональное или высшее образование в одном из тех вариантов, которые предусмотрены профессиональными стандартами (плюс небольшие исключения для студентов старших курсов). Необходимо регулярно повышать квалификацию и регулярно же подтверждать ее в ходе аттестации, регулярно проходить медицинские осмотры, а также обучаться навыкам оказания первой помощи. И есть дополнительные возможности увольнения: например, учитель может быть уволен за применение физического или психического насилия к обучающемуся, за совершение аморального проступка (за что нельзя уволить непедагогов). За невыполнение своих обязанностей по надзору за несовершеннолетними, если это привело к травме или гибели ребенка, учитель будет нести жесткую ответственность.



Рассматривая статус профессионала, работающего педагогом по совместительству, можно в целом отметить те же моменты. Совмещать возможно у другого работодателя (в своей же школе дополнительные часы сверх ставки не считаются совместительством, а возложение дополнительных обязанностей обычно происходит в основное рабочее время и оформляется как совмещение). В дополнение можно лишь констатировать, что такая работа имеет ограничения по рабочему времени, возможность нестандартного решения вопроса с отпуском (совместитель может потребовать его одновременно с периодом отпуска по основной работе), меньшую стабильность рабочего места. Под последним имеется в виду, в первую очередь, право работодателя уволить совместителя, если на это рабочее место найден работник, для которого это место работы будет основным (при этом срок предупреждения — всего две недели). Кроме того, работа по совместительству — возможное основание иметь срочный трудовой договор там, где человек по основному месту работы имел бы трудовой договор на неопределенный срок. Остальные же гарантии и права, ответственность для совместителей аналогичны рассмотренным ранее.

Отдельно можно было бы говорить о совмещении, которое существенно отличается от совместительства (более подвижным и гибким характером согласования дополнительной работы, меньшей стабильностью такой работы, однако правом отказаться от нее с крайне кратким предупреждением), однако отдельной карьерной траекторией это быть не может.

Можно устроиться работником и не в рамках педагогической должности, а занимаясь, по сути, развитием и просвещением детей. Позиция консультанта, куратора, аниматора, экскурсовода не является педагогической (не предполагает специальных требований, но и не влечет специальных гарантий, как у работников по должностям, отнесенным номенклатурой к педагогическим). Но по своему содержанию конкретная должность вполне может позволить выполнять именно педагогические квалификации и потенциал работника (если организация нацелена, например, на развивающий досуг, содержание работы может не отличаться от преподавателя в рамках дополнительного образования). И это может быть единственным вариантом выбора для тех, у кого, например, нет необходимого образовательного ценза для педагогической должности, но есть желание включиться в развитие детей и их просвещение.

Профессиональным выбором может стать работа на организацию по гражданско-правовому договору. Такая работа, с одной стороны, имеет ряд дополнительных возможностей в сравнении с классическим трудоустрой-

ством: время выполнения обязательств нормировано лишь договором, нет никаких законодательных ограничений в части рабочего времени; не работают образовательные цензы профстандартов; нет необходимости следовать правилам внутреннего трудового распорядка; оплата определяется соглашением сторон, а не имеющейся системой оплаты труда; договоренности могут быть намного свободнее по своему содержанию, чем при трудовом договоре и статусе работника.

С другой стороны, подобные возможности встречаются нечасто, стабильности в таком источнике дохода нет, как нет и отпускных, больничных, социальных гарантий, накапливаемого пенсионного стажа. Договор заключается на определенный срок, никаких гарантий его возобновления у педагога нет (что бывает и при срочном трудовом договоре, но в рамках трудовых отношений срочный договор скорее исключение, чем правило). Возникает необходимость оформления актов на выполненные работы, оплата производится именно за результат (то есть в случае, например, не проведения занятий по тем или иным причинам педагог может потерять в оплате). Надо отслеживать вопрос налоговых выплат и контролировать выполнение организацией функций налогового агента. А главное, вся ответственность за невыполнение обязательств лежит (по гражданскому праву) на исполнителе услуги: то есть там, где работник вообще не понес бы ответственности (например, в случае болезни ребенка, нуждающегося в надзоре дома) или получил бы дисциплинарное взыскание (например, при оформлении необходимых документов не вовремя), исполнитель услуги будет нести ответственность на общих основаниях. Впрочем, не так страшно ненадлежащее выполнение своих гражданско-правовых обязательств (например, по своевременному документообороту), как несчастный случай с ребенком на фоне обязательств обеспечить надзор за несовершеннолетними и их безопасность.

При этом возникают и новые варианты применения преподавательских компетенций, например, всевозможные онлайн-платформы. Причем часто они готовы иметь с профессионалом как гражданско-правовой договор, так и трудовой договор. И тут ситуация в правовом смысле довольно интересна — многие из платформ не имеют статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, и тем самым формально образовательных программ не реализуют и педагогических должностей в штате не имеют; поэтому юридически речь часто идет о консультационной деятельности, а не образовательной. Однако все же намечается тенденция к получению онлайн-платформами статуса организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, и лицензий (либо к поиску вариантов сетевого взаимодействия), и — в таком случае — к оформлению образовательной деятельности в соответствии с законодательством. Потенциально это может менять и положение работников.

При этом как оказание услуг по гражданскому договору, так и работа по трудовому договору на должности могут быть полностью удаленными и не требовать визитов в организацию. Однако некоторые организации предлагают варианты выбора (проводить занятия из дома или из студии). Условия сотрудничества будут сильно зависеть от конкретной платформы (некоторые из них предлагают различные варианты на выбор), доступно и официальное трудоустройство на должность (может ли эта должность быть педагогической, зависит от того, как юридически оформлена деятельность организации). Некоторые платформы — лидеры онлайн-образования предлагают также методическую поддержку, повышение квалификации и даже оплачиваемый отпуск более 28 дней. Кроме того, привлекательны стремление минимизировать отчетную нагрузку и возможность предложить удобный график и небольшую нагрузку, включая 10–15 часов (что может оказаться не столь удобным для государственных и муниципальных организаций, которые заинтересованы в увеличении средней заработной платы работников, а следовательно — в условиях без увеличения фонда оплаты труда — в концентрации педагогической нагрузки).

Плюс такой работы — в возможности более гибких условий труда и сосредоточения на интересных педагогу видах активности, минимизации отчетности и методической работы (если эта работа интереса не вызывает), либо, наоборот, концентрации на ней (в роли методиста). Существенное отличие онлайн-работы с учениками от работы в реальном классе с присутствием детей также и в том, что она не предполагает ответственности за жизнь и здоровье обучающихся. В образовательном процессе с присутствием в одном пространстве с детьми педагог отвечает за их безопасность, и при любом несчастном случае его ждет разбирательство вплоть до самых серьезных форм. Он озабочен вопросами безопасности среды, в которой проводит занятия, жестко связан необходимостью присутствия в учебном пространстве как во время уроков, так и во время перемен, зачастую организует процесс питания, перехода из класса в класс, сталкивается с ситуацией, когда за учеником вовремя не приходит ответственное лицо (педагог не может бросить ребенка одного по окончании рабочего дня и уйти домой, он обязан решить эту проблему). Онлайн-вариант в этом смысле проще — надзора за детьми педагог не осуществляет, перерывы между

занятиями являются в какой-то мере свободным временем (никакой ответственности за детей в период перемены на него не возложено), проблемы вроде «забирать ребенка пришел дедушка, хотя заявление родителей с разрешением забирать есть только на бабушку» в принципе не существуют. Можно сосредоточиться на образовательном процессе и его результатах, минимизировав сопутствующую нагрузку.

При этом есть некоторая стабильность: поиск обучающихся платформы берут на себя, педагог избавлен от необходимости «продавать» свои услуги. Вместе с тем, уровень стабильности в такой занятости все же не так высок, как при работе в государственных и муниципальных организациях, доходы которых формируются из бюджетов для финансирования конституционных гарантий, то есть, по факту, являются постоянными и хорошо защищенными. Аналогичное замечание, вместе с тем, применимо и к «классическим» офлайн-школам частного сектора: по своему содержанию эта деятельность аналогична работе в государственной или муниципальной школе, при педагогической должности гарантии сопоставимы, однако уровень стабильности работодателя отличается. При занятости на онлайн-платформах могут отсутствовать гарантии педагогического работника, если, например, предоставляется непедагогическая должность.

Безусловно, одним из всегда существовавших (и сейчас существующих) вариантов выбора остается самостоятельная работа «на себя», непосредственно по договоренности с обучающимися (их семьями), без каких-то коммуникаций с организацией. Причем для ряда регионов стало намного проще делать это легально: если ранее во избежание возможных вопросов к законности систематической деятельности все же требовался статус индивидуального предпринимателя, то сейчас во многих регионах можно получить статус самозанятого, что существенно упрощает легализацию подобной деятельности.

Достоинства такого выбора вытекают из возможности полностью самостоятельно определять свой график, нагрузку, да и в целом решать все вопросы количества работы и видов труда. Недостатки являются обратной стороной самостоятельности: уровень оплаты зависит от востребованности, нужно продвигать свои услуги, поток клиентов может оказаться нестабильным (и требует усилий для своего поддержания), необходимо полностью самостоятельно решать вопросы налогов, отчетности, будущей пенсии. Кроме того, наблюдается четкая тенденция к улучшению социальной защищенности самозанятых. В частности, ожидается, что, начиная с лета текущего года, станет доступна возможность включиться в обновлен-

ную программу добровольного социального страхования на случай временной нетрудоспособности. Также добровольно можно выплачивать и страховые взносы в целях назначения пенсии.

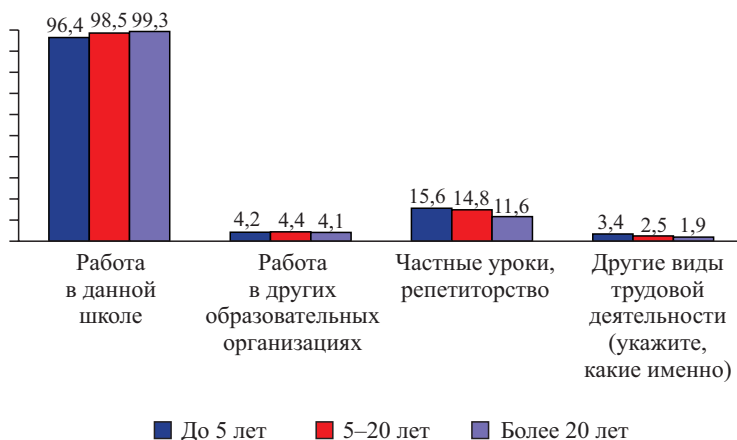
Вместе с тем, растущая популярность семейного образования «работает» на востребованность частного репетиторства и онлайн-платформ.

Можно сделать вывод, что профессиональные траектории могут сильно различаться, и каждая из них имеет свои преимущества и недостатки. Ситуация сегодня не может быть однозначно описана формулой: «Если хочешь быть учителем — надо работать в государственной или муниципальной школе». В этой связи интересно оценить некоторые правовые характеристики педагогического труда в разрезе реальной востребованности у педагогов.

## Педагогическая нагрузка и нормирование труда педагога

Один из ключевых моментов, который определяет благополучие человека и тем самым во многом предопределяет восприятие в обществе статуса педагогического работника, — это его рабочая нагрузка, причем в части как общей загруженности по работе, так и структуры рабочего времени.

Согласно исследованию НИУ ВШЭ (опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/21 учебный год) учителя традиционно практически полностью загружены своей основной работой, имея очень незначительное время для других видов трудовой деятельности. Можно констатировать что, несмотря на доступность различных ее вариантов, реальная их востребованность учителями в текущий момент сильно различается.



**Рис. 1.** Распределение ответов учителей на вопрос «Какими из следующих видов деятельности Вы занимались в первом полугодии 2019/20 уч. г.?» в разрезе величины педагогического стажа (всего) и в данной школе (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Так, подавляющая доля учителей, независимо от имеющегося у них стажа педагогической работы, отмечают, что практически все время у них занимает работа в данной школе (рис. 1). Разброс по стажу тут очень незначительный. Среди педагогов с небольшим стажем (менее 5 лет) в своей школе работали 96,4%, со стажем более 20 лет — 99,3%. Это показывает незначительную, но тенденцию к нарастанию популярности «альтернативных» вариантов занятости. Стабильна и доля тех, кто одновременно со своей основной работой в данной школе работают в других образовательных организациях (4,1–4,4%). Репетиторство как источник для дополнительного дохода отмечают в качестве вида деятельности в первом полугодии 2019/20 учебного года 15,6% учителей с маленьким педагогическим стажем. Опытные педагоги с большим стажем занимаются репетиторством реже (11,6%).

Эти данные позволяют предположить, что нормирование труда в школе-работодателе — важнейший фактор профессионального благополучия педагога.

В том же исследовании НИУ ВШЭ 2020/21 учебного года приводятся следующие данные. Более 58,4% участников опроса с опытом педагогической работы от 5 до 20 лет 31–40 часов в неделю заняты работой в своей школе; еще 56,9% педагогов с этим стажем отметили, что до 10 часов в неделю работают в других образовательных организациях. Педагоги со стажем от 5 до 20 лет наиболее перегружены. В дополнение к работе в своей и других школах 81,6% из них занимаются репетиторством не менее 10 часов в неделю, 14,7% — от 11 до 20 часов в неделю; а 54% до 10 часов в неделю заняты другими видами трудовой деятельности.

Значительно перегружены все категории педагогов, каким бы ни был их стаж. Так, среди учителей со стажем более 20 лет 45,8% от 31 до 40 часов в неделю работают в своей школе, 83,1% — до 10 часов в неделю тратят на репетиторство. Но очень высокая занятость и у молодых педагогов. Они в меньшей степени заняты по месту своей основной работы (до 47,6% ответивших работают в своей школе 31–40 часов в неделю), однако компенсируют эту загрузку работой в других образовательных организациях (34,6% — до 10 часов в неделю), занятиями репетиторством (92,6%), а также заняты другими видами трудовой деятельности.

Все приведенные цифры показывают, что определенная в 36 часов продолжительность рабочего времени в неделю фактически не существует в реальности: педагоги ищут более высокие нагрузки либо по основному месту работы, либо в дополнение к основному месту работы. В этой связи можно вспомнить о базовом принципе эффективного контракта — достойная работа (без «распыления» по различным подработкам) за достойную

оплату. И поставить вопрос: реализован ли в этом смысле эффективный контракт, могут ли педагоги позволить себе одно место работы в пределах установленного трудовым законодательством ограничения рабочего времени. Данные исследований дают отрицательный ответ на этот вопрос, но их недостаточно, чтобы сделать вывод о причинах.

Таким образом, даже если у учителя невысокая педагогическая нагрузка по основному месту работы, он компенсирует это высокой занятостью в других образовательных организациях, иных видах трудовой деятельности или в репетиторстве. Эти данные позволяют сделать вывод о том, что предусмотренная трудовым кодексом ограниченная рабочая неделя (36 часов), фактически, не состоялась: реальное рабочее время педагога существенно больше формально юридически гарантированного для профессии. Для дальнейших шагов в части юридических гарантий требуется выяснение причин, почему педагоги добровольно берут на себя повышенную нагрузку (юридически без их согласия это сделать невозможно).

Возможности для подобных превышений, как показывает анализ данных, вытекают не только из поиска дополнительной работы и репетиторства. Непризнание совместительством для учителя часов сверх ставки заработной платы, которые он ведет в своей школе, фактически вредит реальному ограничению рабочего времени педагога. Формально, аудиторная нагрузка может превышать 18 часов, что автоматически означает и увеличение связанной с аудиторными часами работы (подготовка к занятиям, проверка работ учеников и т. д.) и не позволяет педагогам вписать все свои трудовые обязанности в 36-часовой лимит. Юридически закрепленная гарантия не работает по причине того, что по должности учителя нормирована не педагогическая работа, а — вместо нее — аудиторная нагрузка; при этом работодатель не ведет учет неаудиторного труда педагога (будучи некорректным с позиции трудового законодательства, на практике это приводит к неучтенным перегрузкам, что и демонстрируют результаты опроса). В итоге юридически корректным становится существенное превышение 18-часовой аудиторной нагрузки, которое неизбежно ведет к размытию 36-часового лимита; но, поскольку это рабочее время не нормируется, это размытие происходит незаметно, оставаясь неочевидным.

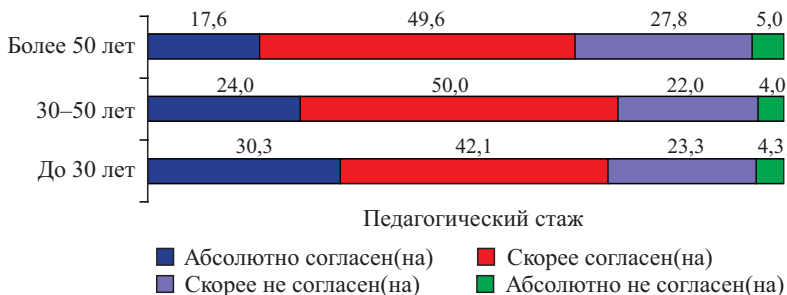
По результатам исследования НИУ ВШЭ (опрос учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования, 2020/21 учебный год), педагоги школ значительно перегружены. При этом в большей степени это характерно для специалистов среднего возраста. Молодые педагоги в большей степени сами загружают себя дополнительной работой, не связанной со своей школой, а также занимаются репетиторством. Все категории учителя



лей в целом отмечают увеличение своей загруженности в последние два года. Это связано с ростом не только отчетности, но и урочной и внеурочной нагрузки.

В условиях, когда юридические ограничения по данной должности работают крайне слабо, это тревожная тенденция. Подобная перегрузка значительно влияет на самоощущение профессионала.

Нехватка времени отмечена как одна из серьезных профессиональных проблем. Она ощущается, в том числе, и при подготовке к урокам. На эту проблему указывают представители всех возрастных групп педагогов, однако для молодых учителей (моложе 30 лет) она выглядит более острой (30,3% ответивших абсолютно согласны с утверждением, что учителям часто не хватает времени на подготовку к урокам; еще 42,1% скорее согласны с этим утверждением), чем для педагогов старше 50 лет (17,6 и 49,6%, соответственно) (рис. 2). В совокупности с перегруженностью нехватка времени нередко становится причиной стрессов и неудовлетворенности учителей.

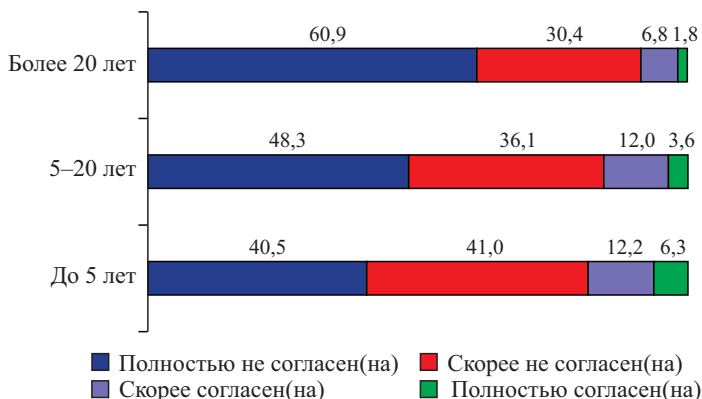


**Рис. 2.** Распределение ответов учителей на утверждение «Учителям часто не хватает времени на подготовку к урокам» в зависимости от стажа» (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Казалось бы, проблема профессионального выгорания должна в большей степени коснуться опытных педагогов, имеющих значительный стаж работы, однако это не так. Именно молодые педагоги с небольшим профессиональным стажем значительно чаще испытывают разочарование в выбранной профессии (рис. 3). Так, 6,3% учителей со стажем работы менее 5 лет считают, что они сделали ошибку, став учителем, а еще 12,2% скорее согласны с этим утверждением. Это значительно больше, чем сделавших

такие же выводы учителей со стажем педагогической работы более 20 лет (4,8 и 6,8%, соответственно). К сожалению, проблема выгорания касается и учителей со стажем от 5 до 20 лет (3,6 и 12%, соответственно).



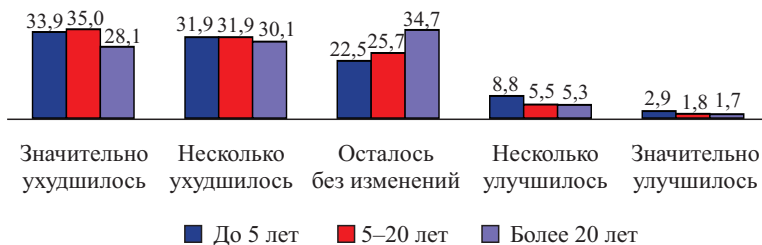
**Рис. 3.** Распределение ответов учителей на утверждение «Я обнаружил(а), что сделал(а) ошибку, став учителем» в разрезе стажа (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Вызывает большую озабоченность нарастание разочарования «от опытных к молодым» специалистам. В то время как условия труда должны быть привлекательны для молодых профессионалов, их ответы говорят о том, что они как раз ощущают себя в профессии не самым лучшим образом. Несмотря на то, что большинство учителей ошибкой выбранный профессиональный путь не считают, все же выявленные данные должны послужить серьезным сигналом о необходимости критично подойти к надежности тех гарантий ограничения рабочего времени педагога, которые закреплены в трудовом кодексе.

В этом аспекте важен и результат, отраженный в рис. 4.

Именно для учителей со стажем менее 5 лет и от 5 до 20 лет более острой является проблема снижения возможности уделять время семье, воспитанию детей. О значительном уменьшении этой возможности за последние два года заявили 33,9% учителей со стажем работы менее 5 лет, еще 31,9% отметили, что она «несколько ухудшилась». Еще более острой видится эта проблема учителям со стажем от 5 до 20 лет (35 и 31,9%, соответственно).



**Рис. 4.** Распределение ответов учителей на вопрос «Как изменилось за последние 2 года следующее в Вашей работе в школе? — Возможности уделять время семье, воспитанию детей» в разрезе стажа (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

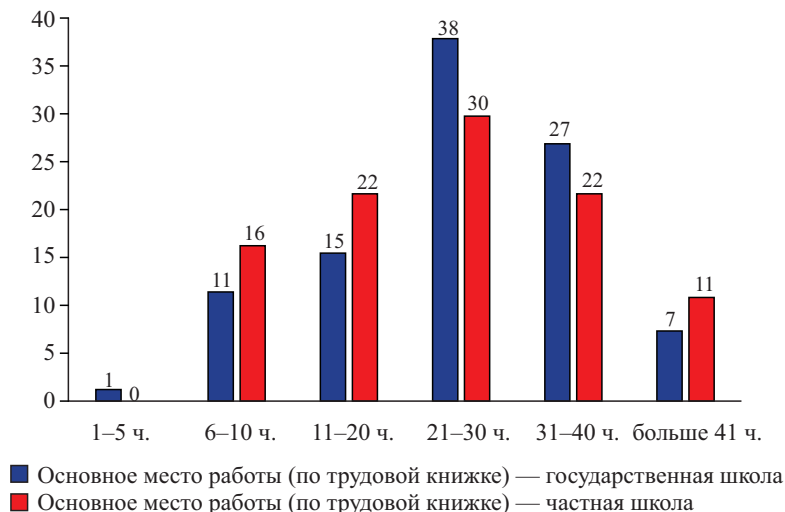
Можно констатировать, что ситуацию с балансом работы и личной жизни педагоги воспринимают как ухудшающуюся с течением времени. Нередко именно этот фактор служит определяющим при решении о смене места работы или даже об уходе в другую профессиональную область. И тенденция, действительно, вызывает опасения.

Необходимо закрепление нормирования всех видов педагогического труда для учителей и реальное ограничение их рабочего времени. Нормирование лишь аудиторной нагрузки неизбежно приводит к перегрузкам и — закономерно — к ситуации, которая была выявлена в исследовании, проведенном Центром финансово-экономических решений Института образования НИУ ВШЭ (ЦФЭРО) (исследование и анализ структуры загрузки и оплаты труда, видение своей будущей карьеры преподавателей государственных и частных школ, 2022 г.): учителя как государственных, так и частных школ по основному месту работы в среднем трудятся 27 часов в неделю, что составляет 1,5 ставки (ставка школьного учителя — 18 часов в неделю). Можно констатировать, что в частных школах ситуация выглядит несколько лучше.

Приведем некоторые сравнительные данные с конкретными временными затратами учителей государственных и частных школ.

На внеурочную деятельность и те, и другие тратят практически одинаковое количество времени (12 и 11 часов, соответственно).

Доля одновременно работающих в нескольких школах (по основному месту и по совместительству) невелика и составляет лишь 4%. Большинство школьных учителей для совмещения выбирают частное репетиторство и преподавание на образовательных онлайн-платформах. Среди учителей



**Рис. 5.** Средний уровень нагрузки в государственной и частной школе, %

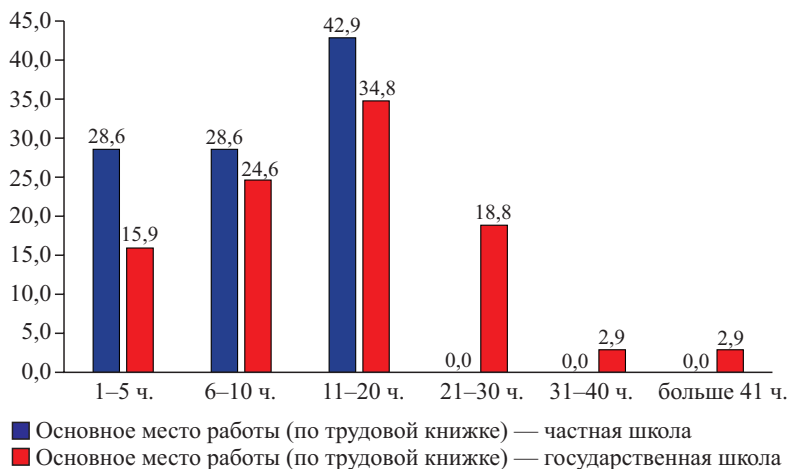
государственных школ дополнительно занимаются частным репетиторством 38%, а преподаванием на онлайн-платформах — 26,5%.

На репетиторскую деятельность у учителей государственных школ дополнительно уходит в среднем 9 часов в неделю, а на подработку на образовательных онлайн-платформах — 16 часов. Большинство учителей государственных школ (40,5%) тратят на репетиторство до 5 часов в неделю, чуть меньше (34,2%) — от 5 до 10 часов. Таким образом, 75% всех учителей государственных школ предпочитают не тратить на репетиторство более 10 часов в неделю. Дополнительная нагрузка на образовательной онлайн-платформе у учителей государственных школ при среднем значении в 16 часов чаще всего (35,5%) составляет 11–20 часов

Данные исследования ЦФЭРО показывают, что удовлетворенность графиком работы во многом зависит от величины перегрузки учителя.

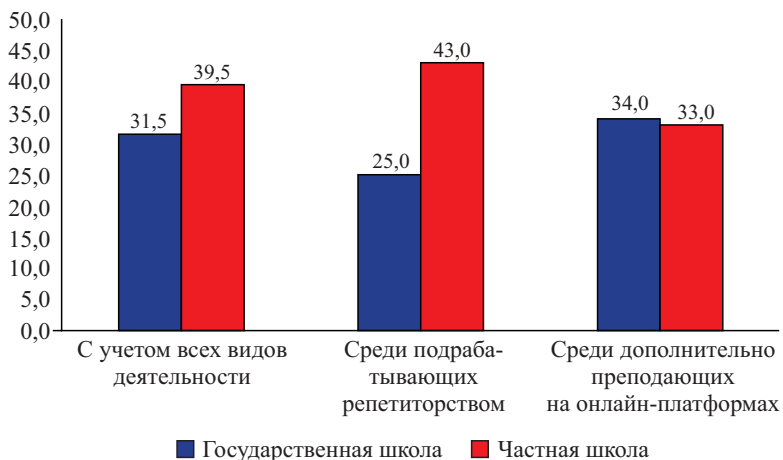
Учителя государственных школ в среднем больше времени уделяют дополнительному преподаванию на онлайн-платформах: если у педагогов частных школ весь временной интервал нагрузки входит в диапазон от одного до 20 часов, то здесь она порой превышает 41 час.

Среди учителей частных школ подрабатывают репетиторами 51% и на онлайн-платформах — 22%. На репетиторство и преподавание на онлайн-платформах они тратят меньше времени, чем учителя государственных школ



**Рис. 6.** Дополнительная нагрузка преподаванием на онлайн-платформах, %

(7 и 11 часов в неделю, соответственно). При этом большинство работающих в частных школах (61%) не занимаются репетиторством более 5 часов в неделю. На образовательных онлайн-платформах также большинство учителей частных школ (43%), как и государственных, работают от 11 до 20 часов.



**Рис. 7.** Удовлетворенность недельным графиком работы, %

Удовлетворенных недельным графиком работы (с учетом всех видов деятельности) учителей частных школ больше, чем государственных (39,5% против 31,5). Среди подрабатывающих репетиторством удовлетворенных графиком также больше учителей частных школ, чем государственных (43% против 25), и наоборот, таких меньше среди «частников» в случае дополнительного преподавания на онлайн-платформах (33% против 34).

Приведенные сравнительные данные показывают, что удовлетворенность работой коррелирует с величиной рабочей нагрузки: перегрузки, как и следовало ожидать, ее снижают.

---

## Требования к квалификации как элемент статуса педагога

---

Профессиональные стандарты по педагогическим должностям — инструмент, напрямую затрагивающий работника, и ключевой элемент в правовом регулировании статуса педагога.

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» предполагает, что внедрение профессиональных стандартов в государственных и муниципальных организациях должно было быть полностью завершено более двух лет назад.

Вместе с тем, изменения требований к квалификации учителя, другого педагогического работника (по другой должности, с другим стандартом) — всегда болезненная тема, так как неизбежно поднимает вопрос о соответствии квалификации работника занимаемой должности. Требования к педагогу меняются, и зачастую работник, полностью соответствовавший квалификации в момент приема на работу, перестает соответствовать новому стандарту.

Это сложная ситуация. С одной стороны, законодательство в данном случае полностью на стороне работника. И упомянутое постановление Правительства РФ, и трудовое законодательство, и Конституционный Суд, и Минпросвещения — все они демонстрируют позицию логичную и одинаковую. Если в момент принятия на работу работник соответствовал требованиям, его нельзя уволить потому, что требования затем стали другие. Направление действий администрации должно быть прямо противоположным — это доучивание работника, повышение его квалификации до необходимой. Исчерпывающий разбор юридической аргументации данной позиции можно найти в Постановлении Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46

Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной».

При этом, действительно, для целого ряда педагогов повышение квалификации представляет собой существенные временные затраты и большую нагрузку, на которую они идти либо не готовы, либо не хотят. То, что просто по факту появления нового профстандарта они не могут быть уволены, проблемы для них не решает. В любом случае, сохраняется такой элемент контроля квалификации, как аттестация на соответствие занимаемой должности. И для любого педагога, который видит свое несоответствие требованиям нового профстандарта, остается актуальным вопрос, пройдет ли он свою следующую аттестацию с положительным результатом, либо будет признан не соответствующим должности.

Поэтому изменение профессионального стандарта — крайне важное изменение для статуса педагога: как того, кто лишь планирует устраиваться на работу (и его квалификацию по этому стандарту будут оценивать при приеме, и могут не принять), так и того, кто уже работает в организации (и соответствие его квалификации занимаемой должности рано или поздно будут оценивать в рамках аттестационной процедуры).

Профессиональные стандарты меняются. Иногда это происходит довольно быстро. Например, профессиональный стандарт педагога дополнительного образования был принят относительно недавно, и буквально в течение трех лет был заменен новым, утвержденным Приказом Минтруда РФ от 22.09.2021 № 652Н.

С профессиональным стандартом по такой ключевой должности, как учитель, ситуация совсем другая. Этот стандарт в течение многих лет планируется к совершенствованию и доработке. И все это время ведутся активные дискуссии о том, как же он должен быть изменен, готовятся его различные проекты и т. д. Общая идея при этом одна — необходимо разделить педагогов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, что будет иметь непосредственное влияние на оплату труда: согласно трудовому законодательству разные квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп означают разные уровни заработной платы по данным должностям.

Ожидается, что имеющийся проект профстандарта будет принят в ближайшее время. Не останавливаясь подробно на трудовых действиях, навыках, знаниях, которые требуются от педагога, — что претерпевает важные изменения и потребует повышения квалификации от ряда педагогов, — нельзя не прокомментировать подходы к разделению по квалификационным уровням.



В имеющемся проекте предусмотрены следующие уровни для должности учителя: 5(А), 6(В, начальная, С, основная и средняя). При этом пятый уровень рассчитан на педагогическую деятельность по реализации программ на основе типовых схем и шаблонов, шестой же предполагает работу в нестандартных условиях, педагогическое проектирование программ.

Самым важным для педагогов станет, вероятно, не то, какие трудовые действия и как именно описывает новый стандарт. Подобная квалификация повышается быстро, и не всегда в системе формального дополнительного профессионального образования. Самым важным, как представляется, станут новые подходы к требованиям об уровне основного образования педагога, так как, с одной стороны, эти подходы меняются ключевым образом, а с другой стороны, изменить уровень своего основного профессионального образования — задача и длительная, и затратная в части времени и усилий.

Ранее предполагалось, что есть одна должность учителя, и для нее существуют одни (единые для всех) требования к образованию. Сейчас эта ситуация на пороге изменения.

Предполагается, что на уровне 5(А) есть должности учителя и учителя-студента, и тут допустимо быть студентом старших курсов (то есть только получать профильное образование) и не иметь диплома, а иметь лишь справку о периоде обучения (безусловно, соответствующую тем требованиям, которые закон об образовании предъявляет к студентам, которых новая редакция статьи 46 допускает к преподаванию). Более того, только студентом в данном случае и допустимо быть: профстандарт не предполагает для этого уровня никаких других вариантов имеющегося образования.

Федеральным законом от 08.06.2020 № 165-ФЗ предусмотрено, что лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Справка должна отвечать данным требованиям.

В рамках уровня 6(В) предусмотрена должность учителя по программам начального образования. Особенность данного уровня в том, что тут

педагогу допустимо иметь среднее профессиональное образование. Он, безусловно, может иметь и высшее. Однако диплома, например, педагогического колледжа по программе СПО будет достаточно. Ключевой момент: он может иметь либо СПО или ВО по УГС «Образование и педагогические науки», либо ВО по любой другой УГС (что важно, на текущий момент предполагается, что СПО по другой УГС не подходит), дополненное программой ДПО, имеющей статус программы профессиональной переподготовки, которая предоставляет право ведения педагогической деятельности.

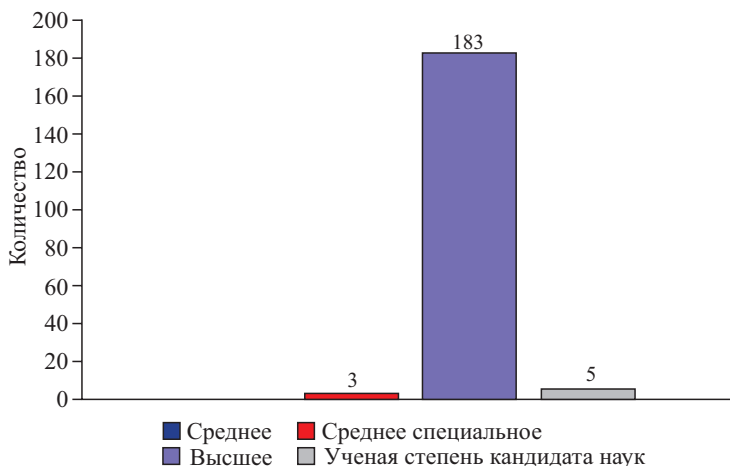
Очевидно, что требования к образованию для учителей начальной школы становятся несколько жестче, чем были. Во-первых, вариант СПО по другой УГС в сочетании с ДПО становится невозможным. Во-вторых, ранее было указано просто на необходимость ДПО по направлению деятельности в организации, без четкого требования проходить именно программу профессиональной переподготовки. Соответственно, у целого ряда педагогов, которые соответствовали стандарту 2013 года, возникнет вопрос: нужно ли им получать образование, чтобы соответствовать стандарту 2022 года (повторимся, что увольнения за это быть не может, однако содержательно такой вопрос будет возникать у каждого, чье образование не соответствует требованиям, — как минимум на этапе смены организации, в случае увольнения и нового трудоустройства в другую школу).

Учитель по программам основного и среднего общего образования — квалификационный уровень 6(С), и вот тут ожидается основной спектр вопросов, поскольку требования ужесточаются еще сильнее: СПО уже не допускается, остаются лишь варианты ВО по УГС «Образование и педагогические науки» или ВО по любой другой УГС, дополненное программой ДПО, имеющей статус программы профессиональной переподготовки, которая предоставляет право ведения педагогической деятельности. Также ожидается, что многие педагоги встанут перед вопросом, необходимо ли им доучиться до требований нового стандарта. Как минимум, это будет необходимо при смене работодателя: на этапе приема на работу в новую школу они точно не смогут претендовать на эту должность.

Представляется, что данные системные изменения существенно более значимы, чем новые требования к трудовым действиям, умениям, знаниям, так как в части формального уровня образования исправить свое несоответствие профстандарту существенно сложнее, чем, например, освоить интерактивные формы воспитательной работы или обучиться особенностям работы с детьми-мигрантами.

Вместе с тем, обнадеживают данные уже упоминавшегося исследования ЦФЭРО. Высшее образование имеют 99% представителей государ-

ственных школ и 100% — частных. Среди них по 3% учителей с ученой степенью кандидата наук.



**Рис. 8.** Уровень образования учителей государственных школ

Кроме того, у подавляющего большинства преподавателей системы среднего общего образования имеется педагогическое образование (у 99,5% учителей государственных школ). На основе этих данных можно ожидать, что выраженность проблемы будет не столь острой.

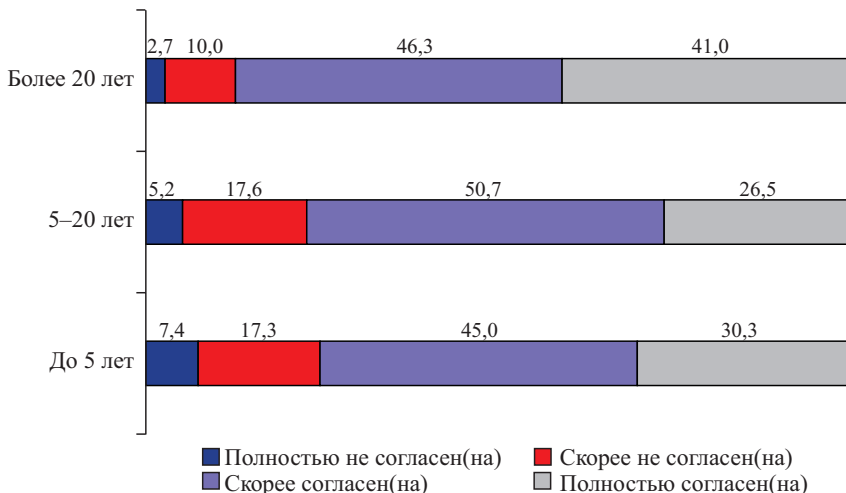
Обновление профстандартов напрямую связано также с развитием национальной системы учительского роста, совершенствованием системы повышения квалификации и системы аттестации педагогов.

Все эти изменения ставят острый вопрос: насколько государственная и муниципальная система образования привлекательна для педагогов. Готовы ли они доучиваться в соответствии с новым профстандартом, либо видят для себя более привлекательные перспективы, где они не будут связаны формальными требованиями такого рода.

В этой связи интересны результаты опроса учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, 2020/21 учебного года.

Более 87,3% учителей, проработавших в школе двадцать и более лет, считают себя счастливыми полностью или в той или иной степени, потому что работают в школе. Среди более молодых педагогов таких 77,2 и 75,3% (стаж 5–20 лет и менее 5 лет, соответственно). Тем не менее, 24,7% педагогов со ста-

жем работы менее 5 лет и 22,8% их коллег со стажем от 5 до 20 лет ответили, что они полностью не согласны с этим утверждением или скорее не согласны, что также является признаком профессионального выгорания (рис. 9).

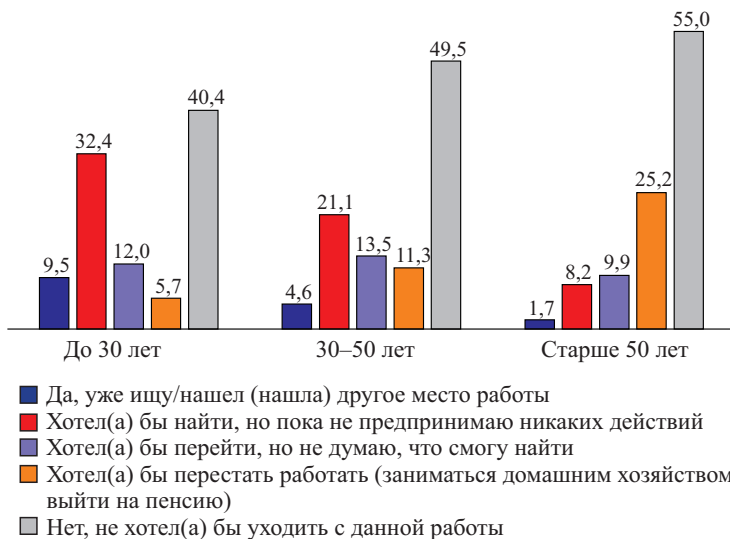


**Рис. 9.** Распределение ответов учителей на утверждение «Я выбрал(а) профессию учителя и счастлив(а), что работаю в школе» в разрезе стажа (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Поводом для беспокойства является неудовлетворенность педагогов в работе в своей школе и готовность сменить место своей работы (рис. 10). Если среди четверти (25,4%) учителей старше 50 лет, ответивших на вопрос исследования, есть желание просто перестать работать и выйти на пенсию, то 32,3% учителей моложе 30 лет хотят сменить работу, но не предпринимают пока никаких действий. В целом, инертность учителей, их неготовность резко изменить свою жизнь позволяет сохранять стабильность педагогического корпуса. Около 55% учителей старше 50 лет, 49,5% учителей в возрасте от 30 до 50 лет и 40,4% учителей моложе 30 лет не хотят уходить со своей работы.

Проблема профессионального выгорания вследствие перегрузки, невысокого уровня заработной платы, отсутствия стимулов для профессионального и личного роста определяет общее состояние педагогиче-



**Рис. 10.** Распределение ответов учителей на вопрос «Хотели бы Вы перейти с работы в данной школе на какую-либо другую работу или вообще перестать работать?» в разрезе возрастных групп (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

ских кадров. Более критично по отношению к своей профессии и месту работы настроены молодые учителя, хотя учителя в наиболее продуктивном возрасте от 30 до 50 лет и с достаточным стажем от 5 до 20 лет также испытывают серьезный стресс вследствие неудовлетворенности условиями своей профессиональной деятельности. Эти выводы позволяют под новым углом посмотреть на процедуры внедрения нового профстандарта.

Исследование ЦФЭРО также выявило важные данные для оценки восприятия учителями уровня собственной квалификации. Эта информация интересна с позиции внедрения нового профессионального стандарта: он закрепляет новые требования к работе педагога, и, в целом, ожидается, что не у всех хватит квалификации для реализации новых требований на высоком уровне. При этом именно учителя государственных и муниципальных школ демонстрируют меньшую критичность к уровню своей квалификации (по сравнению, например, с частными школами).

Удовлетворенность соответствием работы имеющемуся уровню квалификации у учителей государственных школ выше, чем у частных (удовлетворенных 55 и 51%, соответственно). Среди учителей государственных школ в совершенствовании профессиональных компетенций нуждаются 72%, среди учителей частных — 97%. Основной причиной, по которой у учителей государственных школ не возникает потребности совершенствовать свои профессиональные навыки, служит достаточность уровня компетенций (77%).

За последний год учителя государственных школ чаще повышали свой профессиональный уровень посредством изучения образовательных материалов в Интернете (85,3%), онлайн-курсов (72%), онлайн-семинаров и вебинаров (76,5%), чтения профессиональной и научной литературы (57,6%), аудиторных курсов (41%), а также практиковали посещение уроков других преподавателей (52,5%). Не участвовали ни в одном из видов профессионального развития только 1,3% преподавателей. Необходимость повышения своего профессионального уровня учителя государственных школ обосновывали следующими мотивами: разнообразить деятельность (63%), больше зарабатывать (61%), быть одним из лучших в своей области (58%), безукоризненно выполнять работу (52%). Учителя государственных школ ощущают потребность в специализированных курсах (72%), материалах для самообразования (59%), сообществе активных коллег в качестве развивающей среды (59%), в 36% случаях требуется наставник.

Готовность учителей государственных школ вкладываться в развитие своих профессиональных компетенций выражается в желании работать в организации с бесплатными ресурсами (57% учителей), оплачивать специализированные курсы (56%), помогать другим, чтобы получить помощь в ответ (53,5%), оплачивать материалы для самообразования (42%).

Эти данные в целом позволяют позитивно оценить настрой педагогических работников на повышение своей квалификации и ожидать, что существенного сопротивления необходимости учиться с целью соответствия новому профстандарту не будет.

---

## Оплата труда педагога

---

Одним из наиболее важных факторов, определяющих и уровень удовлетворенности педагогов условиями своей работы, и качество педагогических кадров (конкурентоспособность образования как сферы за лучшие кадры), является уровень заработной платы и ее «цена» (сколько за эту заработную плату необходимо работать). На протяжении последних двадцати лет правительство Российской Федерации предпринимало серьезные усилия для повышения заработной платы педагогических работников и создания справедливых условий их труда и его стимулирования.

Система оплаты труда — вопрос зачастую болезненный и активно обсуждаемый, тесно связанный практически со всеми аспектами педагогического труда в частности и образования в целом. Оплата труда должна быть справедливо соотнесена с нагрузкой, она должна коррелировать и с представлением о качестве педагогического труда, а следовательно, с представлениями о том, что такое качественное образование в полном смысле.

Справедливая система оплаты труда и конкурентоспособная зарплата педагогов всегда были в фокусе внимания образовательной политики. Первоначально в рамках приоритетного национального проекта «Образование», который реализовывался в период с 2005 по 2008 год, были разработаны и начали внедряться модели нормативного подушевого финансирования и отраслевой системы оплаты труда. Одновременно лучшим педагогам выплачивались гранты в поддержку их инновационной деятельности. Затем, в период с 2009 по 2013 год, проводились меры в рамках модернизации региональных систем общего образования, которые предусматривали повышение заработной платы учителям до средней по экономике соответствующего региона. В 2012 году эта гарантия была включена в федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». К 2013 году все регионы Российской Федерации отчитались о фактическом выполнении этой нормы закона. К 2020 году вопросы к оплате труда педагогов сохранились: всегда ли оптимально распределены гарантированная и негарантированная части зарплаты, прозрачны и понятны ли условия оплаты труда, справедлива ли межрегиональная и межшкольная дифференциация систем оплаты труда.

Сегодня важнейшим, ключевым изменением в этой связи являются новые изменения в статье 144 ТК от 09.11.2020. Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работ-

ников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат. Данные требования утверждаются по сферам деятельности (например, образование), и тогда всем организациям, государственным и муниципальным, будет необходимо в установленный срок скорректировать системы оплаты труда.

Это новое и важное изменение. Сегодня система оплаты труда устанавливается самой организацией, что создает существенную вариативность в оплате труда как между регионами, так и, зачастую, между отдельными организациями внутри региона. Вместе с тем, ФГОС единый, и нагрузка педагогов вполне сопоставима. Это вызывало активное общественное обсуждение, почему существует разрыв в уровне и условиях оплаты труда учителей разных регионов, если работают они, по сути, на базе единых требований и в целом их работа очень похожа. Длительное время велись дискуссии о необходимости унификации оплаты труда учителя.

Описанное изменение в трудовом кодексе сделало это юридически возможным. Теперь Правительство РФ вправе установить единые требования, для чего ранее не имелось юридических оснований. При этом очевидно, что работа по проведению подобной унификации — крайне серьезная и ответственная, так как, с одной стороны, затрагивает большое количество людей и важную сферу общего образования, а с другой — ведется в условиях большой мозаичности ситуации в регионах. Постановление Правительства РФ фактически должно предложить такой вариант, который будет приемлем для всех регионов страны и повлияет на систему образования в сторону ее улучшения.

Очевидно, что столь значимое изменение должно быть проверено и апробировано, для чего был запущен пилотный проект по новой системе оплаты труда, в рамках которого планируется тестирование предлагаемой системы в течение учебного года. Основные его задачи — уже упоминавшаяся унификация, проведение принципа сопоставимой оплаты за сопоставимый труд, а также более ясная и прозрачная система выплат. В 2021 году данные вопросы также изучались, при этом обнаружилось, что далеко не всегда учитель понимает, как, за что и в каком размере ему начисляется зарплата. И эта проблема также является важной: педагог должен понимать систему заработной платы, структуру своих выплат. Проведению пилотного проекта предшествовал этап серьезной аналитической работы: в 2021,



2022 годах проводилось изучение действующих систем оплаты труда и моделирование расчетов. В мае 2023 года будут сделаны первые выводы, и педагоги в стране могут ожидать решений, которые затронут уже их организации и регионы.

Сегодня проект рассчитан на государственные и муниципальные образовательные организации разных типов — общеобразовательные, дошкольные, дополнительного образования, профессиональные образовательные. Частных организаций он не коснется. Проект охватил только шесть регионов, при этом в части конкретных организаций, которые вошли в перечни участников проекта. На профессорско-преподавательский состав проект не распространяется. Поэтому пока это «точечное» решение: всего 152 учреждения (причем, добровольно вошедшие в проект) — основная часть образовательных организаций пока лишь наблюдает за ходом его проведения.

По новой системе зарплата будет состоять из двух основных составляющих: оклада (ставки) и компенсационных, стимулирующих выплат. Описываемая система оплаты труда предполагает, что 70% заработной платы составляет ее гарантированная часть. Данные рекомендации и ранее давались организациям федеральными министерствами (причем неоднократно), сформулированы в составе единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, но не везде они были выполнены. В ряде регионов гарантированная часть оплаты труда составляла существенно меньшую долю, и это создавало (и создает) большое напряжение — как в части уверенности в уровне оплаты труда, так и в части понимания, за что и как начисляется зарплата. Планируется исправлять ситуацию, позволяющую производить различные манипуляции с фондом оплаты труда и не создающую необходимых гарантий. Одной из задач реформы является гарантированный размер ставки (оклада) не менее 70% от средней зарплаты по региону, на что ранее указывал министр просвещения Сергей Кравцов. Аналогичное предложение содержится и в единых рекомендациях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2023 год.

*Оклад (ставку)* будут рассчитывать по тарифной схеме, базой для определения будут служить квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, что полностью соответствует положениям трудового законодательства и не является новым. Основное нововведение тут в том, что ставка заработной платы (должностной оклад) будет единой для всех учреждений, независимо от региона. Размер ставки будет зависеть от

квалификации, но не от того, в каком регионе работает человек, а от того, в какой организации он трудоустроен. В этом прослеживается прямая связь НСОТ с профстандартами.

Важен и момент недопустимости ставки (оклада) ниже МРОТ. Базовый расчетный показатель равен минимальному размеру оплаты труда. Будет учтен коэффициент сложности труда (он довольно большой, от 1 до 3 и более) и региональный коэффициент. На сегодня в регионах, вошедших в проект, он не столь велик (не более 1,38), но в последующем, в целом по стране, он, вероятно, будет колебаться больше.

Вторая составляющая зарплаты — *компенсационные и стимулирующие выплаты*. В их отношении учителя также далеко не всегда понимают, как и за что они начисляются. И не в каждой организации они предусмотрены: несмотря на жесткие рекомендации, сформированные более десяти лет назад, отвести на них 30% фонда оплаты труда, не все организации это выполнили (многие просто не смогли из-за отсутствия необходимых средств).

Согласно проекту перечни будут унифицированы: на уровне Федерации будут определены перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также размеры и условия их назначения. При этом регионы вправе вводить собственные, дополнительные, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Это могут делать и образовательные организации — за счет средств от приносящей доход деятельности.

Кроме того, проект увязывает систему оплаты труда учителей с национальной системой учительского роста и с независимой оценкой квалификации учителей.

Важный момент: при проведении эксперимента зарплата учителей не может снизиться. Размеры оплаты труда педагогических работников в рамках реализации пилотного проекта не могут быть ниже размеров оплаты по ставкам заработной платы (должностным окладам), при условии сохранения педагогическим работникам объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, а также размеров доплат и надбавок, зафиксированных в рублях на дату их изменения в действующих системах оплаты труда, если они соответствуют перечням выплат компенсационного и стимулирующего характера и условиям их установления, предусматриваемым в рамках реализации пилотного проекта.

Организационное и методическое сопровождение пилотного проекта поручено Министерству просвещения Российской Федерации совместно с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

По итогам реализации проекта ожидается подготовка доклада по итогам реализации пилотного проекта, разработка проекта акта Правительства Российской Федерации об утверждении требований к системе оплаты труда педагогических работников для целей их применения на территории Российской Федерации, а также предложения об объемах и источниках финансирования введения системы оплаты труда указанных работников на всей территории Российской Федерации. С этого момента ситуация с изменением оплаты труда станет актуальной для всех образовательных организаций и педагогов. Ожидаются важные структурные изменения.

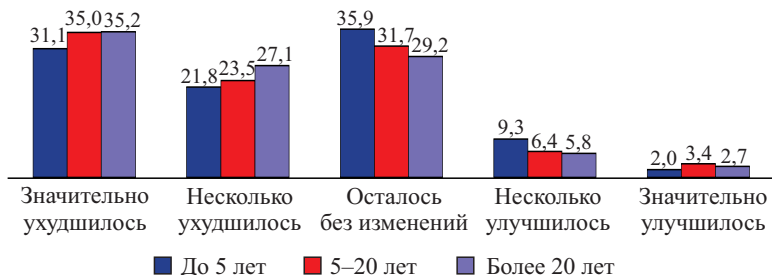
Очевидно, что юридические возможности изменения СОР еще не означают финансовых возможностей увеличения оплаты труда до уровня, который бы устраивал педагогов и соответствовал их представлению о статусе своей профессии, воспринимался бы соразмерным прикладываемым усилиям.

В этом аспекте крайне интересны данные, которые приводятся в опросе учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ 2020/21-го учебного года. Вопросы были нацелены на косвенную оценку уровня оплаты труда — то есть того, как сами педагоги воспринимают свой уровень жизни (свою возможность интересно проводить досуг, путешествовать, покупать нужные вещи).

Делается вывод, что материальное обеспечение учителей за последние два года не стало лучше. Это отражается, в том числе, в возможностях педагогов хорошо проводить досуг. Однако и молодые учителя со стажем работы менее 5 лет, и более опытные учителя отмечают, например, что за последние два года ухудшились или остались без изменений возможности для посещения культурных мероприятий (рис. 11). О значительном ухудшении этих возможностей говорит треть учителей (35,2% — со стажем более 20 лет, 35% — от 5 до 20 лет и 31,1% — менее 5 лет).

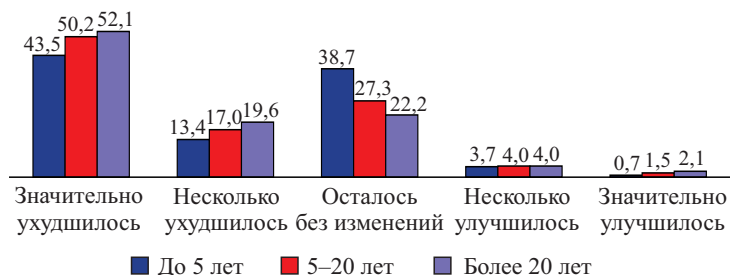
Еще бóльшая доля учителей считает, что значительно ухудшились возможности для путешествий и отдыха, в том числе за рубежом (рис. 12). Это отмечают 52,1% учителей со стажем работы более 20 лет, 50,2% учителей со стажем работы от 5 до 20 лет и 43,5% учителей со стажем работы менее 5 лет. Менее 6% учителей отмечают, что эти возможности улучшились.

В меньшей степени, чем сокращение возможностей путешествовать, учителя отмечают сокращение возможностей приобретения бытовых вещей, одежды, продуктов. И опять, как и в других случаях, педагоги, проработавшие более 20 лет, в большей степени отмечают ухудшение этих возможностей (26,8% ответивших считают, что эти возможности ухудшились значительно, еще 31,5% — что возможности несколько ухудшились). Для



**Рис. 11.** Распределение ответов учителей на вопрос «Как изменилось за последние 2 года следующее в Вашей работе в школе? — Возможности посещать культурные мероприятия» в разрезе стажа (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

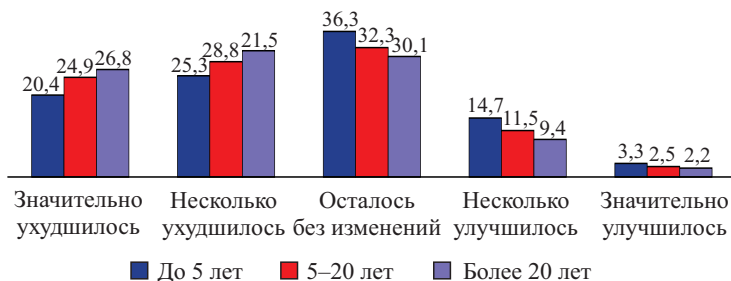


**Рис. 12.** Распределение ответов учителей на вопрос «Как изменилось за последние 2 года следующее в Вашей работе в школе? — Возможности путешествий и отдыха, в том числе за рубежом» в разрезе стажа (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

более молодых педагогов (со стажем работы менее 5 лет) эта проблема является менее острой (значительное ухудшение отметили 20,4% ответивших, а некоторое улучшение — 14,7%).

Определяют свое материальное положение как «на еду и одежду хватает, но покупка техники вызывает трудности» 40,2% учителей в возрасте свыше 50 лет, 36,5% учителей — в возрасте от 30 до 50 лет и 34,3% — моложе 30 лет (рис. 14). Если учесть, что заработная плата учителей равна или



**Рис. 13.** Распределение ответов учителей на вопрос «Как изменилось за последние 2 года следующее в Вашей работе в школе? — Возможности приобретения необходимых бытовых вещей, одежды, продуктов» в разрезе стажа (% от всех ответивших)

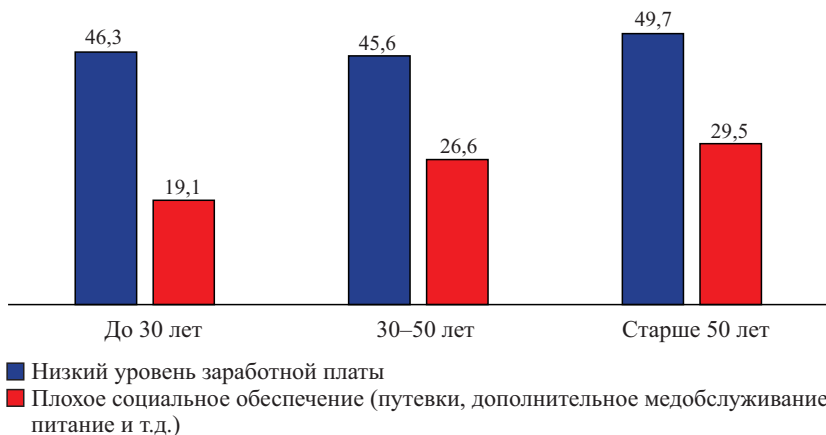
Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.



**Рис. 14.** Распределение ответов учителей на вопрос «Как бы Вы оценили материальное положение Вашей семьи?» в разрезе возрастных групп педагогов (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

несколько выше средней по экономике региона, можно говорить о том, что в целом материальное положение граждан на сегодняшний день невысоко. Учителя не могут отнести себя к среднему классу. К таковому, относительно его нижней границы, могут отнести себя 22,9% учителей в возрасте старше 50 лет, 16,1% — в возрасте от 30 до 50 лет и 19,3% — моложе 30 лет. Они могут покупать еду, одежду и технику, но не могут купить автомобиль или позволить себе хороший дорогостоящий отпуск. При этом значительному числу учителей приходится ограничивать себя и в покупке одежды и любых тратах, кроме еды.

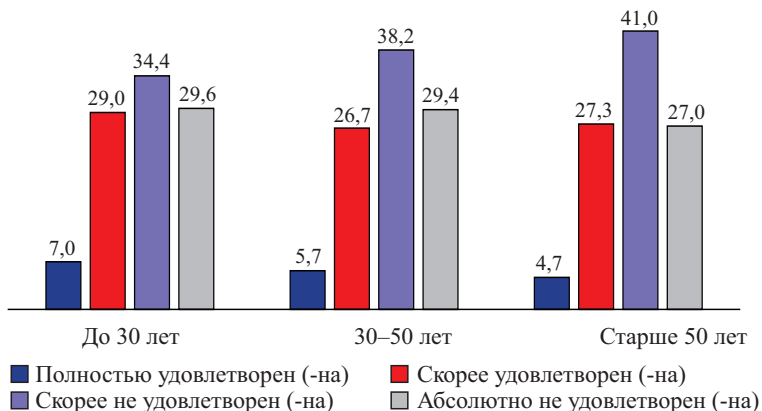


**Рис. 15.** Распределение ответов учителей на вопрос «Что Вам не нравится в данной школе? — Низкий уровень заработной платы, плохое социальное обеспечение» в разрезе возрастных групп педагогических работников (% от всех ответивших)

*Источник:* Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Именно низкий уровень заработной платы является основной причиной неудовлетворенности работой в данной школе (рис. 15). Наиболее критичны к уровню заработной платы (49,7% ответивших) и социального обеспечения (29,5%) педагоги старше 50 лет. Они в меньшей степени мобильны, реже, чем их более молодые коллеги, имеют силы, возможности и желание подрабатывать. Тем не менее, низкий уровень зарплаты (46,3%) и социального обеспечения (19,1%) не удовлетворяют и учителей моложе 30 лет.

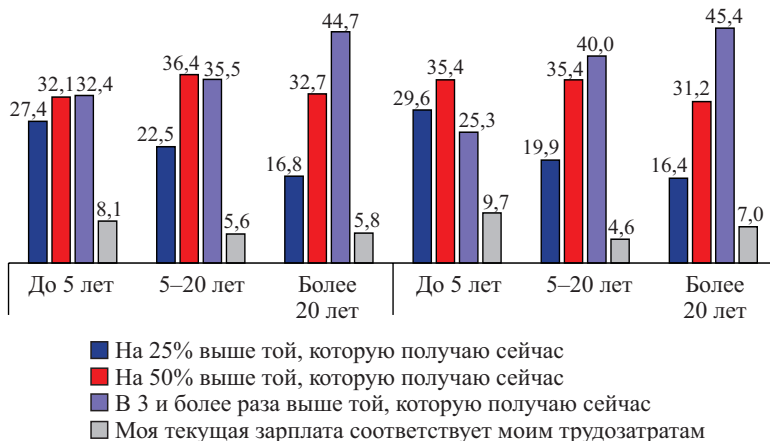
В целом, учителя не удовлетворены не только уровнем своей заработной платы, но и принципами ее начисления, в том числе системой начисления стимулирующих выплат (рис.16). Эту неудовлетворенность испытывают представители всех возрастных групп. Так, среди учителей старше 50 лет полностью не удовлетворены системой начисления стимулирующих выплат 27% ответивших, частично не удовлетворены 41%. Более молодые педагоги, чья заработная плата в большей степени, чем у педагогов старше 50 лет, зависит от стимулирующих выплат, более резки в своих оценках. Полную неудовлетворенность системой начисления стимулирующих выплат высказывают 29,6% учителей моложе 30 лет и 29,4% учителей в возрасте от 30 до 50 лет. Частично не удовлетворены, соответственно, 34,4 и 38,2% ответивших.



**Рис. 16.** Распределение ответов учителей на вопрос «Насколько Вы лично удовлетворены системой начисления в Вашей организации дополнительных стимулирующих выплат?» в разрезе возрастных групп педагогов (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Показательно выглядят притязания учителей на уровень повышения зарплаты (рис. 17): 45,4% учителей старше 50 лет, 40% учителей от 30 до 50 лет и 25,3% учителей моложе 30 лет считают справедливой для себя заработную плату в два раза выше относительно получаемой. Примерно треть ответивших полагают справедливой заработную плату на 50% выше той, которую они получают на момент участия в мониторинге.



**Рис. 17.** Распределение ответов учителей на вопрос «Какую заработную плату Вы считаете соответствующей Вашим трудовым затратам на основном месте работы?» в разрезе стажа педагогов и возрастных групп (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

Эти выводы подтверждаются и данными ЦФЭРО (Исследование и анализ структуры загрузки и оплаты труда, видение своей будущей карьеры преподавателей государственных и частных школ, 2022 г.).

Как показал опрос, средняя заработная плата учителя государственной школы по основному месту работы примерно на 9 тысяч рублей ниже, чем у учителей частных школ. При этом 93% учителей государственных и 74% учителей частных школ считают, что их текущий доход не соответствует трудовым затратам. Так, большинство учителей государственных школ (50,5%) хотели бы, чтобы их заработок был в два и более раз выше текущего<sup>1</sup>.

Предлагаемая на сегодня реформа системы оплаты труда может решить ряд вопросов с точки зрения юридического регулирования. Однако будет ли она способна снизить уровень недовольства заработной платой, повысить реальное материальное благосостояние учителей, зависит не столько от той или иной структуры выплат и способов расчета уровня заработной платы, сколько от достаточности средств в фонде оплаты труда для обеспечения уровня зарплат, которые бы воспринимались педагогами как сораз-

<sup>1</sup> По данным Росстата, средняя зарплата учителя составляет 45 225 руб.



мерные прикладываемым усилиям. В конечном итоге восприятие оплаты труда — это, скорее, оценка достаточности финансирования. Юридические моменты в плане понятности, прозрачности структуры, восприятия справедливости распределения выплат внутри коллектива безусловно важны (и реформа системы оплаты труда педагогов направлена в том числе и на эти моменты). Однако без повышения уровня оплаты труда простое улучшение структуры СОР и прозрачности начислений, как можно предсказать из этих данных, вряд ли будет достаточным для изменения отношения педагогов к условиям своего труда.

---

## Цифровая трансформация образования и статус педагога

---

События последних лет резко ускорили темпы овладения цифровыми форматами образовательной деятельности, а также усилили значимость регулирования электронных, дистанционных технологий.

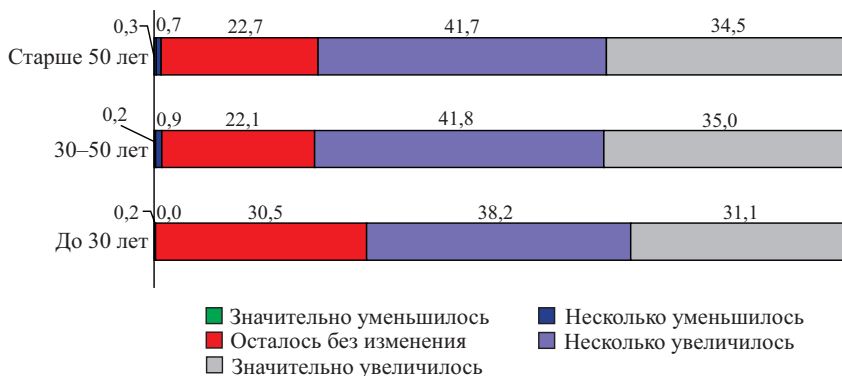
Согласно упоминавшемуся опросу учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, в 2019/20 учебном году проведение уроков в дистанционной форме и дистанционных занятий отмечало незначительное число педагогов-предметников. Эти два формата были наименее представлены в структуре профессиональной деятельности. Однако весной 2020 года случились системообразующие для образования ограничения, которые фактически одномоментно, независимо от уровня готовности, принудительно перевели весь процесс в дистанционную форму.

Учителя с разным педагогическим стажем несколько по-разному фиксируют динамику своей занятости. Так, педагоги со стажем менее 5 лет в меньшей степени по сравнению с более опытными учителями, чей стаж в диапазоне от 5 до 20 лет и свыше 20 лет, отмечают увеличение объемов работ, связанных с цифровыми сервисами. Изначально более высокий уровень цифровой грамотности и привычка работать с электронными гаджетами делает для молодых педагогов эту нагрузку менее значимой (рис. 18).

Так, 31,1% учителей в возрасте до 30 лет отметили, что объем работ, связанных с цифровыми сервисами, значительно увеличился за последние два года; 38,2% отметили, что этот объем несколько увеличился. Для сравнения, о значительном увеличении этого вида работ заявили 35% учителей в возрасте от 30 до 50 лет (41,8% отметили некоторое увеличение) и 34,5% учителей в возрасте старше 50 лет (41,7% отметили некоторое увеличение).

События весны 2020 года вызвали серьезную перегрузку работников и их объяснимое недовольство работой в дистанционном формате, однако при этом дали всем педагогам опыт этой работы, познакомили с возможными платформами, программами, сервисами и выявили целый ряд фактов о дистанционных образовательных отношениях, которые потребовали дальнейшего нормативного правового регулирования.

Федеральный закон от 30.12.2021 № 472-ФЗ в соответствии со всеми происходящими событиями внес важнейшие, ключевые изменения



**Рис. 18.** Распределение ответов учителей на вопрос «Как изменились за последние два года условия вашей деятельности? — Объем работ, связанных с цифровыми сервисами» в разрезе возрастных групп педагогов (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

в статью 16 Федерального закона об образовании. И это непосредственно затронет педагогов.

В частности, предусмотрено, что при использовании электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в любом объеме (а сейчас редкая программа не предусматривает хотя бы минимального подключения подобных технологий к процессу образования) должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, требования к которой устанавливает закон. Одно из ключевых требований — включение туда государственных информационных систем (ГИС).

Закон содержит также четкое требование. При реализации основных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, предусматривающих обработку персональных данных обучающихся, организация, осуществляющая образовательную деятельность, должна использовать государственные информационные системы, создаваемые, модернизируемые и эксплуатируемые для реализации указанных образовательных программ. Минимальный набор персональных данных (например, фамилия, имя, отчество обучаю-

щегося) используется в подавляющем большинстве случаев применения подобных технологий. Исключением может, наверное, служить лишь ситуация, когда в качестве самостоятельной работы дано задание ознакомиться с каким-то общедоступным контентом. В большинстве же случаев предполагается как минимум авторизация обучающегося, что автоматически означает применение данного правила — только ГИС. Как минимум, если речь идет об основных программах, для дополнительного образования таких требований нет.

Для учителя это означает, по меньшей мере, обучение работе в ГИС, перенос в систему той части образовательного процесса, которая включала в себя электронное образование и дистанционные технологии. Не позднее 01.01.2023 организации, осуществляющие образовательную деятельность, должны были создать условия для функционирования государственных информационных систем. Вместе с тем, в перспективе это должно облегчить работу педагога — как минимум, в части методической нагрузки при отборе материала.

ФГИС «Моя школа» предполагает много различных возможностей для школ, учителей и учащихся: личные кабинеты, электронные журналы и дневники, проверенный образовательный контент, возможности работать с разными типами документов, чатами и многое другое. Апробация системы была проведена в 15 регионах, учителя которых уже были знакомы с ней, а осенью 2022 года в эту работу включились и многие субъекты РФ, не охваченные экспериментом. Поэтому на текущий момент участники общеобразовательного процесса в системе зарегистрированы, значительная часть педагогов в той или иной степени уже овладела работой с ней, однако на освоение всех ее возможностей еще потребуются некоторое время.

Еще одно важное нововведение — федеральный перечень электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования. Перечень, утвержденный Минпросвещения России приказом от 02.08.2022 № 653, включает различные аудиоучебники, тренажеры, цифровые издания и другие ресурсы. Не вошедшие в перечень ресурсы использовать в рамках данных программ нельзя.

Перечень формируется по результатам экспертизы (по аналогии с тем, как уже формируются перечни учебников, например). Закон прописывает некоторые требования к экспертизе, содержит нормы о порядке формирования перечня, о чем уже есть подзаконные акты, однако для учителя это

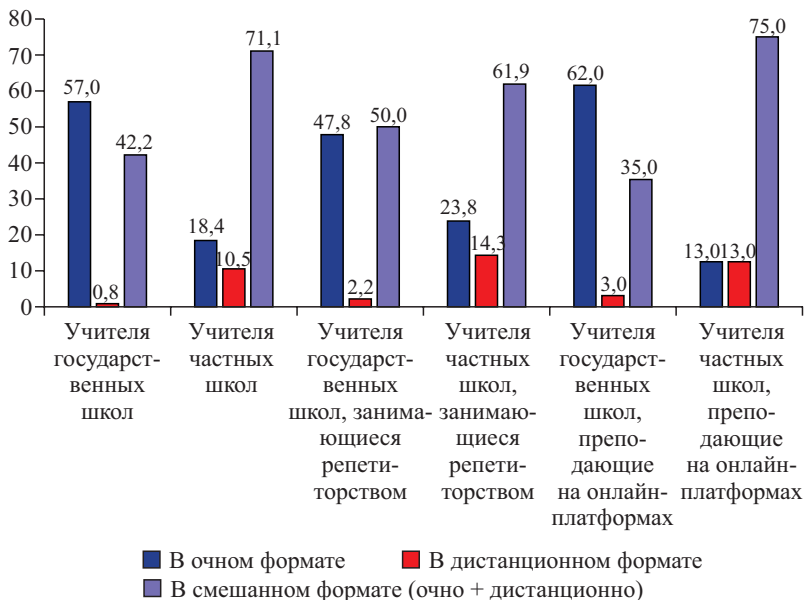
не столь важно, а важно то, что фактическая свобода в выборе электронного контента завершается, и выбор будет выполняться в строго заданных рамках. Это имеет свои положительные стороны: оценка качества образовательного контента могла вызывать проблемы и большие затраты времени у педагогов. Но на этапе внедрения педагоги затратят некоторое (вероятно, существенное) время на ознакомление с допущенными ресурсами, и — если ранее они строили деятельность на иных ресурсах — еще более существенные усилия на этапе внедрения новых правил уйдут на переход.

Важный момент — постепенная, но настойчивая смена программ, сервисов недружественных государств на иные варианты программного обеспечения. Существенную роль в этом процессе играет обязательность ФГИС «Моя школа», однако образовательные коммуникации могут не исчерпываться работой в этой системе. На этот случай есть важные рекомендации. Например, в письме Минпросвещения России № 04-147 от 03.03.2022 указано на необходимость (при наличии возможности) приостановить работы по обновлению применяемого в информационных системах иностранного программного обеспечения и программно-аппаратных средств, страной происхождения которых являются США и страны Европейского союза, а также исключить их автоматическое централизованное обновление посредством сети Интернет. При этом в целях повышения защищенности информационных систем и ресурсов рекомендуется провести инвентаризацию служб и веб-сервисов, усилить требования к парольной политике и многое другое. Письмо Минцифры России № МШ-П13-070-12363 от 10.03.2022, Минпросвещения РФ № СК-230/04 от 10.03.2022 включает рекомендации использования в образовательном процессе преимущественно отечественного программного обеспечения, в том числе перечень рекомендуемых соцсетей, мессенджеров, почтовых сервисов и т. д. Очевидно, что подобные изменения, вызванные необходимостью обеспечить устойчивость цифровой инфраструктуры, затронут школы и педагогов, которые пользовались ПО недружественных стран: нужно будет менять способы работы, осваивать новые ресурсы, программы.

Педагогов ожидают и другие изменения: в частности, в мае 2022 года было решено, что известный учителям Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» с 1 сентября 2023 года утратит силу. Что логично, по новой редакции закона подобный порядок должно

утверждать не министерство, а Правительство РФ. Соответственно, в течение текущего года ожидается, что правительственный документ будет утвержден, и со следующего учебного года регламентация будет уже новым документом. Оценить объем изменений относительно действующего порядка можно будет лишь после утверждения нового порядка.

Все это достаточно важно, так как большинство педагогов так или иначе сталкиваются с цифровизацией в образовании. Вероятность эпидемиологических ограничений либо иных чрезвычайных обстоятельств, когда данное решение будет для школ обязательным, также не может быть исключена на сто процентов. Активные изменения в регламентации данного вопроса означают для педагогов новые профессиональные задачи: освоить работу с учетом новых правил, выстроить образовательный процесс по новым требованиям.



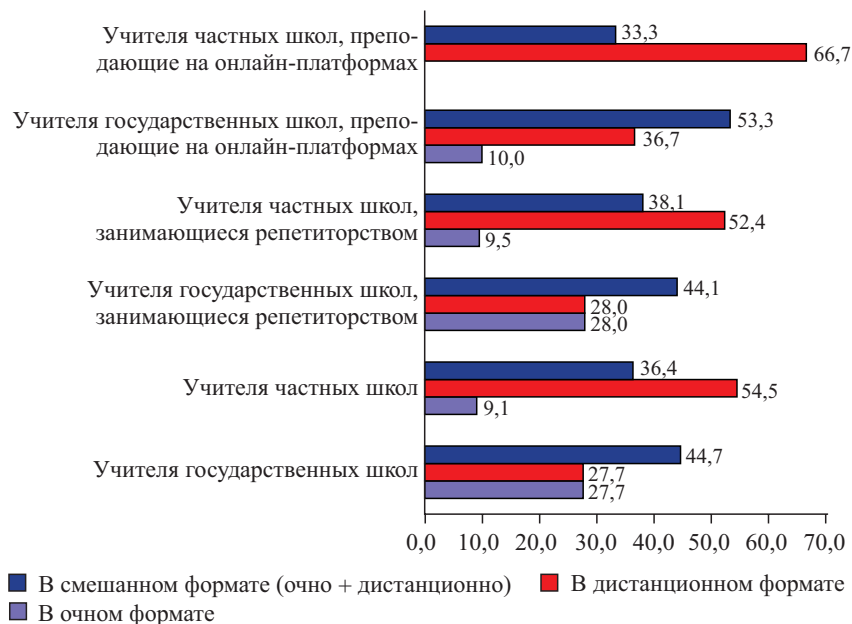
**Рис. 19.** Формат работы в школе, %

Это подтверждается и популярностью цифровых технологий в образовании, которую можно проследить на данных ЦФЭРО (Исследование и анализ структуры загрузки и оплаты труда, видение своей будущей карьеры

преподавателей государственных и частных школ, 2022 г.). Эти данные интересны тем, что позволяют сопоставить государственные и частные школы и увидеть, что популярность дистанционных и смешанных форматов в последних в среднем выше.

Большинство учителей государственных школ (57%) в 2021/22 учебном году работают в очном формате и немного меньше (42%) — в смешанном. Подрабатывая в качестве репетиторов, они выбирают чаще смешанный формат (44,7%) и пользуются возможностями дистанта наравне с очным (по 28%). И наоборот, учителя частных школ в смешанном формате работают чаще, чем в очном или дистанционном (71, 18 и 10 %, соответственно), а репетиторством занимаются чаще дистанционно (54,5%), нежели в смешанном (36%) или очном формате (9%).

Отдельно можно оценить данный вопрос применительно к репетиторству.



**Рис. 20.** Формат репетиторства, %

Поддерживает распространение цифровизации в образовании и применение дистанционных технологий и новая редакция трудового кодекса в части регулирования дистанционной работы. Изменения, которые были внесены в главу 49.1 Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ, вводят новый, удобный для образовательной организации вариант сочетания дистанционной работы с работой на своем рабочем месте.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Первый вариант (и ранее, по сути, единственный) был распространен, скорее, на уровне ВО либо ДПО, когда профессор, проживающий, например, за границей, в дистанционном формате мог вести занятия со студентами. Для школ по понятным причинам такой вариант был неудобен. Вариант временной непрерывной дистанционной работы очевидно рассчитан на чрезвычайную ситуацию. А третий вариант, временная периодическая дистанционная работа, может быть весьма востребован в общем образовании, в том числе и в рамках различных сетевых проектов и работы учителя с обучающимися партнеров организации-работодателя.

Это дает педагогам новые возможности, расширяет палитру выбора вариантов своей профессиональной реализации. Важно, что без согласия педагога никаких изменений быть не может (кроме чрезвычайной ситуации либо режима повышенной готовности).



---

## Новые требования к образовательной деятельности и статус педагога

---

Работа педагога по своему содержанию неизбежно требует учитывать все изменения, которые происходят с требованиями государства и общества к качественному образованию, с представлением о таком качестве. Оно может не быть закреплено нормативно и вытекать из востребованности или невостребованности тех или иных образовательных программ. А может иметь четкое нормативное выражение, например, в федеральных государственных образовательных стандартах — и в таком случае уже быть не просто ориентиром, а обязательным требованием к работе.

Безусловно, каждое изменение создает дополнительную нагрузку на учителя, потому что каждому учителю необходимо изучить новые требования и адаптировать свою работу к ним. Это увеличивает интенсивность педагогического труда на время внедрения подобных изменений, что не может не учитываться при общей оценке загруженности педагогов. Вероятно, анализ нормативных правовых изменений и положений государственной образовательной политики за последние годы позволяет сделать вывод, что нагрузка на педагога в связи с существенными изменениями требований к образовательному процессу достаточно высока.

Перечислим ключевые изменения.

В первую очередь, конечно же, это новые стандарты. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (зарегистрирован 05.07.2021 № 64100) и Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (зарегистрирован 05.07.2021 № 64101) — документы, важные для любого педагога в системе основного общего образования.

Новыми стандартами вносятся целый ряд изменений: снижена максимальная допустимая нагрузка по программам, четче звучит вариативность программ, выбор семьи в рамках внеурочной деятельности, есть целый ряд новых требований к планируемым результатам образовательной программы, к системе оценки их достижения (включая такие не столь традиционные для нашего образования виды оценивания, как оценка внеурочной

деятельности, самоанализ и самооценка, взаимооценка и т. д.), включен целый ряд новых требований в рамках психолого-педагогического сопровождения, а также целый ряд новых требований к структуризации образовательной программы, к описанию ее различных частей, к отдельным предметным областям.

Данные изменения потребуют от педагогов пересмотра программ, возможно, методов работы и участия в неаудиторной профессиональной деятельности — то есть этап внедрения новых стандартов будет сопряжен с дополнительной нагрузкой. Вместе с тем, Федеральный закон от 02.07.2021 № 322-ФЗ несколько смягчил ситуацию на этапе начала внедрения ФГОС. «При разработке основной общеобразовательной программы организация ... вправе предусмотреть применение при реализации соответствующей образовательной программы примерного учебного плана и (или) примерного календарного учебного графика, и (или) примерных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), включенных в соответствующую примерную основную общеобразовательную программу. В этом случае такая учебно-методическая документация не разрабатывается». Аналогичное правило было применимо и для примерной рабочей программы воспитания и примерного календарного плана воспитательной работы. С момента одобрения Примерных основных образовательных программ 18 марта 2022 года администрации организаций получили право разгрузить педагогов и не вовлекать их в разработку учебно-методической документации по своим предметам. Однако делать это администрация не обязана — решение воспользоваться этим правом оставлено за организацией.

Приказ № 732 от 12.08.2022 Минпросвещения России «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413, внес существенные изменения также и в требованиях к среднему общему образованию. В частности, серьезно пересмотрены требования к результатам освоения образовательной программы как в части предметных результатов, так и в части личностных, метапредметных, результатов воспитательной деятельности. Меняются требования к количеству учебных занятий, к учебному плану, к наличию предметов с углубленным изучением (во всех профилях). Это существенным образом затрагивает учителей, работающих по программам среднего общего образования: им также требуется переоценка своей работы.

Важнейшим для системы общего образования решением, которое не может напрямую не вовлекать учителя, является переход от примерных программ к федеральным основным общеобразовательным программам — это решение закреплено в Федеральном законе от 24.09.2022 № 371-ФЗ. Федеральные программы, в отличие от примерных, обязательны для школ, следовательно, и для учителя, которому потребуется привести в соответствие с ними свою программу. При этом федеральный учебный план может существенно повлиять на нагрузку педагогов в конкретной школе (если, например, окажется, что по предмету, по которому распределение часов в учебном плане серьезно отличалось, проводится итоговая аттестация, и, следовательно, часы не могут быть перераспределены). Для учителей по перечисленным в законе учебным предметам становится неактуальной разработка по ним рабочих программ — ввиду необходимости применять федеральные учебные программы. Для остальных педагогов эта нагрузка останется. Возможно, будет пересмотрен календарный план воспитательной работы школы. Все это существенно загрузит педагогов методической работой — федеральные программы обязательны уже со следующего учебного года.

Меняются также и требования к учебникам — предполагается, что их разработка будет осуществляться за счет средств федерального бюджета, исключительные права будут принадлежать РФ. Закупленные учебники будут применяться до окончания срока действия экспертных заключений, а далее, вероятно, у педагога возникнет необходимость осваивать работу с новыми учебниками, учебными пособиями (впрочем, ранее этого момента у него будет не менее сложная задача — построить работу по имеющимся учебникам с соблюдением требований федеральных программ).

Местная власть, согласно Федеральному закону от 30.12.2021 № 472-ФЗ, может организовать профессиональное обучение в пределах имеющей государственную аккредитацию образовательной программы среднего общего образования. Это изменение важно с позиции интересов обучающихся и их семей. Для педагогов же оно означает, что при включении подобных моментов в муниципальное задание от организации может потребоваться пересмотр образовательной программы среднего общего образования.

Одним из ключевых изменений стало выраженное усиление внимания к воспитательной деятельности педагогического работника. В стране приняты Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и план мероприятий по ее реализации (распоряжения Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р и от 12 ноября 2020 г. № 2945-р). Осо-

бый акцент сделан на патриотическом воспитании: например, реализуется отдельный Федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».

В этих условиях от педагогов требуется повышение их квалификации, а возможно, и изменения в работе. При этом есть много документов методического, рекомендательного характера, которые призваны поддержать это направление. Например, письмом Минпросвещения РФ от 17.06.2022 № ТВ-1146/06 в Приложении к примерному календарному плану воспитательной работы на 2022/23 учебный год закреплены направления работы по историческому просвещению и патриотическому воспитанию. В школах вводится церемония поднятия флага, о которой можно подробнее узнать в письме Минпросвещения РФ от 17.06.2022 № АБ-1611/06. Можно использовать новый примерный календарный план воспитательной работы — документ от 10 июня 2022 г. Реализуются такие проекты, как «Школа Минпросвещения России», школьный театр и музей. Выпущены методические рекомендации о внеурочной деятельности от 05.07.2022 г. № ТВ 1290/03, которые описывают широкий спектр вопросов: раскрывают возможные направления внеурочных курсов, содержат рекомендации воспитательной направленности, отражают «Разговоры о важном», описывают функциональную грамотность и профориентацию, предлагают чек-лист.

Можно сделать вывод, что была проведена существенная работа, на многие возникающие вопросы были даны ответы в форме рекомендательных документов. Это существенно упрощает работу как педагогов, так и школьных администраций: еще в прошлом учебном году возникало много вопросов о том, как на практике можно реализовать те принципиальные моменты, которые были предложены системе образования в части воспитательной работы.

Все перечисленное представляется крайне правильным: педагог, несмотря на наличие квалификации, которая позволяет в целом выполнять всю эту работу, как вытекает из средней загруженности процессом образования, — специалист, весьма загруженный другой работой, основной, преподавательской. Несмотря на то, что школьный учитель может и подготовить программы, и продумать вопросы воспитательных мероприятий, и спланировать подобные вещи хорошо и грамотно, едва ли он успевает это сделать без наращивания нагрузки сверх законодательно допустимой (и ведущей к профессиональному выгоранию). Вероятно, следует признать, что хотя методическая работа и является важной частью педагогического труда, она не может стать основной и ведущей занятостью школьного учи-

теля — квалифицированного специалиста, загруженного преподавательской работой, а потому ему нужны созданные заранее рабочие программы учебных предметов, планы воспитательной работы и другие документы, которые позволяют ему сэкономить время.

Можно также вернуться к несколько более ранним решениям и прокомментировать положения Федерального закона от 02.12.2019 № 403-ФЗ, который облегчил ситуацию с лицензированием деятельности по сетевым образовательным программам, а также принятый на его основе Приказ Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 г. № 882/391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ». Данные документы существенно повлияли на работу многих педагогов, сняв ключевой административный барьер в рамках сетевого взаимодействия (а именно, четкую связь типа организации и разрешенных ей видов образовательных программ за счет фиксации возможности формировать образовательную программу с использованием частей различного вида, уровня и направленности).

В указанный приказ от 26.07.2022 было внесено еще одно знаковое изменение — новая редакция пункта 15: «Финансовое обеспечение реализации сетевой образовательной программы осуществляется путем возмещения затрат на реализацию части сетевой образовательной программы в соответствии с перечнем затрат организации-участника на реализацию части образовательной программы, приведенным в приложении № 1 к примерной форме договора о сетевой форме ..., утвержденной настоящим приказом, или иными способами в соответствии с законодательством Российской Федерации». Данная формулировка ставит точку в длительной дискуссии о правовой оценке финансирования базовой организацией работы организации-участника с собственным контингентом (является ли это закупкой услуг с вытекающей необходимостью применения законодательства о закупках, либо финансированием совместной деятельности). Новая редакция снимает целый ряд барьеров в финансировании сетевых программ.

Ликвидация барьеров, одновременно с мотивацией для многих организаций участвовать в тех или иных формах сетевого взаимодействия, в том числе в рамках крупных федеральных и региональных проектов и программ, означает для педагогов включение в этот процесс с большей интенсивностью. Практика показывает, что при реализации образовательных программ в сетевой форме происходит пересмотр программ, их гармонизи-

зация, согласуются условия совместной деятельности — и во всем этом процессе предполагается существенная методическая работа учителей школ-партнеров.

Меняется и подход к работе групп продленного дня. Ранее это был присмотр и уход, то есть по сути работающий с группой человек должен был обеспечить безопасность несовершеннолетних и, возможно, некоторые режимные моменты их жизни. Однако по факту группы продленного дня всегда означали несколько больше, чем просто присмотр и уход. Это создавало некоторое напряжение в фиксации их статуса и определении статуса педагогов, которые занимались подобной деятельностью. Федеральный закон от 14 июля 2022 года № 301-ФЗ четко определяет, что в группе продленного дня осуществляются присмотр и уход за детьми, их воспитание и подготовка к учебным занятиям, а также могут проводиться физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия.

Говоря об изменениях, нельзя также не упомянуть и тот факт, что практически все порядки организации и осуществления образовательной деятельности (не исключая и порядок для общего образования) либо были приняты заново, либо претерпели изменения. Данные изменения также влияют на работу части учителей.

В этой связи требует отдельного комментария долгожданная для многих педагогов законодательная гарантия в связи с работой с документацией.

Согласно опросу учителей школ в рамках Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ, 2020/21 учебного года, работа с отчетной документацией является распространенным видом деятельности учителей в рамках их еженедельной занятости. И эта отчетность весьма разнообразна (рис. 21).

Так, 92,7% ответивших на вопрос о видах отчетной документации, которую они составляли в прошлом учебном году, отметили рабочую программу по предмету на основе примерных основных общеобразовательных программ. Электронный журнал вели 88,9% ответивших учителей, хотя при этом бумажные журналы заполняли 49,2% учителей, несмотря на неоднократные разъяснения федеральных органов исполнительной власти о ненужности дублирования этих двух видов отчетности. Вели конспекты уроков 80,2% учителей, но практически столько же (79,8%) заполняли журналы инструктажа и инструкции по технике безопасности. Из 22 предложенных в опросе видов отчетности более 50% ответивших отметили 13 из них.

Учителя с разным педагогическим стажем несколько по-разному фиксируют динамику своей занятости. Так, педагоги со стажем менее 5 лет отмечают рост объема работы как связанной, так и не связанной с проведе-



**Рис. 21.** Распределение ответов учителей на вопрос «Какие виды отчетной документации Вы составляли (заполняли) в прошлом учебном году?» (% от всех ответивших)

Источник: Мониторинг экономики образования, 2021 г.

нием уроков; они же отмечают в большей степени и увеличение объемов работы, связанной с текущей отчетностью.

Федеральный закон от 14.07.2022 № 298-ФЗ с 1 сентября 2022 года вводит следующую гарантию для тех педагогов, которые реализуют основные общеобразовательные программы (к сожалению, на других педагогических работников это не распространяется).

Перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования. Орган государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий государственное управление в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, вправе утвердить дополнительный перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ. Не допускается возложение на педагогических работников подготовки документов, не включенных в эти перечни.

Это крайне важное изменение — ранее письмом Министерства уже была предпринята попытка урегулировать этот вопрос, однако практика показала, что во многих школах рекомендации реализованы не были. Сейчас четкий перечень документов — это гарантия на уровне федерального закона, а не просто рекомендация профильного федерального министерства, которая не являлась юридически обязательной. Норму закона школы выполнять обязаны.

Безусловно, важен объем данных перечней. По вопросу федерального перечня велась активная общественная дискуссия, которая завершилась достаточно лаконичным списком, зафиксированным в приказе Минпросвещения от 21.07.2022 № 582 об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ. В него вошли следующие документы:

- 1) рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- 2) журнал учета успеваемости;
- 3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);



4) план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

5) характеристика на обучающегося (по запросу).

Есть и другое важное изменение. Федеральным законом от 14.07.2022 № 298-ФЗ статью 28 дополнили новой возможностью для школы. Образовательная организация вправе применять в своей деятельности электронный документооборот, который предусматривает создание, подписание, использование и хранение документов, связанных с деятельностью образовательной организации, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Решение о введении электронного документооборота и порядок его осуществления утверждаются образовательной организацией по согласованию с ее учредителем.

Фактически это дает важную возможность: полностью перейти на электронный дневник, журнал и так далее, исключив дублирование бумажным вариантом. Для педагогов необходимость вести одновременно и электронную, и бумажную версию, безусловно, нагрузка дополнительная и излишняя; при этом многие организации опасались в силу отсутствия специальных разрешений своими решениями отменять ведение бумажной документации. С июля они получили такое разрешение на уровне федерального закона (однако реализация этой идеи, безусловно, потребует от школ организационных усилий, разработки и согласования документов).

Ключевые новые обязательства школ возникают и в рамках осуществления просветительской деятельности. Весьма вероятно, что в той или иной мере учителя тоже будут вовлечены в просветительскую работу. Постановление Правительства РФ от 1 июля 2022 г. № 1195 «Об утверждении Правил осуществления просветительской деятельности» фиксирует эти требования.

Таким образом, за последние три года произошли колоссальные изменения в требованиях к содержанию и организации образовательной деятельности. Нагрузки на педагога в связи с изменениями требований увеличиваются, поэтому ведется большая работа для максимального упрощения для него задачи внедрения новшеств, избавления от чрезмерной работы по ведению документации. Однако не всегда эта работа достаточна: например, при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья в новых условиях педагоги зачастую все еще вынуждены тратить много времени на разработки методического характера, поскольку примерные программы, прошедшие экспертизу, на сегодня отсутствуют.

В заключение также нужно упомянуть знаковое для российского образования изменение лета 2022 года: федеральным законом 14 июля 2022 года № 295-ФЗ из образовательного законодательства был исключен термин «образовательная услуга». Целесообразность использования этого юридического термина в образовании многократно обсуждалась и ранее: против его использования приводились, в частности, аргументы, связанные с сутью отношений в образовании, общественной значимостью роли педагога и самой образовательной сферы. Отмечался негативный (в восприятии человека, не являющегося юристом) смысловой оттенок понятия «услуга» в аспекте признания значимости педагогической работы для общества, обучающегося, семьи. Для многих педагогов этот термин был психологически некомфортен.

В решении о полном исключении из законодательства термина «образовательная услуга», безусловно, просматривается мотив публичного признания высокой — и ценной самой по себе — миссии педагога. Однако необходимо отметить, что реальных инструментов, влияющих на статус педагога и решающих его проблемы, это изменение не дает: смена терминологии при описании вопросов финансового обеспечения процесса обучения не предоставляет никаких дополнительных гарантий ни педагогам, ни образовательным организациям. В этом смысле для педагогов существенно более важно ограничение отчетности, поскольку оно может действительно улучшить их положение, дать им дополнительные гарантии. Ценным решением представляется и разрабатываемая новая система оплаты труда, которая в будущем может обеспечить более справедливую компенсацию трудозатрат педагогов, особенно в тех регионах, где гарантированная часть зарплаты неадекватно низка. Изменение же в тексте «затрат на оказание государственной услуги в сфере образования» на «объем финансового обеспечения реализации образовательной программы» с юридической точки зрения не меняет ничего ни для педагога, ни для школы, и дополнительных гарантий не дает.

---

## Заключение

---

Подводя итог, можно констатировать, что за последние годы либо произошли, либо в рамках текущих проектов происходят существенные изменения в загруженности, содержании работы, используемых технологиях, заработной плате педагогов. Это показывает внимание государства к профессиональному статусу педагога и активную включенность этой профессиональной позиции в процессы изменений. Предпринимаются действенные меры для увеличения престижа педагогического труда и улучшения условий труда педагога.

Однако достаточность данных мер на сегодня остается под вопросом — как с позиции теоретической оценки имеющейся совокупности нормативных правовых актов, так и с позиции восприятия самими учителями своей профессиональной роли, условий своего труда.

### **Некоторые предложения по результатам имеющихся данных**

Представляется целесообразным организация и регулярное проведение мониторинга (с одним инструментарием и сопоставимыми выборками), направленного на оценку удовлетворенности педагогов муниципальных и государственных школ условиями труда (в первую очередь нагрузкой, заработной платой и ее покупательной способностью, количеством отчетности), на оценку планов по продолжению работы в образовании (либо по смене карьерной траектории). Учителя отмечают рост нагрузки и нехватку времени, имеющиеся данные требуют проверки и выяснения причин роста нагрузки на учителей.

Система нормирования педагогического труда могла бы быть улучшена введением четкого максимального ограничения нагрузки по должностям, по которым предполагается нормирование не часов педагогического труда, а аудиторных часов. В качестве такого максимума можно было бы рассмотреть, как вариант, 1,5 ставки (27 часов). Это предложение вытекает из статистического факта, что многие педагоги в действительности имеют такую нагрузку, то есть такое ограничение не повлечет серьезных изменений в структуре штатных расписаний, однако позволит «отсечь» крайне высокие, превышающие данные пределы варианты интенсивности педагогического труда.

Система нормирования труда педагога требует обязательного учета всех видов педагогического труда. Проблема может быть решена перехо-

дом от нормирования аудиторных часов к нормированию часов педагогического труда (всех видов). В случае нормирования аудиторной нагрузки при сохранении системы нормирования аудиторной нагрузки (а не педагогического труда) необходимо конкретизировать неаудиторную нагрузку педагогов по видам и использовать условное нормирование на уровне образовательных организаций, что позволит хотя бы примерно упорядочить трудозатраты педагога на иные виды работы (и согласовать ожидания педагогов и администрации в части качества выполнения данных обязанностей, исходя из того, сколько времени отведено на такую работу).

Целесообразно провести специальное исследование о мотивах педагогов соглашаться на более высокую нагрузку в школе либо искать варианты иной нагрузки в дополнение к основной работе. Возможная нехватка финансов и поиск дополнительных доходов в свете данных об уровне жизни учителей выглядят вероятной, но не единственно возможной причиной; причина может лежать также в сфере профессиональной реализации, в мотивах администрации школ концентрировать педагогический труд, в требованиях к реализации образовательных программ, в иных обстоятельствах. Нормирование максимальной педагогической занятости должно быть пересмотрено, поскольку данные исследований свидетельствуют о том, что закрепленные 36 часов являются, скорее, абстрактной цифрой, нежели реальным ограничением. Учитывая цели и задачи введения ограничений продолжительности рабочего времени в трудовом законодательстве, эту ситуацию нельзя признавать допустимой, необходимо выяснять причины несостоятельности ограничений. Лишь понимание реальных мотивов педагогов позволит оценить, достаточно ли будет ограничить аудиторную нагрузку 27 часами и ввести условное нормирование иных видов педагогического труда, либо же перейти на нормирование всех видов педагогического труда. Возможно, потребуются иные изменения, позволяющие защитить педагогов от перегрузки, профессионального выгорания. В зависимости от причин, по которым педагоги соглашаются на повышенные рабочие нагрузки (с юридической точки зрения, они на это соглашаются), изменения могут лежать в плоскости регулирования не только рабочего времени, но и оплаты труда, регулирования требований к образовательной деятельности, последовательной и жесткой реализации ограничений в части привлечения педагогов к работе с документами и иной дополнительной работе и т. д.

Проект нового профстандарта учителя предполагает для ряда педагогов повышение требований к уровню их образования: например, педагогам, которые работают по программам основного и среднего общего об-

разования, уже недостаточно иметь только среднее профессиональное образование; для педагогов, которые имеют основное профессиональное образование не по специальностям «Образование и педагогические науки», конкретизируются требования к ДПО — это должна быть программа именно профессиональной переподготовки. Перечисленное может вызвать проблемы, в этой связи целесообразна разработка для руководителей школ методических и информационных материалов, направленных на помощь в адаптации таких работников к дальнейшей работе. Учитывая имеющиеся данные, массовых проблем не ожидается, поэтому вопросы могут решаться в индивидуальном порядке с конкретными педагогами.

Изыскание возможностей увеличения оплаты труда педагогов не теряет своей актуальности: низкий уровень оплаты труда все еще служит основной причиной неудовлетворенности условиями труда. Юридические моменты в плане понятности, прозрачности структуры, восприятия справедливости распределения выплат внутри коллектива безусловно важны — и реформа системы оплаты труда педагогов направлена в том числе и на эти моменты. Однако без повышения уровня оплаты труда простое улучшение структуры СОР и прозрачности начислений, как можно предсказать из имеющихся данных, вряд ли будет достаточным для изменения отношения педагогов к условиям своего труда.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГА: СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РЕФОРМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И КЛЮЧЕВЫХ НОРМАТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ 2020–2022 ГОДОВ**

**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

**Белова Юлия Юрьевна,**

кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Института прикладных политических исследований, научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: ybelova@hse.ru

**Милованов Алексей Евгеньевич,**

ведущий эксперт Отдела инвестиционного анализа Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

E-mail: aemilovanov@hse.ru

**Аннотация.** В публикации анализируется правовое регулирование статуса педагогических работников системы общего образования в современных условиях, характеризующихся выбором возможностей по совмещению основной работы с репетиторством, выбором места работы в образовательных организациях (и организациях, осуществляющих образовательную деятельность) разных форм собственности и уровней образования, работе в одной организации или нескольких, использованию цифровых платформ для самостоятельной преподавательской деятельности или работы по найму и т. д. В условиях многообразия карьерных траекторий некорректные решения, закрепленные в нормативных правовых документах, могут привести к снижению числа желающих работать в системе образования, осуществляющей образовательную деятельность за счет средств бюджет-

тов бюджетной системы РФ. Отчет опирается на данные Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ 2022 года, а также на данные исследования карьерных траекторий педагогов, проведенного авторами в 2021—2022 гг. В отчете представлены предложения по совершенствованию подходов к нормированию и оплате труда педагогов.

Публикация будет полезна исследователям и практикам из сферы образования, рынка труда, управления персоналом, а также широкому кругу читателей, интересующихся вопросами развития образования в условиях его цифровой трансформации.

**Ключевые слова:** доходы педагогов, теневое образование, педагоги, репетиторы, репетиторство.

## **LEGAL REGULATION OF TEACHER WORK RATIONING AND REMUNERATION: THE STATUS OF TEACHERS IN THE SECONDARY EDUCATION SYSTEM IN THE CONTEXT OF THE MODERN REFORM OF THE EDUCATIONAL SYSTEM AND KEY REGULATORY CHANGES IN 2020–2022**

### **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

### **Belova Yuliya,**

PhD, Leading Research Fellow at the Institute for Applied Political Studies, Research Fellow at the Laboratory for Studies in Economic Sociology, National Research University Higher School of Economics.  
E-mail: ybelova@hse.ru

### **Milovanov Alexey,**

Leading expert of the Investment analysis department, National Research University - Higher School of Economics.  
E-mail: aemilovanov@hse.ru

**Abstract.** The problem-oriented report analyzes the legal regulation of the status of teachers in the secondary education system in modern conditions, characterized by a choice of opportunities to combine the main job with tutoring, the choice of a place of work in educational organizations (and organizations engaged in educational activities) of different forms of ownership and levels of education, work in one or more organizations, the use of digital platforms for independent teaching or employment, etc. In the context of a variety of career trajectories, incorrect decisions enshrined in regulatory legal documents can lead to a decrease in the number of people who want to work in the education system that carries out educational activities at the expense of the budgets of the budget system of the Russian Federation. The report draws on data from the Monitoring of education markets and organizations (MEMO) of 2022, as well as data from the research of teacher career trajectories conducted by the authors in 2021-22. The report presents proposals for improving the regulation and remuneration of teachers.



The publication will be useful to researchers and practitioners from the field of education, the labor market, human resources management, as well as a wide range of readers interested in the development of education in the context of digital transformation.

**Keywords:** schools, teachers' incomes, shadow education, teachers, tutors, tutoring.

## 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 — В.А. Мальцева

Научный руководитель — Т.Е. Хавенсон

- «Обучение и оценивание как наука»

Академические руководители — А.А. Куликова (Пономарева), 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 — Н.К. Габдрахманов

- «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 Канонир Татьяна Николаевна:

E-mail: [tkanonir@hse.ru](mailto:tkanonir@hse.ru),

моб. тел.: +7(968) 938-53-65.

*Научное издание*

*Серия*

*Современная аналитика образования*

№ 1 (69)

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ  
И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГА:  
СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ  
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ  
РЕФОРМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И КЛЮЧЕВЫХ  
НОРМАТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ 2020–2022 ГОДОВ**

Редактор: И. Гумерова

Компьютерная верстка: Н. Пузанова

Подписано в печать 24.01.2023. Формат 60×84 1/16

Усл.-печ. л. 3.95. Уч.-изд. л. . 4,14. Тираж 100 экз.

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20

Тел.: +7 495 624-40-27

Институт образования

101000, Москва, Потаповский пер., д. 16, стр. 10

Тел.: +7 495 772-95-90\*22235

ioe@hse.ru

ISSN 2500-0608



9 772500 060006



2 3 0 0 1

>