

Реализация принципа достойной оплаты труда в российском образовании: экономико-статистическое исследование

Максим Александрович Головчин

Вологодский научный центр Российской академии наук, г. Вологда, Россия

В статье отражены результаты экономико-статистического исследования реализации принципа достойной оплаты труда работников в системе общего образования (на примере отдельных регионов). По мнению автора, в настоящее время определение величины финансирования оплаты труда педагогов находится в ловушке использования базового критерия, определяемого как «среднее значение заработной платы в регионе», что не позволяет значительной части специалистов получать достойное вознаграждение за труд и провоцирует большую текучесть кадров.

С целью устранения негативных тенденций предлагается откорректировать сам принцип планирования размеров оплаты труда учителей школ — с акцентом на увеличении минимального оклада, а не средней заработной платы. Предлагается модифицированная методика расчета коэффициента опережения. Этот показатель позволяет соотнести темпы роста заработной платы педагогов с базовыми (стартовыми) условиями, сложившимися в регионах в начале реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а также учитывает неравномерность в распределении фонда оплаты труда учителей школ (за счет сопоставления достижения целевого показателя майского указа в регионах и численности специалистов, получающих заработную плату в минимальном размере и ниже МРОТ).

Модифицированная методика апробирована на данных официальной статистики 83 регионов России. Апробация показала, что в 2019 г. даже минимальный уровень оплаты труда для всех учителей школ не смогли обеспечить 11 субъектов Российской Федерации (в 2015 г. в их число входили три территории, в 2017 г. — 13). Все необходимые условия для реализации принципа достойной заработной платы сформированы только в трех субъектах Российской Федерации.

В заключении обобщены возможности практического использования регионального опыта внедрения модели «Все включено» (основана на установлении единого должностного оклада за все виды профессиональной деятельности в школе) для совершенствования планирования размеров оплаты труда учителей в субъектах Российской Федерации.

Ключевые слова: общеобразовательная система, статистика образования, региональная статистика, фонд оплаты труда, коэффициент опережения, модель планирования размеров оплаты труда, майский указ.

JEL: C18, C82, I21.

doi: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-3-15-30>.

Для цитирования: Головчин М.А. Реализация принципа достойной оплаты труда в российском образовании: экономико-статистическое исследование. Вопросы статистики. 2021;28(3):15-30.

Implementation of the Principle of Decent Wages in Russian Education: Economic and Statistical Study

Maxim A. Golovchin

Vologda Research Center, RAS (VoIRC RAS), Vologda, Russia

The article presents the results of economic and statistical study assessing the implementation of the principle of decent wages for employees in general education. According to the author, at present, determining the amount of funding for teachers' salaries is caught in the trap of using the basic criterion defined as the «average salary in the region», which does not allow a significant part of specialists to receive decent remuneration for their work and provokes a high staff turnover.

In order to eliminate negative trends, the author proposed adjusting the principle for payment of salaries for school teachers, with an emphasis on increasing the minimum wage rather than the average wage. The study proposes a modified method for calculating the leading coefficient. This indicator makes it possible to correlate the growth rates of teachers' salaries with the basic (starting) conditions pre-

vailing in the regions at the beginning of the implementation of the Decree of the President of the Russian Federation No. 597 of 7 May 2012 «On Measures for the Implementation of State Social Policy» and also takes into account the uneven distribution of the salary fund for school teachers (by comparing the achievement of the May decree target in regions with the number of specialists receiving a minimum salary or less).

The modified methodology was tested on statistical data for 83 constituent entities of Russia. The approbation showed that in 2019 11 constituent entities of the Russian Federation could not provide even the minimum conditions for a decent salary for all school teachers (in 2015, they included 3 territories, in 2017 – 13). All the necessary conditions for the implementation of the principle of decent salaries are created only in three constituent entities of the Russian Federation.

The conclusion summarizes possibilities of practical use of regional experience in the implementation of the «All included» model (based on the establishment of a single salary for all professional activities in the school) to improve the planning of teachers' salaries in the constituent entities of the Russian Federation.

Keywords: general education system, education statistics, regional statistics, salary fund, leading coefficient, wage model, May decree.

JEL: C18, C82, I21.

doi: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-3-15-30>.

For citation: Golovchin M.A. Implementation of the Principle of Decent Wages in Russian Education: Economic and Statistical Study. *Voprosy Statistiki*. 2021;28(3):15-30. (In Russ.)

Введение. Создание условий для достойной жизни работников образовательных организаций с недавних пор стало мерилом эффективности государственного управления. Педагогическая профессия – традиционно одна из самых низкооплачиваемых на рынке труда мировых держав. По данным Организации экономического сотрудничества (ОЭСР), в ряде экономически развитых стран (таких как Австралия, Франция, Великобритания и др.) заработная плата учителей школ не превышает даже полутора объемов минимальной оплаты труда занятого населения (МРОТ)¹. Результаты проекта Global Teacher Status Index 2018 (проводится фондом Varkey) говорят о том, что государственные затраты на оплату труда работников школ в Гане, Индии и Уганде не превышают 10 тыс. долларов США в год на человека, тогда как в США доходят до 60 тыс. долларов². В ряде государств (например, в Филиппинах) представители педагогического сообщества массово оказываются перед лицом проблем кредиторской задолженности [1].

Все это говорит об актуальности вопросов обеспечения финансового благополучия рассматриваемой категории работников. По словам Э. Голдсмит, финансовое благополучие – это степень экономической безопасности и достатка человека или семьи, которые защищают домашнее хозяйство от повседневных финансовых рисков, таких как безработица, болезнь, банкрот-

ство и бедность [2]. К. Шогрен рассматривает финансовое благополучие как ключевой аспект социальной жизни и психического состояния личности, а также как важное условие развития положительных форм ее организационного поведения и профессиональных качеств [3]. Некоторые экономисты связывают отсутствие финансового благополучия граждан с силой воздействия стрессовых ситуаций [4].

С данным понятием тесно связана категория «достойная оплата труда», под которой мы понимаем средство обеспечения финансового благополучия и достойной жизни граждан как состояния комплексной реализации их биологических, социальных и духовных потребностей. По определению Международной организации труда (МОТ), порогом достойной оплаты труда является значение минимальной заработной платы, ратифицированное на уровне отдельных государств³.

В то же время П.Б. Зарате считает, что жизнь современных педагогов сложно оценивать в категориях финансового благополучия. По ее словам, учителя часто «испытывают огромный стресс из-за того, что боятся будущих финансовых проблем» [5, с. 203]. Подобные проблемы возникают потому, что оплата труда учителей в большинстве стран имеет тенденцию к снижению по сравнению с другими профессиями [6 и 7]. В отдельных случаях социальное положение пе-

¹ Education at a Glance 2015. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2015_eag-2015-en#page1 (дата обращения: 24.05.2021).

² Global Teacher Status Index 2018 Report. URL: <https://www.varkeyfoundation.org/media/4867/gts-index-13-11-2018.pdf> (дата обращения: 09.09.2020).

³ Пути решения проблемы низкой оплаты труда. Документ о политике ЕФПРОО в отношении низкой оплаты труда. URL: http://www.fpkk.ru/text/low_zp_problem.pdf (дата обращения: 21.05.2021).

дагогов близко к «самому низкому общественному классу, поскольку они получают только стартовую зарплату» [1, с. 299].

В свою очередь многие специалисты связывают финансовое благополучие учителей с результативностью государственной политики. Ф. Хамиди и Б. Мохамеди, например, считают, что залогом эффективности в образовании является процесс «переосмысления заработной платы учителей и корректировка ее значений в соответствии с доходами других профессиональных групп (даже если итоговые результаты подобной корректировки будут составлять финансовое бремя для государства)» [8, с. 5]. А.Л. Синица пишет о том, что «качественное образование подразумевает и достойную оплату за труд педагогических работников; любовь к детям и профессии выступает мощным стимулом, и, когда он подкреплен достойной оплатой труда, это выводит систему образования на принципиально новый уровень» [9, с. 32]. По словам Дж. Ферера, «никакие ресурсы и новаторские реформы в образовании не могут заменить армию квалифицированных и преданных своему делу учителей, одним из условий жизни которых является финансовое благополучие» [1, с. 318].

«Ловушка среднего значения»: политические решения и их оценка в науке. Проблемы финансового благополучия педагогов и достойной оплаты труда актуальны и для национальной образовательной системы России. В начале 2000-х годов заработная плата российских педагогов не достигала даже 60% от средней заработной платы по экономике в целом [9, с. 27]. По данным Росстата, в 2013 г. в таких регионах, как Алтайский и Забайкальский край, республики Адыгея, Дагестан, Калмыкия, Тыва и Чечня, более одной десятой работников образования получали заработную плату на уровне МРОТ и ниже (минимальный размер оплаты труда в то время составлял 5 тыс. рублей в месяц). В.В. Моисеев в рамках обобщения этой ситуации пишет: «Такие зарплаты оставляют молодого школьного учителя у черты бедности, то есть на грани физиологического выживания» [10, с. 29]. На этом фоне крайне показательными являются неудовлетворительные результаты участия российских школьников в международном исследовании

PISA-2012, которое оценивает качество образовательной подготовки несовершеннолетних граждан (38-е место среди стран мира по естественно-научной грамотности, 34-е – по математической грамотности и 42-е – по читательской грамотности) [11].

7 мая 2012 г. был издан Указ Президента Российской Федерации № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», который предписывал Правительству РФ «обеспечить доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе»⁴. В 2013 г. эта задача была полностью выполнена в 61 из 83 субъектов Российской Федерации, а в 2015 г. – уже в 100% регионов. Майский указ (здесь и далее, упоминая этот документ, мы будем иметь в виду Указ Президента РФ от 7.05.2012 № 597) определил ориентиры для улучшения финансового благосостояния представителей учительской профессии не только на краткосрочную, но и на долгосрочную перспективу. Так, в 2017 г. показатель «сохранение роста заработной платы педагогов общего образования в размере 100% от среднего уровня по экономике региона» переключался в государственную программу «Развитие образования»⁵. Е.М. Аврамова и Д.М. Логинов оценивают реализацию майского указа как шаг к «вхождению российского учительства в состав среднего класса» [12, с. 1135].

В то же время достижение целевого показателя майского указа в российских регионах отличается рядом парадоксов. Во-первых, как отмечают Т.Л. Клячко и Г.С. Токарева, результаты повышения оплаты труда педагогических работников нельзя рассматривать однозначно, поскольку благополучатели расценивают эти действия власти как «акт справедливости», компенсацию того, что они и так заслуживают, а не как улучшение условий труда, которое само по себе должно мотивировать к более эффективной работе [13]. Во-вторых, как отмечает Н.Г. Типенко, в образовании распределение оплаты труда между различными категориями работников отличается крайней неравномерностью [14]. По существу, в плане финансирования нет «среднего

⁴ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». URL: <http://base.garant.ru/70170950/#ixzz6XXS22XE5> (дата обращения: 09.09.2020).

⁵ Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования"». URL: <http://gov.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> (дата обращения: 24.05.2021).

учителя», который получает среднюю заработную плату. Труд одних учителей (в основном молодых специалистов) оплачивается крайне низко, других (доминирующая часть специалистов с большим стажем работы) — достаточно высоко. При этом достойный заработок сопровождается критическим увеличением трудовой нагрузки преподавателей. Данные всероссийских опросов показывают, что 60% учителей российских школ работают более чем на одну ставку, при этом около 14% работают даже на две ставки [15].

Таким образом, достижение целевого показателя майского указа (средний уровень заработной платы по экономике региона) связано с увеличением оплаты труда не всех без исключения работников школы, а лишь определенной части педагогов. «Еще один распространенный способ изобразить хорошую среднюю цифру по заработной плате — записать завучей на полставки как учителей, но их высокую зарплату считать в общем котле как учительскую» [16, с. 16]. В 2018 г. межрегиональный профсоюз работников образования «Учитель» выступил с обращением к высшим органам власти, а также заинтересованным ведомствам, в котором заявил, что высокие отчетные значения оплаты труда в образовании «достигаются за счет непедагогических работников, совместителей, а главным образом — за счет увеличения рабочего времени»⁶. Свою роль в этом сыграла и нерегулярность трансфертов и субвенций для решения задач майского указа со стороны федерального центра, что спровоцировало рост дефицита бюджетов регионов, накопление ими кредитов, а также имитационное поведение [16, с. 16].

Перечисленные явления в профессиональной жизни педагогов также подтверждают данные социологических замеров, которые были проведены в Вологодской области в 2020 г. в ходе онлайн-опроса представителей учительского сообщества (N=1500). Согласно им, лишь 14% педагогов удовлетворены размерами оплаты своего труда. Собственный заработок считают соответствующим трудовому вкладу только 13%. Более трети (35%) учителей полагают, что денег, полученных ими за работу, хватает в лучшем случае только на приобретение продуктов питания.

Это не позволяет говорить о финансовом благополучии данной профессиональной группы, если ориентироваться на критерии, определенные в трудах И. Влаева и А. Эллиота (они считают, что финансовое благополучие определяется возможностью человека покупать ненужные вещи и жить своей жизнью) [17].

Таким образом, выполнение майского указа оказалось в институциональной ловушке «средней по региону» (по выражению Н.Г. Типенко)⁷. Содержание этой ловушки хорошо отражает официальное разъяснение, которое предоставило Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: «... повышение зарплат... не означает, что такой уровень будет у всех, — это средний уровень зарплат» [16, с. 16]. Иницированное майским указом увеличение не гарантирует улучшение качества жизни всем педагогам без исключения, поскольку в итоге увеличивается размер заработной платы, а не ставка, выплачиваемая за выполнение нормы труда⁸. Поэтому проблемы их финансового благополучия так и не были до конца решены. За период 2013–2019 гг. доля учителей, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже, в 31 российском регионе (среди них Липецкая, Псковская, Саратовская, Тамбовская области и др.) не уменьшилась, а увеличилась.

Каким образом описанная выше ситуация сосуществует с фактом доведения заработной платы педагогов до среднего уровня по региону? Ответ достаточно прост. Рост заработной платы имеет место, но касается небольшой группы работников образовательных организаций (которые давно работают в школе и занимают более одной ставки). Подобная модель неравномерного распределения фонда оплаты труда (далее — ФОТ) стала нормой далеко не сразу. По данным Росстата, по итогам 2013 г. («стартового» для выполнения задач майского указа) в четырех регионах, которые смогли достичь целевого показателя увеличения учительских доходов, вообще не было педагогических работников, которые бы получали заработную плату, соответствующую МРОТ или ниже. Однако в 2019 г. таким регионом оказался всего один субъект Российской Федерации (Мурманская область).

⁶ Кампания за достойную оплату труда учителя: требования профсоюза. URL: <https://pedagog-prof.org/kampanii/kampaniya-zadostojnuyu-oplatu-truda-uchitelya-trebovaniya-profsoyuza> (дата обращения: 09.09.2020).

⁷ Типенко Н.Г. Ловушка «средней по региону» // Вести образования. 26 июня 2019 г. URL: https://vogazeta.ru/articles/2019/6/26/economics/8210-lovushka_sredney_po_regionu (дата обращения: 09.09.2020).

⁸ Там же.

Неоднозначное влияние неравномерности в распределении фонда оплаты труда на благополучие и трудовой потенциал российских учителей подчеркивают в своих работах многие исследователи (Е.М. Аврамова, Т.Л. Клячко, Д.М. Логинов, Е.А. Полушкина, Е.А. Семионова, Г.С. Токарева и Н.Г. Типенко). Реже, однако, можно встретить научные методики оценки результативности эффекта увеличения заработной платы педагогов в рамках целеполагания майского указа. В частности, Л.А. Карасева и А.А. Охрименко предлагают расчет «коэффициента опережения», который определяет степень достижения целевого показателя роста заработной платы в образовании, ориентируясь на тот уровень, который сложился до начала реализации соответствующих решений [18]. Таким образом, коэффициент представляет собой процентное отношение номинальных значений текущего уровня средней заработной платы педагогов к аналогичному значению за базовый период (под ним понимается 2013 г.), которое делится на процентное отношение средней заработной платы работников по полному кругу организаций в текущем году к аналогичному показателю за базовый период. Значения коэффициента располагаются на оси координат, где показатели выше 1 означают объективное выполнение майского указа, а все, что меньше 1, – невыполнение.

С нашей точки зрения, результаты апробации данной методики хорошо демонстрируют зависимость роста доходов педагогов от экономической конъюнктуры и поведения агентов на рынке труда (то есть от тех факторов, которые в основном влияют на динамику значений оплаты труда в отраслях народного хозяйства). Однако коэффициент опережения мало отражает финансовое благополучие и качество жизни педагогов как специфической профессиональной группы, поскольку не учитывает влияние ловушки «среднего значения» (неравномерность распределения фонда оплаты труда в образовании). Поэтому использовать данный коэффициент целесообразно исключительно в контексте оценки эффективности управленческих решений на местах.

В нашем исследовании мы постарались оценить объективную степень реализации принципа достойной оплаты труда педагогических работников российских школ на уровне отдельных регионов. В исследовании были учтены темпы роста за-

работной платы учителей, целевого и начального (базового) уровней выполнения майского указа, а также особенностей распределения фонда оплаты труда в образовательных организациях регионов. Исходя из теоретических посылов Международной организации труда, мы полагаем, что границей достойного заработка следует считать минимальный размер оплаты труда. Таким образом, МРОТ – это своеобразная «точка отсчета» формирования элементарных условий достойной жизни для работников. В исследовании также будет проверена гипотеза о том, что на распределение ФОТ в сфере образования влияет выбранная в регионе модель оплаты труда педагогов.

Методы исследования. Для достижения цели исследования мы модифицировали методику расчета коэффициента опережения (разработанную Л.А. Карасевой и А.А. Охрименко) для апробации на примере заработной платы педагогических работников общеобразовательных школ всех форм собственности, проживающих и работающих на отдельных территориях. Мы предлагаем корректировать значения коэффициента на вес региона, отражающий один из возможных статусов: а) территория обеспечивает реальное выполнение майского указа (достойную зарплату получают учителя всех категорий); б) территория выполняет майский указ формально (за счет неравномерного распределения ФОТ).

Таким образом, модифицированный коэффициент опережения ($K_{\text{мод}}$) будет рассчитываться по следующей формуле:

$$K_{\text{мод}} = \frac{\frac{f_1^{\text{обп}}}{f_0^{\text{обп}}} \times 100\%}{\frac{f_1}{f_0} \times 100\%} \times k_x,$$

где $f_1^{\text{обп}}$ – средняя заработная плата учителей в регионе в текущем году;

$f_0^{\text{обп}}$ – средняя заработная плата учителей в регионе в базовом году;

f_1 – средняя заработная плата наемных работников по полному кругу организаций в целом по экономике региона в текущем году (целевой показатель);

f_0 – средняя заработная плата наемных работников по полному кругу организаций в целом по экономике региона в базовом году (целевой показатель);

k_x – весовой коэффициент.

Для определения значений весового коэффициента мы построили матрицу, сравнив в ней положение российских регионов по двум признакам: степени достижения значений целевого показателя майского указа Президента Российской Федерации и доли работников образовательных организаций, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже.

Подобные матрицы были построены нами за несколько лет в промежутке с 2013 по 2019 г. (см. таблицы 1–4). Уровень представительства в регионах учителей, чей труд оплачивается на уровне МРОТ и ниже, определен путем кластеризации соответствующих значений методом *k*-средних⁹.

В результате мы получили несколько кластеров, объединяющих разное количество территорий. В регионах, принадлежащих кластерам AD и BD, увеличение размеров оплаты труда преподавателей общеобразовательных школ затрагивает все категории работников. Достижение целевого показателя майского указа на этих территориях не сопровождается существенным разрывом в оплате труда отдельных категорий педагогов. Поэтому улучшение финансового благополучия касается всех педагогических работников. За период 2013–2019 гг. в России число таких регионов, несмотря на то, что формально показатели майского указа выполняются практически повсеместно, снизилось с четырех до одного.

В регионах, вошедших в кластеры AE, AF, AG, BE, BF, BG, доведение заработной платы педагогов до начисленной среднемесячной заработной платы по полному кругу организаций в целом по экономике региона, наоборот, затронуло не всех учителей общеобразовательных школ. Это произошло по причине того, что заработная плата учителей этих территорий пока не обеспечивает им финансового благополучия и достойную жизнь. Таким образом, достижение показателей майского указа Президента РФ здесь связано с заметным повышением зарплат только части учителей. В кластерах AE и BE представительство педагогов с заработной платой на уровне не выше МРОТ является максимально низким, в кластерах AG и BG – максимально высоким. За 2013–2019 гг. из благополучного кластера AD в менее благополучный AE

переместился ряд регионов (среди которых Ненецкий АО и ХМАО – Югра). Заметное улучшение обстановки произошло лишь в Мурманской области – единственной, которая в 2019 г. вошла в кластер AD.

В регионах кластеров группы C целевой показатель майского указа так и не был достигнут. В 2013–2019 гг. наполнение этого кластера снизилось, но сюда вошли некоторые регионы из групп A и B, в частности Сахалинская область и Камчатский край. Отметим, что данное перемещение может указывать не только на снижение доходов учителей в денежном выражении, но и на несоответствие роста выплат динамике средней заработной платы наемных работников полного круга организаций (то есть на отставание от роста среднего уровня по региону).

В рамках расчетов регионам, отнесенным к тому или иному кластеру, назначается определенный вес (см. таблицу 5). Вес региона отражает равномерность распределения на его территории фонда оплаты труда педагогических работников школ. Если в регионе не сформированы условия для достойной оплаты труда учителей (часть из них получает заработную плату в размере МРОТ и ниже), но при этом достигнут целевой показатель майского указа, то это свидетельствует о том, что его достижение происходит за счет перераспределения ФОТ в пользу небольшой группы работников. Таким территориям присваивается наименьший весовой коэффициент в интервале от 0,1 до 0,6 (с шагом 0,1). Весовые коэффициенты в интервале от 0,7 до 0,9 присваиваются регионам, в которых не было достигнуто значение майского указа, но имеются признаки неравномерного распределения ФОТ (кластеры SE, CF, CG). Всем регионам, на территории которых учителя получают заработную плату выше уровня МРОТ (кластеры AD, BD, CD), присваивается весовой коэффициент, равный 1 (поскольку перераспределение фонда оплаты труда в этом случае не используется для достижения целевого ориентира майского указа).

Таким образом, коэффициент опережения будет корректировать вес региона в зависимости от того, какая ситуация с распределением ФОТ сложилась на рассматриваемой территории. Если достижение/недостижение целевых пока-

⁹ Метод кластерного анализа, в рамках которого наблюдения подразделяются на кластеры, при условии их близости к центру (мерой близости выступает евклидово расстояние).

Таблица 1

Достижение целевого показателя майского указа Президента РФ в регионах с разным представительством учителей школ, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже, в 2013 году

Достижение целевого показателя (в процентах)	Наличие работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже				
	Отсутствуют (D)	Низкий уровень (E)		Средний уровень (F)	Высокий уровень (G)
> 100 (A)	Камчатский край Ненецкий автономный округ Сахалинская область Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	Амурская область Архангельская область Белгородская область Брянская область Республика Бурятия Волгоградская область Воронежская область Республика Ингушетия Иркутская область Кабардино-Балкарская Республика Республика Карелия Кемеровская область – Кузбасс Республика Коми Краснодарский край Красноярский край Курганская область	Курская область Ленинградская область Липецкая область Магаданская область Московская область Мурманская область Новгородская область г. Санкт-Петербург Республика Саха (Якутия) Свердловская область Тамбовская область Республика Татарстан Тульская область Тюменская область Хабаровский край Республика Хакасия Ярославская область	Астраханская область Владимирская область Вологодская область Ивановская область Карачаево-Черкесская Республика Кировская область Республика Марий Эл Нижегородская область Омская область Оренбургская область Орловская область Пензенская область Ростовская область Смоленская область Тверская область Удмуртская Республика Челябинская область Чувашская Республика	Алтайский край Республика Дагестан Забайкальский край Республика Калмыкия Чеченская Республика
= 100 (B)	–	Саратовская область		–	–
< 100 (C)	Чукотский автономный округ	Республика Башкортостан Еврейская автономная область Калининградская область Калужская область г. Москва	Новосибирская область Пермский край Приморский край Псковская область Самарская область Ямало-Ненецкий автономный округ	Республика Алтай Костромская область Рязанская область Республика Северная Осетия – Алания Ставропольский край Томская область Ульяновская область	Республика Адыгея Республика Мордовия Республика Тыва

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.

Таблица 2

Достижение целевого показателя майского указа Президента РФ в регионах с разным представительством учителей школ, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже, в 2015 году

Достижение целевого показателя (в процентах)	Наличие работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже				
	Отсутствуют (D)	Низкий уровень (E)	Средний уровень (F)	Высокий уровень (G)	
> 100 (A)	Ненецкий автономный округ Ханты-Мансийский автономный округ – Югра Мурманская область Чукотский автономный округ Ямало-Ненецкий автономный округ	Амурская область Архангельская область Республика Башкортостан Белгородская область Брянская область Республика Бурятия Волгоградская область Воронежская область Забайкальский край Иркутская область Кабардино-Балкарская Республика Калининградская область Калужская область Камчатский край Республика Карелия Кемеровская область – Кузбасс Республика Коми Краснодарский край Красноярский край Курская область Ленинградская область Липецкая область Магаданская область	г. Москва Московская область Новгородская область Омская область Оренбургская область Пензенская область Пермский край Приморский край Республика Хакасия Самарская область г. Санкт-Петербург Саратовская область Республика Саха (Якутия) Сахалинская область Свердловская область Смоленская область Тамбовская область Республика Татарстан Тверская область Томская область Тюменская область Удмуртская Республика Хабаровский край Чеченская Республика Чувашская Республика Ярославская область	Республика Алтай Вологодская область Ивановская область Республика Ингушетия Республика Калмыкия Кировская область Республика Марий Эл Республика Мордовия Нижегородская область Пензенская область Рязанская область Ставропольский край Республика Тыва Ульяновская область Челябинская область	Республика Адыгея Алтайский край Владимирская область Карачаево-Черкесская Республика Костромская область Курганская область Орловская область Ростовская область Республика Северная Осетия – Алания
= 100 (B)	–	–	–	Астраханская область	
< 100 (C)	Новосибирская область	Еврейская автономная область Тульская область	–	Республика Дагестан	

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.

Таблица 3

Достижение целевого показателя майского указа Президента РФ в регионах с разным представительством учителей школ, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже, в 2017 году

Наличие работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже					
Достижение целевого показателя (в процентах)	Отсутствуют (D)	Низкий уровень (E)	Средний уровень (F)	Высокий уровень (G)	
> 100 (A)	Камчатский край Магаданская область Мурманская область Сахалинская область	Архангельская область Белгородская область Республика Бурятия Воронежская область Иркутская область Калининградская область Калужская область Республика Карелия Республика Коми Краснодарский край Красноярский край Курская область Ленинградская область г. Москва Московская область Ненецкий автономный округ Нижегородская область Новгородская область Новосибирская область Омская область Оренбургская область Пермский край Приморский край	г. Санкт-Петербург Республика Саха (Якутия) Свердловская область Республика Татарстан Томская область Республика Тыва Тюменская область Удмуртская Республика Хабаровский край Республика Хакасия Ханты-Мансийский автономный округ – Югра Челябинская область Чувашская Республика Чукотский автономный округ Ямало-Ненецкий автономный округ Ярославская область	Республика Адыгея Республика Алтай Амурская область Республика Башкортостан Брянская область Владимирская область Волгоградская область Вологодская область Забайкальский край Республика Ингушетия Кабардино-Балкарская Республика Республика Калмыкия Кемеровская область – Кузбасс Кировская область Республика Мордовия Орловская область Пензенская область Рязанская область Самарская область Саратовская область Смоленская область Тамбовская область Ульяновская область	Алтайский край Ивановская область Карачаево-Черкесская Республика Коетромская область Курганская область Липецкая область Республика Марий Эл Псковская область Ростовская область Республика Северная Осетия – Алания Ставропольский край Тверская область Чеченская Республика
= 100 (B)	–	Саратовская область	–	Астраханская область	
< 100 (C)	–	Тульская область Новосибирская область	Еврейская автономная область	Республика Дагестан	

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.

Таблица 4

Достижение целевого показателя майского указа Президента РФ в регионах с разным представительством учителей школ, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже

Достижение целевого показателя (в процентах)	Наличие работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже				
	Отсутствуют (D)	Низкий уровень (E)	Средний уровень (F)	Высокий уровень (G)	
> 100 (A)	Мурманская область	Республика Алтай Алтайский край Архангельская область Республика Башкортостан Брянская область Вологодская область Иркутская область Калининградская область Республика Калмыкия Калужская область Республика Карелия Республика Коми Красноярский край Курганская область Ленинградская область	г. Москва Московская область Ненецкий автономный округ Оренбургская область Пермский край г. Санкт-Петербург Свердловская область Тульская область Республика Тыва Тюменская область Удмуртская Республика Ханты-Мансийский автономный округ Челябинская область Ямало-Ненецкий автономный округ	Белгородская область Волгоградская область Воронежская область Республика Ингушетия Кабардино-Балкарская Республика Кировская область Краснодарский край Курская область Республика Мордовия Нижегородская область Новгородская область Пензенская область Рязанская область Самарская область Республика Татарстан Ульяновская область Республика Хакасия Чувашская Республика Ярославская область	Республика Адыгея Астраханская область Владимирская область Республика Дагестан Ивановская область Караево-Черкесская Республика Коостромская область Липецкая область Республика Марий Эл Орловская область Псковская область Ростовская область Саратовская область Республика Северная Осетия – Алания Смоленская область Ставропольский край Тамбовская область Тверская область Чеченская Республика
= 100 (B)	–	Кемеровская область – Кузбасс	–	–	
< 100 (C)	Камчатский край Магаданская область Сахалинская область	Амурская область Республика Бурятия Еврейская автономная область Забайкальский край Новосибирская область	Омская область Приморский край Республика Саха (Якутия) Томская область Хабаровский край Чукотский автономный округ	–	

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.

Таблица 5

Весовые коэффициенты для кластеров регионов

Кластер	Коэффициент	Кластер	Коэффициент	Кластер	Коэффициент
AD	1	BD	1	CD	1
AE	0,3	BE	0,6	CE	0,9
AF	0,2	BF	0,5	CF	0,8
AG	0,1	BG	0,4	CG	0,7

Источник: рассчитано автором.

зателей майского указа не сопровождается значительным разрывом в оплате труда отдельных категорий педагогов, то коэффициент не изменится. Если такой разрыв имеется, то расчетный показатель снизится. В меньшей мере корректировка в расчетах коснется регионов, которые не достигли целевых показателей в начислениях (поскольку здесь формируется более объективная картина распределения ФОТ); в большей мере — тех субъектов Российской Федерации, в которых формальное достижение цели майского указа сопряжено с наличием работников школ, имеющих доходы, которые нельзя назвать достойными для жизни.

Результаты исследования. Мы провели расчеты модифицированного коэффициента опережения по всем субъектам Российской Федерации (кроме Республики Крым и г. Севастополь) за 2015, 2017 и 2019 гг. В качестве базового был выбран 2013 г. как «стартовый» для выполнения майского указа, поэтому расчеты по нему не проводились (см. таблицу 6).

Получившийся массив данных показывает, что в 2015 г. реальное выполнение майского указа (увеличение заработной платы до 100% от средних значений по региону касается всех работников) было обеспечено в семи (из 83) российских регионах (с коэффициентом опережения на уровне 1 или выше). Причем за три года произошло сокращение этой группы: в 2017 г. — до 0, а в 2019 г. — до трех регионов. За период 2015–2019 гг. ни одна из территорий не улучшила значения модифицированного коэффициента опережения.

В 2019 г. целый ряд территорий (в их числе Липецкая, Орловская, Псковская, Ростовская, Саратовская, Смоленская, Тамбовская и Тверская области, республики Карачаево-Черкессия и Северная Осетия — Алания, Ставропольский край и др.) не смогли обеспечить выполнение майского указа и достойную оплату труда всех учителей школ: в данных регионах определенная часть педагогов (от 26% в Ставропольском крае до 42% в Тверской области) получает заработную плату на уровне МРОТ и ниже. При этом число таких территорий растет: в 2015 г. — 3, в 2017 г. — 13, в 2019 г. — 11 регионов.

В исследовании мы сравнили результаты расчетов с возможностями применения коэффициента опережения в немодифицированном виде

(без учета параметра, отвечающего за равномерность распределения ФОТ среди учителей). В данном случае количество регионов с благоприятными условиями ($K \geq 1$) существенно больше: в 2015 г. — 81 (с учетом модифицированного коэффициента — 7), в 2017 г. — 5 (с учетом модифицированного коэффициента — 0), в 2019 г. — 59 (с учетом модифицированного коэффициента — 3). Это говорит о значительном количестве территорий, в которых планомерное увеличение доходов педагогов до 100% от среднего уровня начисленной заработной платы по полному кругу организаций в экономике региона хотя и имеет место, но является простой формальностью и не создает условий для достойной жизни всех без исключения категорий учителей.

Обсуждение результатов расчетов. Проведенные нами расчеты модифицированного коэффициента опережения подтвердили действие ловушки «среднего значения» на примере расхождения между достижением целевого показателя майского указа в регионах и реализацией принципа достойной оплаты труда. В большинстве регионов майский указ выполняется в основном только за счет увеличения заработной платы отдельной части работников.

В чем же причины подобного несоответствия? Обсуждая их, некоторые исследователи говорят о значительных долгах, которые были накоплены регионами в процессе выполнения майских указов [16]. С нашей точки зрения, здесь все же стоит обратить внимание на Новую систему оплаты труда педагогов (НСОТ), которая пришла на смену Единой тарифной сетке в 2008 г. В определении стимулирующих выплат НСОТ отдельно вводит учет результатов внеучебной занятости учителя (участие в мероприятиях, конкурсах, грантах, исследовательская работа, проверка тетрадей, публикационная активность и т. д.). Однако эти принципы были прописаны только на бумаге. На деле никаких четких инструкций по определению размеров оплаты труда «по-новому» регионам предложено не было. Поэтому на практике в разных частях страны в школах начали применяться три модели начисления заработной платы — «Базовый оклад +», «Все включено» и «Ученико-час» [19].

Наиболее распространенной на территории российских регионов является упрощенная модель «Базовый оклад +», которая за ос-

Динамика модифицированного коэффициента опережения по регионам России с 2015 по 2019 год

Регион	Год			Регион	Год			Регион			Год			
	2015	2017	2019		2015	2017	2019	2015	2017	2019	2015	2017	2019	
Сахалинская область	0,31	0,89	1,15	Калужская область	0,31	0,26	0,31	Курская область	0,32	0,27	0,20	0,32	0,27	0,20
Камчатский край	0,36	0,93	1,00	Республика Карелия	0,33	0,27	0,31	Новгородская область	0,32	0,26	0,20	0,32	0,26	0,20
Приморский край	0,34	0,28	1,00	Красноярский край	0,34	0,28	0,31	Рязанская область	0,21	0,18	0,20	0,21	0,18	0,20
Чукотский автономный округ	1,14	0,30	0,97	Оренбургская область	0,33	0,28	0,31	Самарская область	0,31	0,17	0,20	0,22	0,19	0,20
Республика Бурятия	0,35	0,28	0,95	г. Санкт-Петербург	0,31	0,28	0,31	Ульяновская область	0,22	0,19	0,20	0,22	0,19	0,20
Магаданская область	0,32	0,84	0,95	Тулльская область	0,98	0,77	0,31	Республика Хакасия	0,35	0,27	0,20	0,35	0,27	0,20
Мурманская область	1,07	0,87	0,95	Свердловская область	0,34	0,28	0,30	Чувашская Республика	0,31	0,26	0,20	0,31	0,26	0,20
Новосибирская область	1,06	0,80	0,91	Республика Алтай	0,23	0,17	0,29	Ярославская область	0,32	0,27	0,20	0,32	0,27	0,20
Омская область	0,33	0,28	0,90	Архангельская область	0,35	0,26	0,29	Республика Дагестан	0,89	0,64	0,12	0,89	0,64	0,12
Амурская область	0,34	0,18	0,89	Республика Башкортостан	0,31	0,17	0,29	Республика Адыгея	0,12	0,20	0,11	0,12	0,20	0,11
Еврейская автономная область	1,00	0,83	0,89	Иркутская область	0,32	0,26	0,29	Астраханская область	0,44	0,35	0,11	0,44	0,35	0,11
Забайкальский край	0,33	0,17	0,89	Республика Коми	0,34	0,26	0,29	Владимирская область	0,10	0,18	0,11	0,10	0,18	0,11
Томская область	0,34	0,28	0,89	Пермский край	0,34	0,26	0,29	Ивановская область	0,22	0,09	0,11	0,22	0,09	0,11
Республика Саха (Якутия)	0,32	0,26	0,87	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	1,06	0,26	0,29	Костромская область	0,11	0,09	0,11	0,11	0,09	0,11
Хабаровский край	0,29	0,25	0,78	Ямало-Ненецкий автономный округ	1,05	0,27	0,29	Республика Марий Эл	0,21	0,09	0,11	0,21	0,09	0,11
Кемеровская область – Кузбасс	0,32	0,17	0,61	Курганская область	0,11	0,08	0,28	Чеченская Республика	0,37	0,10	0,11	0,37	0,10	0,11
г. Москва	0,32	0,29	0,38	Ненецкий автономный округ	1,13	0,28	0,28	Карачаево-Черкесская Республика	0,11	0,09	0,10	0,11	0,09	0,10
Алтайский край	0,10	0,10	0,35	Республика Ингушетия	0,24	0,20	0,22	Липецкая область	0,31	0,09	0,10	0,31	0,09	0,10
Московская область	0,34	0,30	0,35	Белгородская область	0,31	0,27	0,21	Орловская область	0,10	0,18	0,10	0,10	0,18	0,10
Республика Калмыкия	0,23	0,20	0,34	Волгоградская область	0,33	0,18	0,21	Псковская область	0,20	0,09	0,10	0,20	0,09	0,10
Ленинградская область	0,35	0,29	0,33	Кировская область	0,23	0,18	0,21	Ростовская область	0,11	0,09	0,10	0,11	0,09	0,10
Челябинская область	0,22	0,30	0,33	Краснодарский край	0,34	0,28	0,21	Саратовская область	0,35	0,19	0,10	0,35	0,19	0,10
Вологодская область	0,23	0,18	0,32	Республика Мордовия	0,22	0,19	0,21	Республика Северная Осетия – Алания	0,12	0,09	0,10	0,12	0,09	0,10
Калининградская область	0,33	0,29	0,32	Нижегородская область	0,22	0,28	0,21	Смоленская область	0,32	0,18	0,10	0,32	0,18	0,10
Республика Тыва	0,24	0,31	0,32	Пензенская область	0,34	0,18	0,21	Ставропольский край	0,21	0,08	0,10	0,21	0,08	0,10
Туменская область	0,31	0,29	0,32	Республика Татарстан	0,31	0,27	0,21	Тамбовская область	0,32	0,18	0,10	0,32	0,18	0,10
Удмуртская Республика	0,33	0,27	0,32	Воронежская область	0,33	0,27	0,20	Тверская область	0,31	0,09	0,10	0,31	0,09	0,10
Брянская область	0,32	0,18	0,31	Кабардино-Балкарская Республика	0,33	0,17	0,20							

Источник: рассчитано автором.

нову берет главный принцип Единой тарифной сетки — заработная плата начисляется исходя из минимального оклада, а также коэффициентов, определяемых в зависимости от уровня образования работника, его стажа и категории; затем к этому значению добавляется стимулирующая надбавка. В 2000-х годах на эту модель перешло более 57% всех регионов. Таким образом, в этих субъектах Российской Федерации выплаты молодым педагогам во многом зависят от стимулирующей части фонда оплаты труда. Педагоги с опытом работы получают значительные доплаты за стаж и категорию. При этом с начала реализации майского указа дополнительные выплаты в школах постепенно теряют свою стимулирующую функцию [20]. Это подтверждают данные социологических замеров, проведенных ВолНЦ РАН на территории Вологодской области (один из регионов, перешедших на «Базовый оклад +») в 2017 г. Так, более половины (57%) вологодских учителей отметили снижение величины стимулирующих надбавок к своей заработной плате. Особенно остро это почувствовали городские педагоги. Большая часть (78%) респондентов посчитали, что начисляемые в школах стимулирующие надбавки настолько малы, что вряд ли смогут заставить кого-либо работать эффективно (для справки: согласно данным опроса, размер стимулирующей надбавки в то время не достигал и среднего уровня — 2 тыс. рублей в месяц). В итоге часть работников, величина оплаты труда которых зависела от стимулирующих выплат (а это в основном молодые специалисты и учителя без категории), живет на доходы, которые нельзя назвать достойными.

Менее половины (43%) субъектов Российской Федерации перешли на альтернативные «Базовому окладу +» модели оплаты труда педагогов, расчет заработной платы в которых проводится не на основе наличия стажа и категории, а исходя из объема проведенных работ и количества учебных часов.

В рамках исследования мы проверили гипотезу о влиянии на значения модифицированного коэффициента опережения модели оплаты труда, выбранной регионами. Эта связь отражена в сравнительной матрице (см. таблицу 7).

В большинстве (62%) регионов, в которых распространена модель «Базовый оклад +», имеют место минимальные значения модифицированного коэффициента опережения (ниже 0,3). Похожая картина наблюдается в тех субъектах Российской Федерации, которые внедрили модель «Ученико-час». В то же время в небольшой группе регионов, использующих модель «Все включено», доля территорий с минимальным значением коэффициента опережения (ниже 0,3) является самой низкой (33%). Модель «Все включено» основана на принципе оплаты труда педагога за 36 рабочих часов в неделю. В рамках этого времени каждому учителю устанавливается единый должностной оклад, включающий оплаты за все виды профессиональной деятельности (а не за стаж или категорию). К этой основной части может добавляться стимулирующая выплата, которая устанавливается при участии представителей родительской общественности. Эта модель строго (буквально по часам) нормирует весь рабочий день учителя, что помогает избежать ему лишней бюрократической загруженности¹⁰. При этом работник проводит в школе целый день («как в офисе»), что минимизирует распространение «серой занятости».

Заключение. В рамках исследования была модифицирована методика расчета коэффициента опережения. В соответствии с ней получены статистические ряды значений этого показателя по регионам Российской Федерации за 2015, 2017 и 2019 гг. Было определено, что в российских регионах зачастую достижение целевого показателя майского указа Президента Российской Федерации не сопряжено с формированием условий для достойной жизни всех без исключения учителей. Расчеты также показали, что модель «Базовый оклад +» демонстрирует свою несостоятельность в рамках решения задачи обеспечения достойной оплаты труда педагогов школ. Более того, заложенные в ней принципы провоцируют неравномерное распределение ФОТ и раскручивание ловушки «среднего значения по региону». Из этого следует необходимость реформирования существующей системы оплаты труда учителей, но на этот раз с четким определением критериев (чего сейчас, к сожалению, нет). Ори-

¹⁰ Типенко Н.Г. Рост зарплат учителей может не улучшить качества образования // РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20120328/607996937.html> (дата обращения: 09.09.2020).

Матрица сопоставления значений модифицированного коэффициента опережения и моделей оплаты труда учителей школ в регионах России

Значение коэффициента	Модель оплаты труда				Ученико-час
	Базовый оклад +	Приморский край	Всё включено	–	
≥ 1	Сахалинская область Камчатский край	Приморский край	–	–	–
от 0,99 до 0,50	Магаданская область Мурманская область Омская область	Забайкальский край Томская область Хабаровский край	Чукотский автономный округ Республика Бурятия Новосибирская область Амурская область Еврейская автономная область Республика Саха (Якутия) Кемеровская область – Кузбасс	–	–
от 0,51 до 0,30	Московская область Ленинградская область Вологодская область Республика Тыва Красноярский край	Оренбургская область г. Санкт-Петербург Тульская область Ставропольский край	Республика Калмыкия Челябинская область Удмуртская Республика	г. Москва Алтайский край Калининградская область Тюменская область Брянская область Калужская область Республика Карелия Свердловская область	
$\leq 0,29$	Архангельская область Иркутская область Республика Коми Ханты-Мансийский автономный округ – Югра Ямало-Ненецкий автономный округ Курганская область Ненецкий автономный округ Республика Ингушетия Кировская область Пензенская область Курская область Новгородская область Рязанская область Ульяновская область Республика Хакасия	Ярославская область Республика Дагестан Астраханская область Владимирская область Костромская область Республика Марий Эл Чеченская Республика Карачаево-Черкесская Республика Липецкая область Орловская область Псковская область Ростовская область Смоленская область Ставропольский край Тверская область	Республика Башкортостан Нижегородская область Республика Татарстан Чувашская Республика Тамбовская область	Республика Алтай Пермский край Белгородская область Краснодарский край Республика Мордовия Воронежская область Кабардино-Балкарская Республика Самарская область Ивановская область Республика Адыгея Саратовская область Республика Северная Осетия – Алания	

Примечание. Регионы расположены в порядке убывания величины коэффициента опережения за 2019 г.

Источник: составлено автором по: Как и за что платить учителю // ЗУВУЧ. ИНФО. URL: <https://www.zavuch.ru/news/36> (дата обращения: 09.09.2020).

ентиром может служить модель «Все включено». Для этого, по нашему мнению, не потребуются внедрять новые правила, а необходимо лишь «донастроить» имеющиеся параметры с учетом накопленного опыта реализации гибких практик управления организационным поведением работников школ.

Важно, чтобы в модернизированной системе оплаты труда педагогов был использован новый принцип: увеличение не среднего значения размеров оплаты труда учителей, а минимального оклада. Это фиксированная часть заработной платы, которая сейчас составляет примерно 30% от всего фонда оплаты труда¹¹. Только в этом случае можно будет в будущем избежать ловушки «среднего значения по региону».

Литература

1. Ferrer J.C. Caught in a Debt Trap? An Analysis of the Financial Well-Being of Teachers in the Philippines // *The Normal Lights*. 2017. No. 11(2). P. 297–324.
2. Goldsmith E.B. *Resource Management for Individual and Family*. New York: Pearson, 2000. 463 p.
3. Shogren K.A. The Role of Positive Psychology Constructs in Predicting Life Satisfaction in Adolescents with and Without Cognitive Disabilities: An Exploratory Study // *The Journal of Positive Psychology*. 2006. No. 1. P. 37–52.
4. Prawitz A.D. et al. InCharge Financial Distress / Financial Well-Being Scale: Development, Administration, and Score Interpretation // *Journal of Financial Counseling and Planning*. 2006. No. 17(1). P. 34–90.
5. Zarate P.B. Lifestyle and Financial Management of Public School Teachers // *Liceo Journal of Higher Education Research*. 2015. Vol. 11. No. 1. P. 203–215.
6. Nickell S.J., Quintini G. The Consequences of The Decline in Public Sector Pay in Britain: A Little Bit of Evidence // *The Economic Journal*. 2002. No. 112. P. 107–118.
7. Hanushek A., Rivkin S. Pay, Working Conditions, and Teacher Quality // *The Future of Children*. 2007. No. 17(1). P. 69–86. doi: <https://doi.org/10.1353/foc.2007.0002>.
8. Hamidi F., Mohamadi B. Teachers' Quality of Work Life in Secondary Schools // *International Journal of Vocational and Technical Education*. 2012. Vol. 4(1). P. 1–5.
9. Синица А.Л. Межрегиональные различия в оплате труда: педагогические работники в муниципальных школах // *Вестник СПбГУ. Серия 5: Экономика*. 2019. № 1. С. 26–49.
10. Моисеев В.В. Государственная политика оплаты труда педагогов // *Социально-гуманитарные знания*. 2016. № 8. С. 28–33.
11. Леонидова Г.В., Головчин М.А. Национальный проект «Образование» и возможность его влияния на развитие человеческого капитала // *Проблемы развития территории*. 2019. № 4(102). С. 7–25. doi: <https://doi.org/10.15838/ptd.2019.4.102.1>.
12. Авраимова Е.М., Логинов Д.М. О социально-экономическом значении повышения оплаты труда учителей // *Экономика региона*. 2016. № 4. С. 1135–1145.
13. Клячко Т.Л., Токарева Г.С. Заработная плата учителей: ожидания и достигнутые результаты // *Вопросы образования*. 2017. № 4. С. 199–216.
14. Типенко Н.Г. Заработная плата в общем образовании в 2013 г.: межрегиональный анализ, тенденции и перспективы // *Вопросы образования*. 2014. № 4. С. 148–168.
15. Клячко Т.Л., Семионова Е.А., Токарева Г.С. Труд и заработная плата учителей – что изменилось? // *Экономическое развитие России*. 2018. № 11. С. 46–62.
16. Нехлебова Н. Усреднение заело // *Огонек*. 2018. № 4. С. 16.
17. Vlaev I., Elliott A. Financial Well-Being Components // *Social Indicators Research*. 2014. Vol. 118. No. 3. P. 1103–1123.
18. Карасева Л.А., Охрименко А.А. Оплата труда педагогических работников в регионах Крайнего Севера России: экономико-статистический анализ // *Вопросы статистики*. 2020. № 27(3). С. 81–93. doi: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2020-27-3-81-93>.
19. Леонидова Г.В., Головчин М.А., Соловьева Т.С. Учитель и образовательная реформа: взгляд из региона. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018. 178 с.
20. Golovchin M.A. What Kind of Teacher Does The «School of the Future» Need? Possibility of Using John Hattie's Approach in Russian Education // *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019. Vol. 12. No. 5. P. 229–242. doi: <https://doi.org/10.15838/esc.2019.5.65.15>.

Информация об авторе

Головчин Максим Александрович — канд. экон. наук, старший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (ФГБУН ВолНЦ РАН). Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: mag82@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7813-5170>.

¹¹ Лежнева Л. Окладно выходит: базовые ставки для педагогов хотят увеличить вдвое // *Известия*. 24 января 2020 г. URL: <https://iz.ru/967574/liubov-lezhneva/okladno-vykhodit-bazovye-stavki-dlia-pedagogov-khotiat-uvlichit-vdvoe> (дата обращения: 10.09.2020).

References

1. Ferrer J.C. Caught in a Debt Trap? An Analysis of the Financial Well-Being of Teachers in the Philippines. *The Normal Lights*. 2017;11(2):297–324.
2. Goldsmith E.B. *Resource Management for Individual and Family*. New York: Pearson; 2000. 463 p.
3. Shogren K.A. The Role of Positive Psychology Constructs in Predicting Life Satisfaction in Adolescents with and Without Cognitive Disabilities: An Exploratory Study. *The Journal of Positive Psychology*. 2006;(1):37–52.
4. Prawitz A.D. et al. InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale: Development, Administration, and Score Interpretation. *Journal of Financial Counseling and Planning*. 2006;17(1):34–90.
5. Zarate P.B. Lifestyle and Financial Management of Public School Teachers. *Liceo Journal of Higher Education Research*. 2015;11(1):203–215.
6. Nickell S.J., Quintini G. The Consequences of the Decline in Public Sector Pay in Britain: A Little Bit of Evidence. *The Economic Journal*. 2002;(112):107–118.
7. Hanushek A., Rivkin S. Pay, Working Conditions, and Teacher Quality. *The Future of Children*. 2007;17(1):69–86. Available from: <https://doi.org/10.1353/foc.2007.0002>.
8. Hamidi F., Mohamadi B. Teachers' Quality of Work Life in Secondary Schools. *International Journal of Vocational and Technical Education*. 2012;4(1):1–5.
9. Sinitsa A.L. Interregional Differences in Wages: Teachers in Municipal Schools. *St Petersburg University Journal of Economic Studies*. 2019;35(1):26–49. (In Russ.)
10. Moiseev V.V. State Policy of Remuneration of Teachers. *Socio-Humanitarian Knowledge*. 2016;(8):28–33. (In Russ.)
11. Leonidova G.V., Golovchin M.A. National Project «Education» and Its Possible Impact on the Development of Human Capital. *Problems of Territory's Development*. 2019;4(102):7–25. (In Russ.) Available from: <https://doi.org/10.15838/ptd.2019.4.102.1>. (In Russ.)
12. Avraamova E.M., Loginov D.M. The Socio-Economic Value of Teacher Salaries Rise. *Economy of Region*. 2016;2(4):1135–1145. (In Russ.)
13. Klyachko T.L., Tokareva G.S. Teachers' Salary: Expectations and Results Achieved. *Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. 2017;(4):199–216. (In Russ.)
14. Tipenko N.G. Salaries in General Education in 2013: Interregional Analysis, Trends and Prospects. *Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. 2014;(4):148–168. (In Russ.)
15. Klyachko T.L., Semionova E.A., Tokareva G.S. Teacher Labor and Salaries – What Has Changed? *Russian Economic Developments*. 2018;(11):46–62. (In Russ.)
16. Nekhlebova N. Averaging Stuck. *Ogoniok*. 2018;(4):16. (In Russ.)
17. Vlaev I., Elliott A. Financial Well-Being Components. *Social Indicators Research*. 2014;118(3):1103–1123.
18. Karaseva L.A., Okhrimenko A.A. Teaching Staff's Salaries in Regions of the Far North: Economic and Statistical Analysis. *Voprosy Statistiki*. 2020;27(3):81–93. (In Russ.) Available from: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2020-27-3-81-93>. (In Russ.)
19. Leonidova G.V., Golovchin M.A., Solovieva T.S. *Teacher and Educational Reform: A View from the Region*. Vologda: VolRC RAN; 2018. 178 p. (In Russ.)
20. Golovchin M.A. What Kind of Teacher Does the «School of the Future» Need? Possibility of Using John Hattie's Approach in Russian Education. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(5):229–242. Available from: <https://doi.org/10.15838/esc.2019.5.65.15>

About the author

Maxim A. Golovchin – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (VolRC RAS). 56A, Gorky Str., Vologda, 160014, Russia. E-mail: mag82@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7813-5170>.