

УДК331.2

DOI: 10.18324/2224-1833-2024-1-66-77

Проблемы организации оплаты труда в муниципальных учреждениях общего образования и пути их решения

Н.В. Грохотова^{1а}, Л.А. Каверзина^{2б}, Н.В. Серых^{3с}

¹ Братский филиал Байкальского государственного университета, ул. Карла Маркса, 14, Братск, Россия

² Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия

³ МКУ «МЦБ Братского района», ул. Депутатская, 18, с. Кузнецовка, Иркутская область, Россия

^а nvg1412@yandex.ru, ^б Dekanfps@mail.ru, ^с serykh.natasha@mail.ru

Статья поступила 11.03.2024, принята 12.03.2024

Рассматриваются вопросы организации оплаты труда педагогических сотрудников муниципальных учреждений общего образования. Уделено внимание понятиям «учреждение» и «образовательное», дана характеристика типам образовательных организаций. Проведен анализ типового Положения по оплате труда сотрудников общеобразовательных учреждений МО «Братский район», выделены факторы, определяющие особенности оплаты труда педагогов. Дана экономическая оценка расходов муниципалитета, направляемых на содержание системы муниципального образования и оплату труда педагогов. Выявлены проблемы системы оплаты труда учителей, рассмотрены пути их устранения.

Ключевые слова: образовательная организация; муниципальные учреждения образования; положения по оплате труда; оплата труда педагогических работников; особенности оплаты труда учителей.

Problems of the organization of remuneration in municipal institutions of general education and their solutions

N.V. Grokhotova^{1а}, L.A. Kaverzina^{2б}, N.V. Serykh^{3с}

¹ Bratsk Branch of Baikal State University; 14, Karl Marx St., Bratsk, Russia

² Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

³ Municipal Government Institution "Interdepartmental centralized accounting department of the Bratsk district"; 18, Deputatskaya St., Kuznetsovka, Irkutsk Region, Russia

^а nvg1412@yandex.ru, ^б Dekanfps@mail.ru, ^с serykh.natasha@mail.ru

Received 11.03.2024, accepted 12.03.2024

The issues of the organization of remuneration of teaching staff of municipal institutions of general education are considered. Attention is paid to the concepts of "institution" and "educational", and the types of educational organizations are characterized. The analysis of the standard provision on remuneration of employees of educational institutions of the Bratsk district is carried out, the factors determining the specifics of teachers' remuneration are highlighted. An economic assessment of the expenses of the municipality directed to the maintenance of the municipal education system and to the remuneration of teachers is given. The problems of the teacher remuneration system are identified, and the ways to eliminate them are considered.

Keywords: educational organization; municipal educational institutions; regulations on remuneration; remuneration of teaching staff; features of teachers' remuneration.

Основным источником доходов, направленных на удовлетворение потребностей человека, для большей части населения нашей страны является заработная плата. Ее размер в определенной степени влияет на престижность профессии, сферу деятельности и обеспечивает соответствующий уровень и качество жизни работника, его семьи.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. Вместе с тем, вопросы

оплаты труда всегда являлись достаточно сложными, они находятся на стыке противоположных интересов работодателя и наемного работника, а также рассматриваются одновременно с экономической и правовой точек зрения.

Вся система образования в СССР финансировалась из государственного бюджета, и действовала единая система оплаты труда независимо от территориального размещения образовательной организации. Рыночные условия хозяйствования

внесли существенные изменения не только в вопросы оказания «образовательных услуг», но и в вопросы финансирования деятельности образовательных организаций и оплаты труда педагогических сотрудников. Данные изменения нельзя назвать положительными, они привели к утрате престижности профессии учителя, значительному снижению материального положения и существенной дифференциации заработной платы учителей в зависимости от территориального расположения образовательного учреждения как по субъектам РФ, так и по местности (городская, сельская).

Все вышесказанное подтверждает актуальность темы исследования и ее значимость для разрешения проблем, сложившихся в вопросах оплаты труда педагогов российской системы общего образования в целом. Целью исследования выступили изучение сложившейся организации оплаты труда в муниципальных учреждениях общего образования, выявление проблем и путей их решения. Основой для проведения аналитических исследований послужили нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда и данные о деятельности муниципальных образовательных учреждений МО «Братский район».

Для того, чтобы изучить особенности организации оплаты труда в учреждениях образования, необходимо остановиться на рассмотрении двух понятий: «учреждение» и «образовательное». В ст. 20 федерального закона № 278 «Об образовании в Российской Федерации» закреплено определение «организации, осуществляющие образовательную деятельность», т. е. обучение. В свою очередь, они

подразделяются на:

– образовательные организации – некоммерческие организации, для которых основным видом деятельности выступает образовательная деятельность;

– организации, осуществляющие обучение – это юридические лица, для которых образовательная деятельность не выступает в качестве основной, а является дополнительной [1]. При этом любая образовательная деятельность из вышеуказанных должна осуществляться на основании лицензии.

В соответствии со ст. 123.21 Гражданского кодекса РФ, учреждением признается унитарная некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера [2]. Если в качестве собственника (учредителя) выступают органы федеральной власти РФ, субъекта РФ, местного самоуправления, то создается государственное или муниципальное учреждение.

Под образовательной деятельностью понимается деятельность, направленная на реализацию образовательных программ [1]. Согласно ст. 10 федерального закона № 278 «Об образовании в Российской Федерации», образование подразделяется на следующие виды: общее образование; профессиональное образование; дополнительное образование; профессиональное обучение.

При этом как общее, так и профессиональное образование реализуется по уровням. Уровни общего образования в Российской Федерации и их характеристика представлены в табл. 1.

Таблица 1. Уровни общеобразовательных учреждений в РФ

Уровень общеобразовательного учреждения	Возраст детей	Класс общеобразовательного учреждения	Обязательность образования
Дошкольное образование	От 1,5 до 7 лет	-	Не является обязательным
Общее начальное образование	От 7 до 10 лет	1-4	Является обязательным
Основное общее образование	От 11 до 15 лет	5-9	Является обязательным
Среднее общее образование	От 16 до 18 лет	10-11	Не является обязательным

Источник: [1].

Все образовательные учреждения осуществляют образовательную деятельность согласно образовательным стандартам, содержащим основные требования, и в соответствии с образовательными программами, которые представляют собой комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогические условия реализации образовательной деятельности. Характеристика образовательных организаций по видам реализуемых образовательных программ и типам представлена в табл. 2.

Для осуществления образовательной деятельности каждое образовательное учреждение должно располагать необходимым для деятельности имуществом и иметь штат сотрудников, состоящий в своем большинстве из педагогических работников. Педагогическим работником в соответствии с федеральным законом признается физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности [1].

Из вышесказанного следует сделать вывод о том, что для выполнения перечисленных функций и в зависимости от вида и типа образовательного учреждения в штат должны входить педагоги разных специализаций:

– педагоги, организующие образовательную деятельность учреждения;

– педагоги, непосредственно осуществляющие обучение;

– педагоги, занимающиеся воспитанием;

– педагоги и иные сотрудники, осуществляющие присмотр и уход за детьми;

– иные сотрудники, выполняющие функции по содержанию, уборке и охране помещений учреждения и его иного имущества.

Таблица 2. Характеристика типов образовательных организаций по видам реализуемых образовательных программ

Вид образовательной программы	Тип образовательной организации	Цель деятельности	Реализуемые программы
Основные образовательные программы	Дошкольная образовательная организация	– образовательная деятельность; – присмотр и уход за детьми.	Программы дошкольного образования
	Общеобразовательные организации	– образовательная деятельность.	Программы: – начального общего образования; – основного общего (или среднего общего) образования.
	Профессиональные образовательные организации	– образовательная деятельность.	Программы: – среднего профессионального образования; – программы профессионального обучения.
	Образовательные организации высшего образования	– образовательная деятельность.	Программы: – высшего образования; – научная деятельность
Дополнительные образовательные программы	Организации дополнительного образования	– образовательная деятельность.	Дополнительные общеобразовательные программы
	Организации дополнительного профессионального образования	– образовательная деятельность.	Дополнительные профессиональные программы.

Источник: [1]

Таким образом, муниципальными образовательными учреждениями являются учреждения, созданные органами местного самоуправления. Их деятельность финансируется за счет средств, поступающих в местные бюджеты. Муниципальное образование (МО) «Братский район» наделено статусом муниципального района законом Иркутской области от 02.12.2004 г. № 76-оз «О статусе и границах муниципальных образований Братского района Иркутской области». В настоящее время МО «Братский район» представляют 24 муниципальных образования – одно городское (Вихоревка) и 23 сельских [3].

На территории Братского района деятельность осуществляют три вида учреждений образования:

– общеобразовательные учреждения – школы, реализующих образовательные программы, предусмотренные п. 2 ч. 2 и п. 2 ч. 4 ст. 23 федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– учреждения дошкольного образования –

детские сады, реализующих образовательные программы, предусмотренные п. 1 ч. 2 и п. 1 ч. 4 ст. 23 федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– учреждения дополнительного образования, которые представлены двумя видами учреждений – муниципальными казенными и муниципальными бюджетными.

Система образования Братского района представляют 69 образовательных организаций, из которых 52 являются малокомплектными: 27 дошкольных образовательных учреждения; 2 начальных школы-детский сад; 31 средняя общеобразовательная школа; 6 общеобразовательных школ, 2 начальных школы, одно учреждение дополнительного образования (ДДТ) и 5 школ искусств [3].

Основополагающим документом, регламентирующим труд и его оплату в Российской Федерации, выступает Конституция РФ, ст. 37. В статье закреплено положение, определяющее, что труд

является свободным, и каждый гражданин вправе выбирать род деятельности и профессию соответственно своим способностям, имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, при этом условия труда должны соответствовать требованиям безопасности и гигиены. Конституция РФ также закрепляет минимальные гарантии всем работающим по трудовым договорам. Следующим за Конституцией РФ законодательным актом по своему уровню, регулирующим вопросы труда и его оплаты, выступает Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

В настоящее время регламентация трудовых отношений и оплаты труда строится на сочетании централизованных и децентрализованных начал с преобладанием последних. Это означает, что на всех работодателей, независимо от источников их финансирования (бюджетные и внебюджетные), распространяется действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также социально-партнерских соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Практически все образовательные учреждения МО «Братский район», за исключением ДО «Дом детского творчества», функционируют в организационно-правовой форме муниципальных казенных учреждений, учредителем которых является орган местного самоуправления – администрация Братского района. Для обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда и соблюдения

действующего законодательства постановлением от 04.09.2023 г. № 660 администрацией МО «Братский район» были утверждены примерные положения об оплате труда для всех видов образовательных учреждений [4].

Организация и оплата труда иных сотрудников образовательного учреждения, за исключением педагогического состава, как правило, не имеет существенных отличий от аналогичных сотрудников в других сферах. Заработная плата сотрудников образовательных учреждений формируется из установленного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Организация и оплата труда педагогов имеет свои особенности, что связано с нормированием учебной нагрузки сотрудника в зависимости от его специализации и типа образовательного учреждения. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 ч в неделю либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 ч в неделю. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогов, осуществляющих непосредственно образовательную деятельность, устанавливаются за норму часов учебной нагрузки и на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (профессиональные квалификационные группы) (табл. 3).

Таблица 3. Нормы времени учебной нагрузки в зависимости от профессии педагога общеобразовательного учреждения

Норма раб. времени / уч. нагр.	Профессии педагога образовательного учреждения
36 часов	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, старший вожатый, тьютер, воспитатель, советник директора по воспитательной работе.
30 часов	Инструктор по физической культуре, воспитатель продленного дня
25 часов	Воспитатель, осуществляющий обучение и воспитатель, осуществляющий уход за обучающимися с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья).
24 часа	Музыкальный руководитель
20 часов	Учитель-дефектолог, учитель-логопед.
18 часов	Педагог по основной общеобразовательной программе. Педагог дополнительного образования.

Источник: [4].

Стимулирующие выплаты педагогических работников общеобразовательного учреждения назначаются в пределах фонда оплаты труда педагогов, занимающих основные ставки, который формируется согласно нормативно-правовым актам МО «Братский район».

Заработная плата педагогического персонала, включая оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты по основному виду деятельности, внешнему и внутреннему совместительству долж-

на быть не ниже МРОТ, пропорционально отработанному времени (если сотрудник принят на нагрузку менее одной ставки или на одну ставку).

Повышающие коэффициенты к окладу для педагогических работников предусмотрены по следующим основаниям:

- за наличие квалификационной категории;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы (в классах, классах-комплектах, группах) для обучающихся с ограни-

ченными возможностями здоровья.

Все указанные коэффициенты суммируются и применяются к размеру оплаты труда, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки или педагогической работы.

Сотрудникам, для которых установлена учебная нагрузка 18 ч педагогической работы в неделю, заработная плата начисляется также за «другую часть педагогической работы», определяемую должностными обязанностями в соответствии с квалификационной характеристикой.

Так как большая часть учреждений общего образования Братского района являются малокомплектными, отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой:

– учителям 1–4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

– учителям физической культуры общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах.

К особенностям оплаты труда педагогических сотрудников общеобразовательных учреждений следует отнести установление объема учебной работы не за календарный, а за учебный год. В рамках учебного года может произойти снижение учебной нагрузки по причинам, не зависящим от учителя. Если администрация образовательного учреждения не уведомила учителя о ее снижении в установленные сроки (не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений), то заработная плата должна начисляться в соответствии с порядком, представленным в табл. 4.

Таблица 4. Порядок оплаты труда учителя при снижении учебной нагрузки по независящим от них причинам при неуведомлении сотрудника в установленном порядке

Объемы учебной нагрузки на начало учебного года	Меньше ставки	На одну ставку	Больше ставки
Размер оплаты труда учителя при снижении нагрузки за год от запланированной	В размере, установленном до снижения при невозможности дополнительной загрузки	В размере месячной ставки при невозможности дополнительной загрузки	За фактическое количество часов учебной нагрузки, если оно больше 18 ч в неделю

Источник: [4].

Особый порядок предусмотрен для почасовой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений. Она осуществляется пропорционально выполненному объему:

- за часы, в порядке замещения, продолжительностью не более двух месяцев;
- за часы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении.

Размер оплаты одного часа учебной работы определяется исходя из должностного оклада и среднемесячного количества рабочих часов за месяц, который рассчитывается на основании количества рабочих дней в календарном году при 5-дневной рабочей неделе. Почасовая оплата в пределах 300 ч оформляется дополнительным соглашением.

В случаях временного отсутствия работников общеобразовательных учреждений замещение может быть оформлено в следующих вариантах:

- совмещение должностей;
- расширение зоны обслуживания;
- увеличение объема работ.

Учет рабочего времени при таких вариантах замещения не производится, оплачивается в размере 20 % оклада по замещаемой должности с повышающими коэффициентами за работу в сельской местности, учитывающими климатические условия. Доплата не является заработной платой – это доплата за выполнение дополнительной работы, следовательно, стимулирующие выплаты на эту сумму не начисляются.

Если работа по одной из должностей выполняется работником за пределами продолжительности рабочего дня, установленной для него по другой должности, – это совместительство и регулируется согласно гл. 44 ТК РФ. Руководители общеобразовательных учреждений могут без согласия работников на период до одного месяца привлекать работника для замещения отсутствующего работника.

Рабочий график педагогов также определяется графиком работы самого учреждения образования. Общеобразовательные учреждения могут работать по 5- и 6-дневной неделе, обучение мо-

жет быть организовано, в зависимости от загруженности, в две смены.

В качестве фактора, влияющего на организацию и оплату труда педагогических работников, можно выделить вероятность совмещения нескольких специализаций. Это может иметь место в силу недозагруженности педагога в малокомплектных учреждениях, особенно в сельских местностях, или наоборот необходимость выполнения нагрузки более чем на ставку при недостаточности педагогических кадров другой специализации.

Также следует указать на возможность изменения фактически выполняемой нагрузки от ранее запланированной, что может быть вызвано обстоятельствами, не зависящими от самого сотрудника. Одной из особенностей организации труда является необходимость замещения временно отсутствующего педагога. Порядок оплаты замещения зависит от его срока: почасовая оплата или внесение изменений в запланированную нагрузку

с последующим изменением ставки.

Углубленный анализ типовых положений по оплате труда педагогических сотрудников МО «Братский район» позволил выделить наличие значительных по количеству компенсационных и стимулирующих выплат, широкого перечня критериев, их определяющих, наличие доплат за выполнение дополнительной работы или дополнительных функций к функциям, закрепленным в должностной инструкции.

Все особенности организации и оплаты труда педагогических и иных сотрудников образовательных учреждений должны быть учтены при разработке соответствующих положений по оплате труда (табл. 5).

С целью оценки средств, направляемых на образование администрацией МО «Братский район», проведем анализ бюджета МО за период 2020–2022 гг. по направлениям расходования (табл. 6).

Таблица 5. Особенности организации и оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений

Определяющий фактор	Особенности организации и оплаты труда
График работы образовательного учреждения	5- или 6-дневная неделя, работа в одну или две смены
Специализация педагога	Разные нормы времени педагогической работы за ставку
Уровень квалификации	Оплата в соответствии с отнесением должности по ПГК и квалификации
Компенсационные выплаты	В зависимости от условий труда и категорий обучающихся
Стимулирующие выплаты	Широкий перечень критериев для получения выплаты
Дополнительно выполняемые работы и функции	Большое количество доплат за разные виды работ и выполнение дополнительных функций
Возможности (необходимость) совмещения	Может осуществляться в рамках одной ставки или более чем на ставку
Изменение запланированной нагрузки	Недовыполнение или перевыполнение по разным причинам (зависящим и не зависящим от работника)
Необходимость замещения временно отсутствующего сотрудника	Разный порядок оплаты в зависимости от периода замещения, включая почасовую оплату

Таблица 6. Состав и динамика расходов МО «Братский район» за 2020–2022 гг.

Показатели	Сумма, млн руб.			Темпы роста, %		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	21/20	22/21	22/20
Всего расходов, в том числе:	2 676,6	3 239,5	3 642,7	1,210	1,124	1,361
Общегосударственные вопросы	437,0	459,4	534,1	1,051	1,163	1,222
Национальная оборона и национальная безопасность	66,8	76,9	84,1	1,151	1,094	1,259
Национальная экономика	155,3	153,3	127,2	0,987	0,830	0,819
ЖКХ	243,5	267,3	367,9	1,098	1,376	1,511
Образование	1 526,4	1 893,6	2 076,4	1,241	1,097	1,360
Иные статьи расходов	247,6	389,0	453,0	1,571	1,165	1,830

Источник: [5].

За анализируемый период общие расходы местного бюджета выросли на 36,1 % и в 2022 г. составили 3 642,7 млн р. Аналогично выросли расходы по статье «Образование», но негативным

является снижение темпов прироста в 2022 г. по сравнению с 2021 г. с 24,1 до 9,7 %.

В структуре расходов местного бюджета МО «Братский район» (рис. 1) более половины занимают расходы на образование, от 57,0 до 58,45 %.

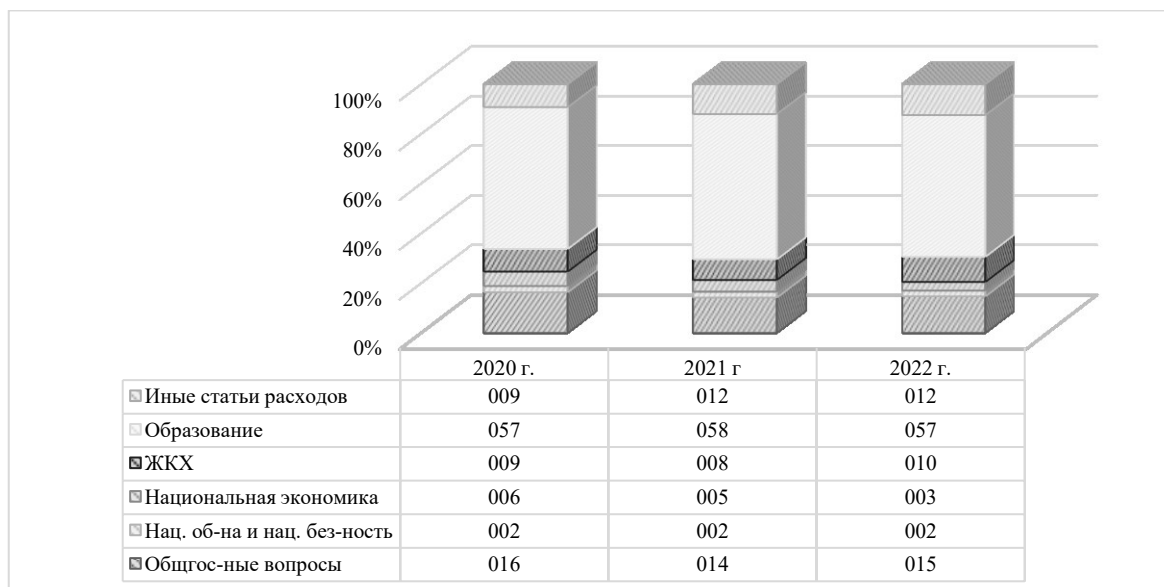


Рис. 1. Структура расходов МО «Братский район» (2020–2022), %.
Источник: [5].

Проведем анализ расходов бюджета МО «Братский район» на образование в разрезе по типам

образовательных учреждений (табл. 7).

Таблица 7. Состав и динамика расходов МО «Братский район» по типам образовательных учреждений и другим направлениям, входящим в статью «Образование», 2020–2022 гг.

Показатели	Сумма, млн р.			Темпы роста, %		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	21/20	22/21	22/20
Всего расходов на образование, в том числе:	1 526,4	1 893,6	2 076,4	1,241	1,097	1,360
Дошкольное образование	449,1	573,0	592,0	1,276	1,033	1,318
Общее образование	965,8	1 188,7	1 327,9	1,231	1,117	1,375
Дополнительное образование	88,00	97,20	110,70	1,105	1,139	1,258
Молодежная политика	4,0	16,4	17,2	4,100	1,049	4,300
Другие вопросы в области образования	19,5	18,3	28,6	0,938	1,563	1,467

Источник: [5].

В целом расходы на образование за период 2020–2022 гг. выросли на 36,0 %. Расходы на общее образование выросли на 37,5 %, но при этом темпы прироста также снижаются с 23,1 в 2021 до 11,7 в 2022 гг.

В структуре расходов наибольшую долю, порядка 63–64 %, занимают расходы на общее образование (рис. 2). Это объясняется тем, что общее образование в соответствии с российским законо-

дательством является обязательным, и период обучения детей составляет от 4 до 11 лет (в зависимости от того, начальная школа или средняя), а в составе всех образовательных учреждений Братского района из 69 учреждений 41 являются общеобразовательными, т. е. 59,4 %.

Перейдем к анализу расходов на оплату труда в общеобразовательных учреждениях (табл. 8).

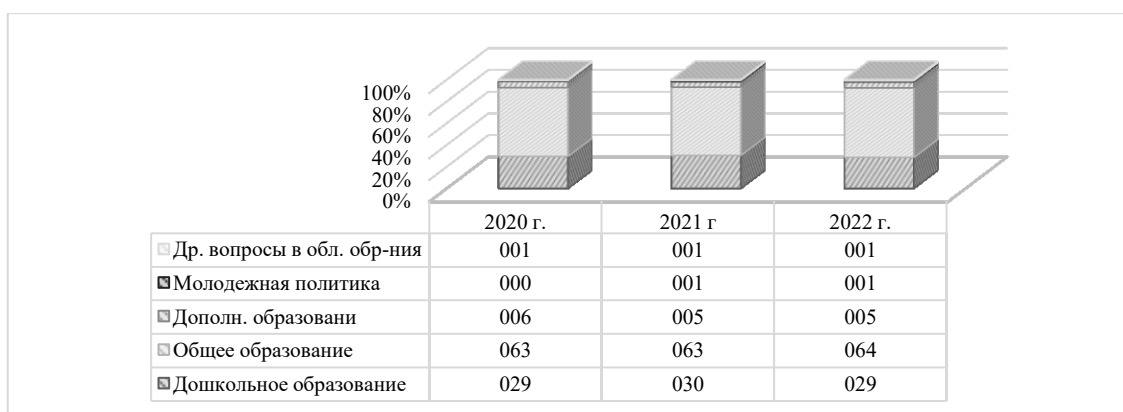


Рис. 2. Структура расходов по статье «Образование» МО «Братский район» (2020–2022), %.
Источник: [5].

Таблица 8. Состав и динамика расходов на оплату труда в казенных учреждениях общего образования МО «Братский район», 2020–2022 гг.

Показатели	Сумма, млн р.			Темпы роста, %		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.	21/20	22/21	22/20
Всего расходов на общее образование, в том числе:	965,8	1 188,7	1 327,9	1,231	1,117	1,375
Расходы на выплаты персоналу казенных учреждений	749,2	908,3	1 012,5	1,212	1,115	1,351
Фонд оплаты труда	579,4	690,0	775,8	1,191	1,124	1,339
Иные выплаты, не входящие в ФОТ	3,90	4,80	2,80	1,231	0,583	0,718
Взносы по обязательному социальному страхованию	166,0	213,5	233,8	1,286	1,095	1,408

Источник: [5].

При увеличении общего объема расходов по содержанию общеобразовательных учреждений на 27,5 % за 2020–2022 гг. расходы на оплату труда выросли на 35,1 %, с 749,2 млн до 1 012,5 млн р., а ФОТ – на 33,9 %, соответственно с 579,4 млн до 775,8 млн р.

Суммы расходов, направляемых на иные выплаты, не связанные с ФОТ, за анализируемый период снизились на 28,2 %. Данные выплаты не

зависят от оплаты труда. Такая динамика объясняется снижением выплат социального характера, таких как подъемные, выплачиваемые при переезде педагогов на работу в сельскую местность. В 2021 г. данные выплаты были осуществлены в большем объеме.

В структуре расходов учреждений общего образования доля расходов на выплаты персоналу составляет порядка 76–78 % (табл. 9).

Таблица 9. Структура расходов на оплату труда казенных учреждений общего образования (2020–2022), %

Показатели	Анализируемый период		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Всего расходов на общее образование, в том числе:	100,00	100,00	100,00
Расходы на выплаты персоналу казенных учреждений, в том числе:	77,57	76,41	76,25
Фонд оплаты труда	77,34	75,97	76,62
Иные выплаты, не входящие в ФОТ	0,52	0,53	0,28
Взносы по обязательному социальному страхованию	22,16	23,51	23,09

Источник: [5].

Таковую же долю в этих расходах занимает ФОТ. Доля расходов, направляемых на уплату взносов по обязательному социальному страхованию, находится в рамках 22–24 %.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что более ¾ всей суммы расходов, направляемых из местного бюджета на содержание об-

щеобразовательных муниципальных учреждений, тратится на оплату труда; на все остальные нужды школ тратится менее 25 % выделяемых средств. Но даже при таком распределении денежных средств муниципалитету сложно обеспечивать соответствие средней заработной платы педагогов установленным требованиям регионального уровня.

Следует отметить, что в местные бюджеты муниципальных образований предусмотрено поступление целевых средств, предназначенных для финансирования учреждений образования. В их составе для школ предназначены субсидии на создание в общеобразовательных учреждениях условий для занятия физической культурой и спортом и на организацию бесплатного питания обучающихся начальных классов. Также предусмотрены межбюджетные трансферты на выплату денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство. Эти выплаты непосредственно влияют на размер заработной платы учителей школы.

Проведем анализ роли этих выплат в оплате труда педагогических сотрудников общеобразовательных учреждений МО «Братский район» (табл. 10).

Таблица 10. Доля вознаграждений за классное руководство в ФОТ сотрудников общеобразовательных учреждений МО «Братский район», 2020–2022 гг.

Показатели	Анализируемый период		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Фонд оплаты труда, млн руб.	579,4	690,0	775,8
Денежное вознаграждение за классное руководство, млн руб.	21,5	64,4	66,1
Денежное вознаграждение за классное руководство в % от фонда оплаты труда	3,71	9,33	8,52

Несмотря на увеличение объемов денежного вознаграждения за классное руководство, их доля в ФОТ сотрудников общеобразовательных учреждений в 2022 г. ниже и составляет 8,52 % (в 2021 г. доля была максимальной и занимала 9,33 % от объема ФОТ, а в 2020 г. сам объем выплат был наименьшим, всего 21,5 млн р., и занимал всего 3,71 % от ФОТ данного года). Таким образом, выделяемые целевые средства существенной роли в обеспечении достойной заработной платы педагогических сотрудников школ не играют. Они в большей степени выступают компенсацией за труд классного руководителя.

Значимость образования в эпоху экономики знаний не вызывает сомнений, однако качественное образование подразумевает прежде всего соответствующую сложившимся экономическим условиям заработную плату за педагогический труд. Следует отметить, что до настоящего времени применяемая на практике организация оплаты труда в сфере образования, в том числе общего, не обеспечивает справедливую по начислению и

достойную по размеру заработную плату педагогам [6–9].

Остановимся на этапах реформирования организации оплаты труда педагогов в Российской Федерации. До 2004 г. оплата труда педагогических работников строилась на основе Единой тарифной сетки (ЕТС), которая включала в себя 18 разрядов и утверждалась правительством РФ. Такое централизованное регулирование оплаты труда в бюджетной сфере было признано неудовлетворительным при оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений.

В целях замены тарифной системы Министерством образования и науки РФ в отношении оплаты труда педагогов в 2007 г. была разработана модельная методика, которая предполагала определение оклада педагога на основе оценки труда в ученико-часах и исходя из общего объема фонда оплаты труда по учреждению. В силу сложности применения новой методики школами в общеобразовательных учреждениях большинства субъектов Российской Федерации до 2008 г. применялась окладная система.

На смену единой тарифной сетке пришла новая система оплаты труда, которая позволила руководителю образовательной организации распоряжаться фондом заработной платы и распределять стимулирующие выплаты. Затем в качестве целевого ориентира для заработной платы учителей в школах была выбрана средняя по региону заработная плата [10, с. 66]. Но привязка системы оплаты труда учителей к средней заработной плате по региону привела к существенной дифференциации самих регионов по уровню заработной платы педагогов при одинаковой учебной нагрузке.

Таким образом, сложившаяся практика оплаты труда стимулирует педагогов, особенно высокопрофессиональных, на переезд в те регионы, в которых более высокий уровень средней заработной платы, и проблема существенной дифференциации оплаты труда порождает еще более острую кадровую проблему [11, с. 89]. В связи с этим ряд регионов испытывает существенные сложности с педагогическими кадрами, а в рамках региона в большей степени страдают сельские местности, в которых к фактору более низкой заработной платы добавляются такие факторы, как более сложные условия труда при недостаточной оснащенности образовательных учреждений в соответствии с современными требованиями, более сложные бытовые и жилищные условия.

Одной из проблем организации оплаты труда для большинства муниципальных, в особенности сельских, учреждений образования является недо-

статочное бюджетное финансирование [12; 13]. Местные администрации зачастую не в состоянии обеспечить соблюдение установленного критерия соотношения зарплаты педагогов к средней по региону. Низкий уровень заработной платы, а также недоукомплектованность образовательных учреждений кадрами приводят к большей загруженности педагогов, так как они вынуждены работать более чем на ставку и вести дополнительные предметы. Большая загруженность педагогов не позволяет им своевременно повышать квалификацию, сокращает время для отдыха и решения своих бытовых и семейных вопросов. Большая часть педагогических работников – это женщины, у которых тоже есть дети, и им требуется больше финансовых средств и времени на их воспитание.

Сложившаяся система оплаты труда предполагает значительную долю компенсационных и стимулирующих надбавок. В нормативно-правовых актах нет четко установленных критериев данных выплат. Отсюда возникает следующая проблема – загруженность другой дополнительной нагрузкой – классное руководство, проверка тетрадей, выполнение мониторингов учебной деятельности учащихся и ведение другой документации, за которую педагог не получает конкретно установленных выплат [14]. Отдельные показатели, на основе которых распределяются стимулирующие надбавки, не в полной мере зависят от педагога и вынуждают его на приписки и бумажно-бюрократические подтверждения. Это отвлекает силы учителей от непосредственно педагогической деятельности на имитацию определенной активности.

Так, например, в приложении 9 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений МО «Братский район» для определения количества баллов в целях исчисления величины стимулирующей надбавки педагогических работников предусмотрены 5 критериев и 23 показателя, не все из которых в полной мере зависят от самого педагога. Максимальное количество баллов, которое может получить педагог – 79 [4]. А вот для определения баллов стимулирующих надбавок заместителей руководителей общеобразовательных учреждений количество критериев снижено до 3–4 и, соответственно, количество показателей также меньше – 11–14 [12].

Таким образом, в качестве основной проблемы организации оплаты труда в образовательных учреждениях можно выделить обеспечение объективной оценки педагогического труда. И речь идет не просто об оценке таких факторов, как

уровень профессиональной квалификации, стаж педагогической работы, а о справедливом распределении стимулирующих надбавок. На наш взгляд, основным фактором с позиции государственной политики должна быть положена оценка общественной значимости труда учителя в вопросах воспитания и обучения подрастающего поколения, от которого будет зависеть будущее суверенное существование, политическое, социальное и экономическое развитие самого государства.

Низкая заработная плата в совокупности с рядом других факторов порождает еще одну проблему – это низкая привлекательность данной профессии для молодежи. Профессия учителя перестала быть престижной, и решить данную проблему только повышением заработной платы нельзя, должно измениться отношение к учителю у государства и общества [15, с. 198].

В качестве еще одной проблемы можно указать на низкий уровень заработной платы для начинающих педагогов, которые пошли работать по полученной специальности после окончания вуза. У таких сотрудников нет должной квалификации, и они не отвечают отдельным показателям, установленным для дополнительных стимулирующих надбавок. Для получения более достойной оплаты они вынуждены браться за выполнение дополнительной методической и иной нагрузки.

Таким образом, можно выделить две группы проблем, связанных с организацией оплаты труда в общеобразовательных учреждениях.

Первая группа – это проблемы объективной оценки самого педагогического труда, подлежащего оплате:

- объективность оценки уровня квалификации;
- объективность оценки затраченного педагогом труда;
- справедливое распределение стимулирующих надбавок за счет установления оптимальных показателей и обеспечения прозрачности их применения;
- снижение бюрократической и бумажной нагрузки на педагогов.

Решение вышеперечисленных проблем должны быть направлено на достижения самой главной задачи – получение педагогами достойной заработной платы.

Вторая группа – это проблемы, решение которых будет зависеть от того, насколько оптимально будут решены проблемы первой группы. К ним следует отнести:

- повышение престижности профессии учителя, общественного уважения;

– решение кадровой проблемы, в том числе в отдаленных субъектах, а в рамках их территорий — особенно в сельских местностях;

– создание условий для формирования профессионального опыта молодыми специалистами;

– обеспечение нормальных условий труда и отдыха для педагогических работников.

В качестве основных направлений решения, обозначенных выше проблем можно выделить следующие:

– обеспечение достаточного бюджетного финансирования на образование в рамках местных бюджетов, так как общеобразовательные организации создаются в организационно-правовой форме муниципальных казенных учреждений;

– увеличение размера основного гарантиро-

ванного оклада и его регулярная опережающая корректировка в соответствии с уровнем инфляционных процессов;

– оптимизация системы показателей и критериев для начисления стимулирующих надбавок, не учитывающей факторы, на которые учитель не может влиять;

– оценка реальности соблюдения уровня заработной платы педагогов по отношению к средней величине по региону [15, с. 196].

Обобщенно рассмотренные проблемы организации оплаты труда в муниципальных учреждениях образования можно обозначить как социальные и представить в форме таблицы (табл. 11).

Таблица 11. Социальные проблемы организации оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях

Проблемы	Пути решения
1. Обеспечение достойной заработной платы педагогических сотрудников	1.1. Увеличение основного гарантированного оклада и его регулярная корректировка с учетом инфляции. 1.2. Оптимизация критериев и показателей для распределения стимулирующих надбавок. 1.3. Обеспечение достаточного бюджетного финансирования для реального соблюдения уровня оплаты труда по отношению к средней величине по региону.
2. Повышение престижности профессии педагога	2.1. Обеспечение достойной заработной платы. 2.2. Общественная оценка значимости педагогического труда. 2.3. Изменение отношения к учителю у государства и общества в целом.
3. Кадровая проблема (в особенности для периферийных городов и сельской местности)	3.1. Повышение престижности профессии педагога. 3.2. Территориальное выравнивание в оплате труда педагогических работников (не только в рамках региона). 3.3. Создание нормальных условий труда и быта (в особенности для сельских местностей).

Следует отметить, что решение первой проблемы выступает в качестве одного из путей решения второй проблемы, а уже ее решение обеспечивает разрешение третьей проблемы. В настоящее время многое делается в направлении разрешения выявленных проблем, но сделанного пока недостаточно. Длительное время вопросам об-

разования в нашей стране не уделялось должного внимания, и предпринимаемые действия по реформированию системы образования в рыночных условиях не учитывали ее социальной значимости в целом для государственной безопасности и создания перспектив развития общества и нашей страны.

Литература

1. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (ред. 19.12.2016) [Электронный ресурс]. URL: <http://consultant.ru>. (дата обращения: 15.02.2024).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федер. закон РФ от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ: (ред. от 24.07.2023 г., изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2023) [Электронный ресурс]. URL: <http://consultant.ru>. (дата обращения: 15.02.2024).
3. Муниципальное образование Братский район [Электронный ресурс]. URL: <http://bratsk-raion.ru> (дата обращения: 16.02.2024).

4. Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных общеобразовательных учреждений, муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений дополнительного образования и работников отдельных должностей муниципальных казенных образовательных учреждений муниципального образования «Братский район»: постановление АМО «Братский район» от 4 сент. 2023 г. № 660 [Электронный ресурс]. URL: <http://bratsk-raion.ru> (дата обращения: 16.02.2024).
5. Отчеты об исполнении бюджета Братского района на 01.01.2021 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://bratsk-raion.ru> (дата обращения: 16.02.2024).

6. Бабаева М.Э. Проблема оплаты труда учителей общеобразовательных школ // Экономика и социум. 2019. № 10 (65). С. 90-92.
7. Головчин М.А. Реализация принципа достойной оплаты труда в российском образовании: экономико-статистическое исследование // Вопросы статистики. 2021. № 28 (3). С. 15-30.
8. Литвинова В.С. Государственная политика в сфере оплаты труда // Право и государство: теория и практика. 2023. № 6 (222). С. 224-225.
9. Рубцова О.Л., Пузийчук С.В. О проблемах системы оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций // Менеджмент XXI века: социально-экономическая трансформация в условиях неопределенности: сб. науч. ст. по материалам XVIII Междунар. науч.-практической конф. (25-26 нояб. 2020 г.). СПб.: Изд-во «РГПУ им. А.И. Герцена», 2020. С. 86-89.
10. Лада А.С. Право на достойную оплату труда в контексте послания Президента Российской Федерации // Послание Президента РФ Федер. Собранию - 2020 и его значение для развития Дальнего Востока России: материалы круглого стола / под ред. Н.М. Байкова, Ю.В. Березутского (5 февр. 2020 г.). Хабаровск: Дальневосточный ин-т управления, Филиал ФГБОУ ВПО Рос. акад. нар. хозяйства и гос. службы при Президенте РФ, 2020. С. 64-68.
11. Синица А.Л. Межрегиональная дифференциация оплаты труда педагогических работников дополнительного образования (часть 1) // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19, № 1. С. 86-98.
12. Лопканова А.А., Каримова Л.Ф. Регламентация условий труда в отечественных и зарубежных общеобразовательных учреждениях // Качество жизни населения в современном рос. обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты: сб. ст. по материалам Всерос. науч.-практической конф. (27 мая 2022 г.). Пенза: Изд-во Пензенского гос. ун-та, 2022. С. 164-168.
13. Арутюнова А.А., Добролюбова А.В., Васильева Д.А. Теоретические аспекты анализа фонда заработной платы // Актуальные вопросы экономических наук: материалы III Междунар. науч.-практической конф. (30 мая 2020 г.). Краснодар: ФГБУ «Рос. энергетическое агентство» Минэнерго России, 2020. С. 394-401.
14. Шереметьева Е.В. Особенности оплаты труда работников бюджетного образовательного учреждения // Факторы консолидации современного рос. общества: сб. ст. III Междунар. науч.-практической конф. (29-30 мая 2019 г.). Пенза: Приволжский Дом знаний, 2019. С. 93-197.
15. Тайсумова Х.В., Тайсумова Ф.И. Основные направления совершенствования организации оплаты и стимулирования труда педагогических работников // Изв. Чеченского гос. пед. ин-та. 2019. Т. 24, № 2. С. 195-200.