

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики_

**Образовательная политика Российской Федерации в работе учителя
школы**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
зав. Кафедрой технологии
и экономики

подпись

Исполнитель:
Шаманаева Юлия Геннадьевна
студентка Б-41 Z группы

подпись

Руководитель ОПОП:
Глухих Павел Леонидович
к.э.н., доцент кафедры
технологии и экономики

подпись

Научный руководитель:
Чикова Ольга Анатольевна,
зав.кафедрой технологии
и экономики, д.ф.-м.н.

подпись

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Государственная политика Российской Федерации в области образования: экономические аспекты.....	7
1.1 Принципы государственной политики Российской Федерации в области образования.....	7
1.2 Политика Правительства Свердловской области в сфере образования.....	11
1.3 Нормативно-правовое регулирование педагогической деятельности.....	14
ГЛАВА 2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения в контексте государственной образовательной политики.....	25
2.1 Финансово-хозяйственная деятельность муниципального образовательного учреждения.....	25
2.2 Нормирование и оплата педагогического труда.....	34
ГЛАВА 3. Опытно-поисковая работа и анализ ее результатов.....	55
3.1 Содержание и условия проведения опытнo-поисковой работы.....	55
3.2 Изучение условий работы и профессионального самочувствия учителей в ситуации введения эффективного контракта.....	60
3.3. Рекомендации по совершенствованию ФХД ОУ в рамках государственной образовательной политики.....	67
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

На образование возложена важная общественная функция – формирование самосознания человека.

Сегодня для усовершенствования системы образования крайне важно определить вектор данного процесса, то есть образовательную стратегию как таковую.

Задача государства заключается в том, чтобы обеспечить все необходимые предпосылки для расширения участия общества в развитии системы образования, формирования гражданского заказа на условия реализации образовательных прав, осуществления контроля исполнения законодательства об образовании, реализации государственных образовательных стандартов, распределения ответственности за деятельность всех участников правоотношений в этой сфере.

Человек, будучи субъектом образовательного процесса и выступая производительной силой в общественном производстве, обязан соответствовать уровню социально-экономического развития своего государства.

Уровень образования определяет качество трудовых ресурсов, а значит, и состояние экономики.

Образование является одним из факторов воспроизводства социально-профессиональной структуры общества. Формируя гражданина, система образования воздействует на политическую сферу. Система образования – совокупность соответствующих программ и стандартов, сеть учреждений и органов управления, комплекс принципов, определяющих ее функционирование.

Все ярче проявляется желание граждан быть активными участниками в формировании и реализации социальной политики государства. В свете этого внедрение моделей государственно-общественного управления образованием

является одним из условий открытости и инвестиционной привлекательности данной сферы, развития институтов гражданского общества.

Через культурно-воспитательную функцию образование влияет на духовную жизнь общества. Формирование же общей культуры представляет собой неотъемлемое условие будущей профессиональной подготовки, создает предпосылки для социальной мобильности, гарант сохранения культурного наследия.

Несомненно, основным принципом образования должна быть толерантность, что закреплено в законодательстве РФ. Как следует из подписанной в 1995 году в Париже 185 государствами – членами ЮНЕСКО «Декларации принципов толерантности», данный термин подразумевает право всех индивидов быть различными, гармонию между конфессиями, политическими и этническими группами, уважение к различным мировым культурам, цивилизациям и народам, взаимопонимание и сотрудничество людей, различающихся по внешности, языку, убеждениям, обычаям и верованиям. Все это предполагает знание собственной культуры, истории, основ духовности и нравственности своего народа.

Вопрос взаимопонимания культур сегодня чрезвычайно актуален (в связи с процессами интеграции и дезинтеграции). От образования, прежде всего, зависит альтернатива между агрессивной тенденцией общественного негатива (примером служат события в Югославии, Ираке, Ольстере, Чечне) и диалогом культур.

У политики в области образования в РФ должна быть своя стратегия. Именно она, реализуемая, в числе прочего, в рамках приоритетного национального проекта «Образование», взята как **предмет** нашего исследования.

Объект исследования – Финансово-хозяйственная деятельность (ФХД) муниципального образовательного учреждения (ОУ). Развитие нормативно-правовой базы ФХД ОУ, реформирование системы образования, отражают тренды государственной политики в области образования.

Цель исследования: провести анализ финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения в рамках тенденции государственной образовательной политики и определить основные пути ее улучшения.

Задачи:

- выявить главные направления развития системы образования в России, их экономический аспект;
- сформулировать на основании образовательной политики, приоритетные направления развития ФХД учреждений образования;
- проанализировать условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта и ожидаемые социально-экономические результаты.

Гипотеза исследования: ФХД муниципального образовательного учреждения должна планироваться с учетом изменения условий работы учителей в ситуации введения эффективного контракта. Введение эффективного контракта рассматривается как социально-экономический результат государственной политики в области образования.

При написании выпускной квалификационной работы была использована как методическая, так и специальная литература в области образовательной политики РФ.

В процессе разработки данной выпускной квалификационной работы использовались следующие **методы:** анализ документов, статистический анализ, системный анализ, сравнение, вторичный анализ данных и другие.

Экспериментальная база исследования: МАОУ СОШ №2 г. Реж Свердловской области.

Практическая значимость: выявлены условия эффективной ФХД ОУ проанализированы ожидаемые социально-экономические результаты введения эффективного контракта, сформулированы рекомендации по совершенствованию ФХД ОУ в рамках современной государственной образовательной политики РФ.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, которые изложены на 74 листах машинописного текста. Работа включает 15 таблиц. Список использованных источников насчитывает 39 наименований, приложения

ГЛАВА 1. Государственная политика Российской Федерации в области образования: экономические аспекты

1.1 Принципы государственной политики Российской Федерации в области образования

Образование сегодня является одним из средств решения важнейших проблем не только общества в целом, но и отдельных индивидов. Как и в любом государстве, в России характер системы образования определяется социально-экономическим и политическим строем, а также культурно-историческими и национальными особенностями. Требования общества к образованию формулируются системой принципов государственной образовательной политики. Ее целью является создание для граждан благоприятных условий по реализации прав на образование, соответствующего потребностям экономики и гражданского общества [2.1]

Статья 43 Конституции Российской Федерации гарантирует:

- 1) право каждого жителя РФ на образование;
- 2) общедоступность, бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, на предприятиях;
- 3) право бесплатно получить на конкурсной основе высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении или на предприятии;
- 4) обязательность основного общего образования; родители или лица, их заменяющие, обеспечивают его получение детьми;
- 5) установление Российской Федерацией федеральных государственных стандартов, поддержку основных форм образования и самообразования.

Основной субъект социальной политики, государство, осуществляет декларируемые Конституцией РФ социальные гарантии через следующие функции:

1) обеспечение социальной устойчивости и социальной безопасности общества;

2) обеспечение политической устойчивости власти;

3) определение законодательной и нормативной базы социальной политики;

4) разработка целостной концепции, включающей в свою структуру ценности в виде целей, приоритетов, механизмов их достижения (имеются в виду нормы, принципы, ресурсы, методы, координация, контроль, прогноз);

5) непосредственное влияние на решение социальных проблем в масштабах всего общества и опосредованное влияние на деятельность иных субъектов социальной политики.

И все это невозможно осуществить без учета основополагающих ориентиров и принципов.

На сегодняшний день образовательная политика в России строится на принципах, сформулированных в ФЗ «Об образовании»:

– гуманистический характер образования с приоритетом таких общечеловеческих ценностей, как жизнь и здоровье человека, свободное развитие личности; привитие черт трудолюбия, гражданственности, уважения прав и свобод человека, патриотизма, любви к природе, семье;

– единство федерального образовательного и культурного пространства; защита и развитие национальных, региональных культурных традиций и особенностей в многонациональном государстве;

– общедоступность образования, соответствие его системы уровню и особенностям развития и подготовки учащихся, воспитанников;

– светский характер образования, получаемого в государственных и муниципальных образовательных учреждениях;

– свобода и плюрализм;

– демократический, государственно-общественный характер управления образованием; автономность образовательных учреждений;

– толерантность по отношению к социально незащищенным группам населения.

Основополагающим моментом в условиях демократического общества становится принцип гуманистического характера образования. Соответственно, каждого ребенка необходимо признать как личность вне зависимости от его социального статуса, уровня развития и т.д. Ребенка следует признать субъектом права. Данные общеметодологические принципы должны конкретизироваться через организационно-педагогические и деятельностно-функциональные принципы.

Признав диктатуру личности ребенка, многие из творчески работающих педагогов органично вписались в новые образовательные процессы, направленные, прежде всего, на создание условий для востребованности знаний, умений и навыков в реальной действительности, трансформацию знаний на практике, на умение выстраивать успешный личный маршрут развития личности [2.7].

И в целом в современном мире все более очевидными становятся тенденции смены ценностных приоритетов. Среди основных критериев оценки развития общества центральное место занимает образование. И рефреном выделяется принципиальное признание главного критерия образовательных реформ: нарождающаяся модель образования обязана располагать механизмами динамичного саморазвития.

Сейчас России нужны люди, способные принимать нестандартные решения, умеющие творчески мыслить. Однако, к сожалению, традиционная массовая школа еще сохраняет нетворческий подход к усвоению знаний. Целью средней школы является лишь дать ученику минимальный набор знаний, необходимый человеку в обыденной жизни, при общении с другими людьми, для получения необходимой профессии.

Тем не менее, современными учеными доказано, что любой ученик способен к творческой деятельности. Следовательно, педагогу необходимо

уметь организовать такую деятельность, которая побуждала бы каждого школьника к раскрытию своей креативности (творческих способностей).

Основная цель образования сегодня – создание адаптивной окружающей среды для развития природосообразных качеств личности. Владение исключительно запасом академических знаний становится все менее и менее важным показателем качества образования [2.11].

Новая система образования ориентируется на вхождение в мировое образовательное пространство. Доминирующей тенденцией современности является свободное перемещение через национальные границы ресурсов, людей, идей. Одно из ее проявлений – интеграция национальных систем образования. Сегодня Россия активно участвует во многих международных проектах, задействована в обмене учащимися, профессорско-преподавательскими кадрами. Традиции и нормы мирового образования свободно проникают в нашу страну. Культурная трансформация общества выражается как в глобализации, интернационализации культуры, так и в желании сохранить свою самобытность. Телевидение, Интернет в качестве средств аудиовизуальной коммуникации, популяризация английского языка стирают границы в культурном пространстве. Одновременно нарабатываются пути сохранения культурной самобытности. Гармонизация этих разнонаправленных тенденций является условием устойчивого развития сферы образования.

Трансформируется система отношений между институтом образования и религиозными институтами. Открываются богословские факультеты, воскресные школы, в общеобразовательных школах с согласия родителей и педагогического коллектива реализуются дополнительные программы.

Радикальные изменения российской системы образования затрагивают все ее элементы и звенья. К примеру, введение единого стандартизированного федерального выпускного экзамена, позволяющего поступать в случае набора нужного числа баллов в любой вуз, вызывает споры, но соответствует тенденции сближения с мировой практикой системы образования.

Апробированы альтернативы государственным учебным заведениям (например, частные), вариативные формы образования (гимназии, лицеи, колледжи, профильные классы и т.д.). Во всех звеньях – от детских садов до университетов – параллельно с системой бесплатного образования действует платное. Государство заботится, чтобы бюджетное финансирование образовательных учреждений, проектов было прозрачным, контролируемым, а оплата обучения каждого учащегося из бюджета осуществлялась индивидуально. Привлечение инвестиций в сферу образования приобретает статус государственной политики.

В реализации прав граждан на бесплатное общее образование, в основном, выражаются государственные социальные гарантии обучающимся.

Словом, существует прямая связь образования с политической сферой. Деятельность образовательных учреждений непосредственно зависит от нее. Принципы государственной политики в области образования основываются на конституционных нормах, являясь базовыми не только для подготовки правовых законодательных актов, но и для непосредственной реализации в отдельно взятых учебных заведениях [2.12].

1.2 Политика Правительства Свердловской области в сфере образования

На селекторном совещании о программе «Содействие созданию в субъектах Российской Федерации новых мест в общеобразовательных организациях» на 2016-2025 гг., проведенном председателем Правительства РФ Д.А. Медведевым, прозвучал доклад министра образования и науки РФ.

Задача новых образовательных стандартов – не только дать ребенку знания, но и обеспечить формирование современной личности, воспитать достойного гражданина нашей страны. Все без исключения специалисты в сфере образования, ученые сходятся в том, что реализация этой задачи возможна только через совмещение урочной и внеурочной деятельности,

фактически через работу школы в режиме полного дня. Это, конечно, невозможно в условиях второй, тем более третьей смены. Именно поэтому была утверждена программа правительства по содействию созданию в субъектах Российской Федерации новых мест в общеобразовательных организациях на десятилетний период. Реализация программы планируется в два этапа. На первом этапе (к 2020 г.) предполагается перевести I–IV классы, т.е. начальную школу, и X–XI классы на обучение в одну смену, естественно, при удержании существующего односменного режима обучения. На втором этапе (к 2025 г.) обучение в одну смену будет введено и для всех обучающихся V–IX классов. При этом 100% школьников из зданий школ с износом более 50% и выше будет переведено в новые школы. Задача эта очень масштабная с учетом положительной демографической динамики, ежегодного увеличения числа школьников, с учетом того, что значительное количество школьных зданий, которые сегодня используются, было построено в середине прошлого века и сегодня ресурс многих из них близок к исчерпанию. Мы предлагаем в 2016–2017 гг. в качестве первого шага за счет средств федерального бюджета в каждом регионе построить одну крупную школу мощностью от тысячи и более обучающихся. Архитектурное и содержательное решения этой школы будут соответствовать самым передовым педагогическим технологиям и, естественно, всем требованиям государственных образовательных стандартов [2.14].

Эта школа будет оснащена современным учебным оборудованием и будет задавать, таким образом, для региона модель современного образования – образования XXI в. Мы также считаем важным, чтобы новая школа сразу формировалась как часть уже существующей успешной образовательной организации, одной из лучших в регионе, например, в качестве структурного подразделения.

Это не только позволит решить задачу ликвидации двухсменного обучения, но и существенно увеличит число школьников, обучающихся в самых лучших школах. Естественно, программа предполагает и

софинансирование со стороны регионов. Мы предлагаем регионам в соответствии с уже разработанными в каждом регионе программами ликвидации сменного обучения направить средства на создание мест для учащихся в первую смену за счет других форм – не нового строительства, а пристроев, реконструкции, ремонта школ, возвращения в систему ранее переданных зданий (а таких зданий довольно много, по нашим оценкам), развития сетевого взаимодействия, в том числе с использованием ресурсов вузов, учреждений культуры, спорта и т.д. Все эти ресурсы необходимо использовать максимально эффективно, они есть. Мы вместе с регионами в течение 2015 г. разработали (и в каждом регионе они приняты) региональные программы, нацеленные на решение задачи создания новых мест в школах в соответствии с прогнозируемой, текущей потребностью, состоянием фонда школьных зданий, естественно, с учетом миграционных потоков. Мы сейчас видим задачу унификации этих программ: естественно, они должны быть приведены в соответствие с принятой правительством программой. Мы в течение ноября разошлем в регионы предложения по доработке программ, до конца года с каждым регионом эти программы доработаем и утвердим. В 2016 г. строительство будет осуществляться с использованием проектов зданий из реестра типовой проектной документации Минстроя России.

Сейчас идет активная работа по расширению реестра. Мы считаем, что к концу года в него будет входить около 60 школьных проектов мощностью от 1 тыс. до 1,5 тыс. мест. Очень важно, чтобы все регионы, у которых есть уже опыт успешного строительства современных школьных зданий, сейчас активно включились в эту работу. И конечно, уже сейчас нужно начинать работу по землеотводу, поиску площадок для новых школьных зданий, подготовке земельных участков. С учетом перспективы реализации программы в 2017 г. и последующих годах мы вместе с Минстроем сформировали современные функциональные требования к зданиям и помещениям школ. Эти требования прошли общественное обсуждение. Они учитывают и лучший мировой опыт, и наши строительные традиции. На

основе этих требований разработаны сейчас архитектурные решения к абсолютно новым проектам школьных зданий, которые будут сформированы по модульному многофункциональному принципу.

Это обеспечит максимально эффективное использование ресурсов. Естественно, эти проекты будут полностью адаптированы к разным климатическим зонам, сейсмическим условиям, которые крайне многообразны в нашей стране, а также будут учитывать региональные возможности по производству строительных материалов, чтобы максимально оптимизировать расходы на их доставку. В 2016 г. – естественно, и дальше – мы готовы в пилотном режиме с теми регионами, которые уже к этому готовы, осуществить проектирование на конкретных земельных участках этих новейших школьных зданий по эталонным модульным типовым проектам, с последующим распространением этого опыта на всю территорию Российской Федерации. Предлагаем регионам активно в эту работу включиться, но она, разумеется, требует и снятия избыточных ограничений по некоторым строительным и санитарным правилам и требованиям. Эту работу мы сейчас тоже ведем вместе с Роспотребнадзором, Минстроем и МЧС, надеемся к концу года ее завершить.

1.3 Нормативно-правовое регулирование деятельности педагога

Трудовые отношения, складывающиеся между образовательным учреждением и педагогом, в целом регулируются трудовым правом. Однако, в образовательной сфере трудовые отношения имеют некоторые особенности, которые закреплены в нормах образовательного права: при приеме на работу, увольнении, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, в дисциплинарных отношениях, в оплате труда, охране труда и здоровья.

Закон РФ «Об образовании» содержит нормы трудового права в следующих статьях.

Статья 32 к компетенции образовательного учреждения относит:

– подбор, прием на работу и расстановку кадров, ответственность за уровень их квалификации;

– установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательных учреждений в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;

– установление надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательных учреждений, порядка и размеров их премирования;

– разработку и принятие правил внутреннего распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов;

– ответственность образовательного учреждения за нарушение прав и свобод работников образовательных учреждений.

Статья 35 устанавливает порядок принятия руководителя образовательного учреждения, разграничения полномочий между советом образовательного учреждения и руководителем, правила совмещения профессий, ограничения в работе по совместительству.

Статья 53 устанавливает порядок комплектования работников, дополнительные требования к работникам, претендующим на педагогические должности.

Статья 54 устанавливает правила оплаты труда и, в частности, размер средней ставки заработной платы и должностного оклада педагогических работников.

Статья 55 устанавливает перечень общих прав, особенность дисциплинарных отношений педагогических работников, особенность права на отдых и, в частности, на отпуск, особенность рабочего времени.

Статья 56 устанавливает работодателя для работников образовательных учреждений, а также дополнительные основания для увольнения педагогических работников.

Под педагогической деятельностью в образовательных учреждениях в действующем законодательстве понимается деятельность работников, *непосредственно* направленная на обучение и (или) воспитание граждан.

К педагогической деятельности в образовательных учреждениях, согласно ст. 53 закона РФ «Об образовании», допускаются лица, имеющие соответствующую профессиональную подготовку, уровень и характер которой определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов. К примеру, в Типовом положении об общеобразовательном учреждении (1994) в п. 67 установлено, что работники общеобразовательных учреждений должны удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик, в которых и установлен образовательный ценз.

Порядок приема и оформления на работу соответствующих лиц детализируется тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями). В них приводятся наименования должностей работников образования, которые могут быть обозначены в штатном расписании. Права и обязанности работников составлены по каждой должности в отдельности. Такой же порядок должен соблюдаться и при разработке образовательным учреждением должностных инструкций.

К примеру, тарифно-квалификационными характеристиками вводится различие между должностями «учитель» и «преподаватель». Учителя и преподаватели обучают и воспитывают подрастающее поколение. Использование в педагогической практике разнообразных приемов и методов допускается с учетом государственных образовательных стандартов. В процессе обучения *учитель реализует образовательные программы. Преподаватель реализует и одновременно участвует в разработке данных программ.* В этом заключается одно из основных различий их должностных обязанностей.

Аналогично можно обнаружить сходство и различие в содержании труда и требуемой квалификации по должностям «руководитель физического

воспитания», «тренер» и «инструктор по физическому воспитанию»; по должностям музыкальных работников «музыкальный руководитель», «концертмейстер» и «аккомпаниатор»; по сходным должностям «воспитатель», «классный воспитатель» и «педагог-организатор», «педагог дополнительного образования» и «руководитель кружка».

При приеме на работу работник обязан предъявить документы, подтверждающие его образовательную подготовку и уровень квалификации. Порядок комплектования работников конкретного образовательного учреждения регламентируется его уставом.

К педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления.

Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом. На основании ст. 47 УК РФ лишение права заниматься педагогической деятельностью устанавливается судом на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания.

Заработная плата и должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, условия которого не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде. При этом в законодательном порядке максимальными размерами должностной оклад, предусмотренный трудовым договором, не ограничивается — он должен быть не ниже установленного законодательством уровня. Его можно увеличить или уменьшить в зависимости от качества работы преподавателя. Условия изменения должностного оклада заранее оговариваются в договоре.

Выполнение работником образовательного учреждения работ и обязанностей, не предусмотренных договором, оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Зарботная плата руководителей и специалистов образовательного учреждения, имеющих почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», ученые степени кандидата и доктора наук, устанавливается выше предусмотренной по занимаемой ими должности на 1-2 разряда. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из должностного оклада штатного преподавателя и коэффициентов, утвержденных постановлением Минтруда России от 21 января 1993 г. № 7.

Для поощрения лучших педагогических работников и педагогических коллективов ежегодно учреждаются премии Президента РФ, премии Правительства РФ. Отраслевая система поощрения работников образования предусматривает право советов средних специальных учебных заведений и ученых советов высших учебных заведений, а также учреждений соответствующего дополнительного образования выдвигать кандидатов к награждению нагрудным знаком, соответственно «Почетный работник среднего профессионального образования России» и «Почетный работник высшего профессионального образования России». Награжденным этими знаками устанавливается надбавка в размере 20% должностного оклада.

Ст. 55 закона РФ «Об образовании» устанавливает следующие права работников образовательных учреждений, их социальные гарантии и льготы:

- право на участие в управлении образовательным учреждением, на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- проведение дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме (копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику);

- предание гласности хода дисциплинарного расследования и принятых по его результатам решений только с согласия заинтересованного педагогического работника (за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников);

- право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;

- сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;

Ежегодным отпуском продолжительностью 56 календарных дней пользуются воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, работающие полный рабочий день в группах для воспитанников с отклонениями в развитии или нуждающихся в длительном лечении, находящихся в составе дошкольных образовательных учреждений общего назначения; мастера производственного обучения, работающие в образовательных учреждениях, находящихся при исправительно-трудовых учреждениях, а также в группах для обучающихся (воспитанников, подростков), имеющих отклонения в развитии, нуждающихся в длительном лечении, с девиантным (общественно опасным) поведением.

- право на досрочное назначение пенсии по старости, на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих по-селках (поселках городского типа), на первоочередное предоставление жилой площади;

- право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и/или уставом образовательного учреждения);

- ограничение типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида верхнего предела учебной нагрузки педагогического работника образовательного учреждения;

- право педагогического работника образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего ученую степень по соответствующей специальности безвозмездно читать учебный курс, параллельный существующему;

- ежемесячная денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания;

- распространение на педагогических работников льгот, предусмотренных в данной местности для специалистов сельского хозяйства;

- распространение на выпускников педагогических образовательных учреждений, прибывших на работу в сельские образовательные учреждения, условий и порядка выдачи единовременного пособия на хозяйственное обзаведение, устанавливаемые для специалистов, окончивших сельскохозяйственные образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования;

- распространение на работников учебных и научных лабораторий, учебно-производственных, производственных мастерских (цехов) и учебных хозяйств учреждений, предприятий и организаций системы образования льгот и преимуществ, устанавливаемых для работников соответствующих производств;

- распространение на занятых на работах с осужденными работников образовательных учреждений и учебно-консультационных пунктов, которые создаются при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения;

- свободы, порядка и условий установления пенсии в связи с особыми условиями труда, предусмотренных для занятых на работах с осужденными работников учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

Регулируя деятельность педагога, действующее законодательство предусматривает меры, которые могут быть приняты к педагогическому работнику в случае невыполнения им должностных обязанностей и других нарушений. Помимо общих (предусмотренных Трудовым кодексом для всех категорий работников) оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, действующим законодательством Российской Федерации предусмотрены *дополнительные основания для увольнения педагогического работника* образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора:

1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения (в самом уставе должен быть дан перечень грубых нарушений);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

Особо следует остановиться на втором из оснований — применении насилия. При этом учитывается, что физическое насилие — это применение физической силы или принудительное физическое воздействие. Физическое насилие не обязательно влечет за собой преднамеренное нанесение физических повреждений и распознается не только по внешнему виду обучающегося, но и по психическому состоянию ребенка.

Психическое насилие — это такое воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, в частности может понижать его нравственный (духовный), социальный статус.

Психическое насилие может привести к формированию у обучающегося патологических черт характера, может затормозить развитие личности.

Формами психического насилия являются:

- угрозы в адрес обучающегося;
- преднамеренная изоляция обучающегося;
- предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;
- оскорбление и унижение достоинства;
- систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия;
- постоянная негативная характеристика обучающегося;
- демонстративное негативное отношение к обучающемуся;
- запугивание ребенка.

При увольнении педагогического работника появление в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения «появление на работе» означает появление на территории образовательного учреждения даже не в его рабочий день.

К типичным нарушениям прав педагогов со стороны администрации образовательного учреждения относятся привлечение к труду, не входящему в должностные обязанности, и несправедливое распределение дополнительных выплат и премий. Кроме того, нарушения гражданских прав на школьном уровне могут проявляться в виде преследований за выражение мнения, ограничений на информацию о важных аспектах школьной жизни, невозможности справедливого урегулирования конфликтов. Имеют место также неоправданные вмешательства администрации в творческую деятельность педагогов, искусственные препятствия для повышения квалификации учителей. Все эти нарушения должны своевременно предотвращаться и преодолеваться с помощью органов управления образованием, общественных

Основными нормативно-правовыми актами, регламентирующими образование в России являются:

1) Конституция Российской Федерации. В ней содержатся общие сведения о системе образования в Российской Федерации, гарантируются права и свободы человека в области образования, а также устанавливается система образования в РФ.

2) Приказы Министерства Образования России. В них содержится информация, касающаяся отдельных сторон образования в РФ. К ним, к примеру, можно отнести приказ от 02.03.2000 № 686 «Об утверждении государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования». Приказы Министерства образования имеют низшую юридическую силу среди всех нормативно-правовых актов в области образования в РФ.

3) Федеральные законы об образовании.

Первым и главным законом является федеральный закон «Об образовании». Он был принят Государственной Думой РФ 10 июля 1992 года. В этом законе указываются принципы образования в РФ, задачи обучения. В законе чётко прописана система образования и институты образования, действующие в РФ, указаны виды образования и многое другое.

Вся система образования в Российской Федерации на данный момент является построенной в основном, именно на этом важнейшем для всех граждан РФ законе.

Вторым законом является федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Он был принят Государственной Думой 19 июля 1996 года. В основном, в этом законе указываются определённые положения в высшем и среднем образовании, такие как правовое регулирование образования, объекты и субъекты образовательной деятельности, порядок государственного контроля за качеством образование и многое другое.

Между законами «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» главным является первый из них. Это связано с тем, что, во-первых, закон «Об образовании» регламентирует положения во всей отрасли образования, а закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» - только в некоторых его областях, а во-вторых, потому, что данный закон был принят на порядок раньше и создал основу для принятия закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», следовательно, он является платформой, на которой был создан этот закон.

После рассмотрения проблем развития образования в Российской Федерации и нормативно-правовых актов, регламентирующих образование в РФ мне хотелось бы перейти к рассмотрению собственно образовательной политики России и основному её элементу – модернизации образования в Российской Федерации.

ГЛАВА 2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения в контексте государственной образовательной политики

2.1 Финансово-хозяйственная деятельность муниципального образовательного учреждения

Деятельность образовательной организации финансируется в соответствии с законодательством. Финансирование образовательных организаций осуществляется на основе *государственных* (в том числе ведомственных) и *местных нормативов*, определяемых в расчете на одного обучающегося или воспитанника по каждому типу, виду и категории образовательной организации.

Нормативы финансирования образовательных организаций делятся на три вида: *федеральные, региональные и местные*.

Федеральные нормативы должны ежегодно устанавливаться Федеральными законами, принимаемым одновременно с Федеральным законом о федеральном бюджете на очередной год. Они являются минимально допустимыми.

Региональные и местные нормативы должны учитывать специфику образовательных организаций и определяться таким образом, чтобы финансирование было достаточным для покрытия средних (на данной территории) текущих расходов, связанных с организацией образовательного процесса, эксплуатацией зданий, сооружений и штатного оборудования. Нормативы финансовых затрат на единицу предоставляемых государственных или муниципальных услуг должны учитываться при формировании бюджета всех уровней (Бюджетный кодекс РФ). Указанные нормативы представляют собой определенный минимум финансирования.

Государственное и (или) муниципальное финансирование является основой государственных гарантий получения российскими гражданами образования в пределах федеральных государственных образовательных стандартов. Для государственных и муниципальных образовательных организаций главные источники финансирования – бюджеты соответствующих уровней.

Бюджетная организация использует бюджетные средства в соответствии с утвержденной *сметой доходов и расходов*. В смете доходов и расходов отражены все доходы бюджетной организации, получаемые как из *бюджета* и *государственных внебюджетных фондов*, так и от осуществления *предпринимательской деятельности*, в том числе доходы от оказания платных услуг; другие доходы, получаемые от использования государственной или муниципальной собственности, закрепленной за бюджетным учреждением на праве оперативного управления, и иной деятельности.

Бюджетные средства расходуются исключительно на цели, определенные Бюджетным кодексом РФ:

- расходы на оплату труда;
- командировочные и иные компенсационные выплаты работникам;
- перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- трансферты населению, выплачиваемые в соответствии с законодательством (например, стипендии, компенсаторные выплаты, пособия), а также на оплату товаров, работ и услуг по заключенным государственным или муниципальным контрактам либо без таковых.

Расходование бюджетных средств учреждениями на иные цели не допускается.

Государство поддерживает развитие *благотворительной деятельности* в области образования, содействует увеличению спонсорской поддержки образовательных организаций со стороны других организаций и частных лиц. Одна из целей благотворительности – содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности.

Во многих регионах страны стала традицией *шефская помощь* школам. Этому способствует также деятельность попечительских советов образовательных организаций. Стимулирование благотворительной

деятельности в области образования осуществляется, в частности, путем предоставления налоговых льгот благотворителям, т.е. лицам, осуществляющим благотворительные пожертвования в формах бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передачи в собственность имущества, в том числе денежных средств и (или) объектов интеллектуальной собственности; наделения правами владения, пользования и распоряжения любыми объектами права собственности, а также выполнения работ и предоставления услуг.

Образовательная организация должна располагать необходимым имуществом, материально-технической базой для организации учебно-воспитательного процесса.

Имущество образовательной организации делится на две части: *находящееся в собственности учредителя* и *являющееся собственностью самой организации*. Учредитель закрепляет за образовательной организацией в целях обеспечения образовательной деятельности объекты права собственности: земельные участки, здания, сооружения, оборудование и другое имущество потребительского, социального, культурного и иного назначения. Эти объекты могут находиться в собственности учредителя или быть взяты им в аренду у третьего лица. Передача имущества образовательной организации фиксируется в договоре, заключаемом с учредителем, к которому прилагается передаточный акт.

Другую часть имущества образовательной организации составляют объекты, находящиеся в ее собственности: *денежные средства, иные объекты*. В законе названы основные способы образования этой собственности: благотворительные пожертвования от юридических физических лиц, доходы от предпринимательской деятельности организации, включая оказание платных образовательных услуг, продукты интеллектуального, творческого труда. Этим имуществом организация

распоряжается самостоятельно. Учитывается оно отдельно от имущества, переданного собственником.

Государственная и муниципальная образовательные организации вправе оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные образовательные услуги (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, занятия с обучающимися углубленным изучением предметов и другие услуги), не предусмотренные соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами. Под *образовательными услугами* понимается экономическая деятельность образовательной организации, удовлетворяющая спрос человека на обеспечение образовательных потребностей.

Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета. В противном случае средства, заработанные посредством такой деятельности, изымаются учредителем в его бюджет.

Частные образовательные организации вправе взимать плату с обучающихся, воспитанников за образовательные услуги, в том числе за обучение в пределах федеральных государственных образовательных стандартов.

Платная образовательная деятельность такой образовательной организации не рассматривается как предпринимательская, если получаемый от нее доход полностью идет на возмещение затрат на обеспечение образовательного процесса (в том числе на заработную плату), его развитие и совершенствование в данном учебном заведении.

Образовательная организация вправе вести предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность, предусмотренную ее уставом.

Виды предпринимательской деятельности образовательной организации:

- торговля покупными товарами, оборудованием;
- оказание посреднических услуг;
- долевое участие в деятельности других организаций (в том числе и образовательных);
- приобретение акций, облигаций, иных ценных бумаг и получение доходов (дивидендов, процентов) по ним;
- ведение приносящих доход иных внереализационных операций, непосредственно не связанных с собственным производством предусмотренных уставом продукции, работ, услуг и с их реализацией.

В МАОУ СОШ №2 план финансово хозяйственной деятельности составляется следующим образом:

Статья - «Заработная плата».

Заработная плата работников учреждения рассчитывается на основе отраслевых нормативов и положений о системе оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений состоит из следующих фондов:

фонд должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;

фонд тарифных ставок рабочих;

фонд надбавок и доплат.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих образовательных учреждений определяются на основании базовой единицы, базового коэффициента и повышающих коэффициентов.

Произведение базовой единицы и базового коэффициента составляет базовый оклад руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения, который исчисляется по следующей формуле:

$B_o = B_e \times K_1$, где:

B_o - базовый оклад;

B_e - базовая единица;

K_1 - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования).

Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения.

Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего образовательного учреждения исчисляется по следующей формуле:

$Д_о = Б_о + Б_о \times К_2$, где:

Д_о - должностной оклад;

Б_о - базовый оклад;

К₂ - повышающий коэффициент

Для определения размеров должностных окладов применяются повышающие коэффициенты специфики работы, стажа, квалификации, масштаба управления, уровня управления и коэффициент территории. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, знак отличия. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Таблица 1 - Расчет должностного оклада

Должность	Базовый оклад		Должностной оклад							Итого	
	Баз.ед.	Баз.ко.	Баз. оклад	Повышающий коэффициент							
				стаж	квалиф	Клас. Рук.	Провер. Пис.раб	Уч.степень	Рай. коэф		
учитель	4248	1,6	6796,8	0,15	0,15		0,15			1,5	14783,04
учитель	4248	1,6	6796,8	0,25	0,15	0,2	0,15	0,3		1,5	20900,16

Таблица 2 - Расчет затрат на оплату труда за год

	Кол-во учащ.	Кол-во учит. (1 учит/15 учащ.)	Сред. долж. оклад	Итого
Январь-июнь	1216	82	20220,48	9948476,16
Сентябрь-декабрь	1128	76	20220,48	6147025,92
				16 095 502,08

Общая сумма составляет 16 095 502,08 руб.

Статья - «Услуги связи».

Таблица 3 - Расходы на услуги связи

Наименование услуг	Сумма в месяц с НДС, руб	Сумма в год с НДС, руб
Абонентская плата		

предоставление местных телефонных соединений	1200	14400	
ИНТЕРНЕТ ADSL			
абонентская плата	2450	29400	
Междугородние переговоры			
Тарифная зона	Тариф	Минут в год	Сумма с НДС в год, руб.
Ростелеком	8,20	7250	59 450
Итого 103250			

Общая сумма расходов - 103250 руб.

Статья - «Транспортные услуги».

Таблица 4 - Оплата проезда по служебным командировкам, на курсы повышения квалификации

Ф.И.О.	должность	маршрут	Вид транспорта	стоимость проезда	сумма
Гайдаш А.О.	учитель	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Стукалова А.В.	учитель	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Захарченко С.А.	учитель	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Носова С.Н.	учитель	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Большов Ф.Ю.	Зав. по воспитат. части	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Крайнов П.М.	учитель	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Жукова О.Н	учитель	Реж-Екатеринбург-Реж	Автобус	195,00	390,00
Итого:					2730,00

Найм транспортных средств по договору с транспортной организацией составляет 120 000, 00 руб.

Общая сумма расходов – 122 730,00 руб.

Статья - «Арендная плата»

Общая сумма расходов в соответствии заключенного договора 470 000 руб.

Статья - «Работы, услуги по содержанию имущества».

Санитарно-гигиеническое обслуживание, прачечные услуги, дезинфекция, дератизация.

Таблица 5 - Дератизация, дезинфекция.

№ п/п	Наименование расходов	Площадь	Цена	Сумма за год
1.	Дератизация, дезинфекция	2600 м ²	8 р/м2	20800,00

	ИТОГО:		20800,00
--	---------------	--	-----------------

Таблица 6 - ТО оргтехники

№ /п	Наименование расходов	Сумма в год, руб.
1	Замена картриджей	12000,00
2	Обслуживание техники	24000,00
	Итого	36000.00

Таблица 7 - Оплата договоров по техническому обслуживанию пожарной и охранной сигнализации

№	п/п	Месяц	Тех. Обслуживание, руб.		Сумма мес. с НДС
			кол-во раз в мес.	стоим. 1 раза	руб.
1		январь	4	1354	5416
2		февраль	4	1354	5416
3		март	4	1354	5416
4		апрель	4	1354	5416
5		май	4	1354	5416
6		июнь	4	1354	5416
7		июль	4	1354	5416
8		август	4	1354	5416
9		сентябрь	4	1354	5416
10		октябрь	4	1354	5416
11		ноябрь	4	1354	5416
12		декабрь	4	1354	5416
		ИТОГО:			65 000

Стоимость текущего ремонта помещений по договору 280 000 руб.

Общая сумма расходов - 401 800 руб.

Статья - «Прочие работы, услуги».

Таблица 8 - Прочие услуги.

№ п/п	Наименование расходов	Сумма в год, руб.
2	Найм жилья при командировках	87500
	Итого	87500

Итого расходов - 87500 руб.

Статья - «Увеличение стоимости основных средств».

Расходы на приобретение объектов основных средств составляют 870 000 руб.

Статья - «Увеличение стоимости материальных запасов».

Таблица 9 - Подписка на периодические издания

Наименование	Кол-во	Стоимость

Педагогика	5	890
Начальная школа	1	760
Психология для старшеклассников	4	1240
Выпускные экзамены. Подготовка	4	1700
Физкультурное воспитание	1	652
Культура речи	1	891
Основы математики	1	1300
Здоровое питание	1	543
Я познаю мир	3	760
Физика вокруг нас	1	825
Психолог в начальных классах	1	729
Музыканты мира	1	473
Химия в повседневной жизни	2	842
Итого		26 347

Таблица 10 - Бытовая химия

Наименование	Цена	Количество	Сумма
Санокс	38,00	70	2660
Пемалюкс	35,00	55	1925
Стиральный порошок	104,00	27	2808
Средство для мытья пола «Блеск»	77,00	150	11550
Средство для мытья посуды «Золушка»	73,00	54	3942
Прочее			14500
Итого			37 385

Итого расходов - 58732 руб.

Таблица 11 - План ФХД

Наименование показателя	Сумма, руб.
Заработная плата	16 095 502,08
Прочие выплаты: - суточные при служебных командировках - оплата проезда к месту отпуска	703500,00 3500,00 700000,00
Услуги связи	103250,00
Транспортные услуги: - оплата проезда по служебным командировкам - найм транспортных средств	597920,00 77920,00 520000,00
Аренда помещений	470000,00
Услуги по содержанию имущества: - дератизация дезинсекция - ТО и тех. ремонт оборудования - ТО пожарной сигнализации - текущий ремонт помещения	401800,00 20800,00 36000,00 65000,00 280000,00
Прочие услуги:	87500,00
Увеличение стоимости основных средств	870000,00
Увеличение стоимости материальных запасов	58732,00
Итого	19 388 204,08

2.2 Нормирование и оплата педагогического труда

Положение об оплате труда — это локальный акт организации, регулирующий вопросы вознаграждения работников за труд. Это может быть как самостоятельный документ, так и приложение к коллективному договору,

если таковой имеется. Обычно положение по оплате труда состоит из нескольких разделов. Какой-либо типовой структуры для этого документа в законодательстве нет.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в общеобразовательной организации устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом общеобразовательной организации.

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с

региональным нормативом подушевого финансирования, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых общеобразовательной организацией, а также эффективности их реализации, количества обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi_{OT} = \frac{S \times K_s \times (1 - \text{Уч.р.})}{B}, \text{ где:}$$

Φ_{OT} – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субвенции (субсидии) для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

K_s – коэффициент увеличения субвенции (субсидии) при достижении показателей качества реализации образовательных программ (предоставления услуг), закреплённых в государственном (муниципальном) задании. Данный коэффициент может быть применён при организации региональной системы рейтингования общеобразовательных организаций, для организаций, имеющих лучшие показатели при рейтинговании (количество организаций, по отношению к которым может быть применён данный коэффициент, устанавливается приказом Департамента). Для остальных общеобразовательных организаций $K_s = 1$.

Уч.р. – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

B - коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

Распределение фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

$$\text{ФОТ}_{оо} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оо} \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{оо}$.

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли $\text{ФОТ}_{оо}$:

- на 1 сентября 2013 не менее 15%;
- на 1 сентября 2014 не менее 20%;
- на 1 сентября 2015 не менее 30%.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательной организации и складывается из:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

$\text{ФОТ}_{\text{увп}}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{мол}}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$\text{ФОТ}_y = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{наз}} + \text{В}_{\text{кх}}$, где:

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

$\text{В}_{\text{кх}}$ – выплаты компенсационного характера.

Рекомендуемые доли $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – не более 90%, $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ – не менее 10%.

Конкретное соотношение между $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ учителей определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 14% на 1 сентября 2013 года;

- 13% на 1 сентября 2014 года;

- 12% на 1 сентября 2015 года.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии как минимум одного из следующих условий:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;

- общеобразовательная организация, имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки (при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат);

- общеобразовательная организация работает в двухсменном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть:

- на 1 сентября 2013 не менее 65%;

- на 1 сентября 2014 не менее 68%;

- на 1 сентября 2015 не менее 70%.

Оплата труда работников общеобразовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

Расчет заработной платы работников

1. Месячная заработная плата работников общеобразовательной организации определяется по следующей формуле:

$Z_n = O_d + K + C + B_{cx}$, где:

Z_n – месячная заработная плата;

O_d – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$O_d = B \times K_c \times K_n$, где:

B – оклад по ПКГ (Приложение 2);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 13).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утверждённого фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 13- Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1	Коэффициент квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 3 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода работника с отпуска по уходу за ребенком.

2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых дана образовательная организация является местом основной работы.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	<p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет работником, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		

3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти профессиональной деятельности образовательных организаций с даты заключения трудового договора. Молодым специалистам совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации
4.1.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	

4.2.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа (при наличии диплома с отличием);	1.25	(при наличии соответствующих записей в трудовой книжке продолжившим работу образовательной организации в качестве специалистов, выпл
4.3.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной
4.4.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	
7.	Педагогическим работникам и специалистам за работу в колледжах, лицеях и гимназиях.	1.15	

Таблица 14 - Расчёт коэффициента за особенность предмета (Кпр)

№	Предметы	Показатели		
п/п				

		ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ	Сумма баллов	Значение Кпр
1.	Начальная школа		1			2		3	1,1
2.	Русский язык	2	1			2		5	1,15
3.	Литература	1	1			1		3	1,1
4.	Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
5.	Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
6.	История, обществознание, экономика, право	1	1			1		3	1,1
7.	Естествознание		0,5	1				1,5	1,05
8.	География	1	0,5			1		2,5	1,1
9.	Физика	1	0,5	1		1		3,5	1,15
10.	Химия	1	0,5	1	1		1	4,5	1,15
11.	Биология	1	0,5	1				2,5	1,1
12.	Информатика и ИКТ	1	1		1		1	4	1,15
13.	Изобразительное искусство, МХК		0,5					0	1
14.	Черчение		0,5			1		1,5	1,05
15.	Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
16.	Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
17.	Музыка		0,5					0,5	1
18.	ОБЖ		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов могут иметь следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0));

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

С учетом специфики основной образовательной программы общеобразовательной организации в расчёт коэффициента особенности предмета могут быть введены как другие учебные предметы (курсы, учебные модули), так и дополнительные показатели (проведение учителем консультаций, дополнительных занятий с обучающимися, реализация проектов и др).

Числовые значения показателей особенностей предметов в общеобразовательной организации устанавливаются самостоятельно руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета или другого представительного органа общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

В пределах фонда оплаты труда в общеобразовательных организациях учителям могут быть установлены дополнительные коэффициенты за работу в профильных классах и группах (в том числе при реализации индивидуальных учебных планов), за дистанционное обучение и др.

К - индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

5.4.2. Расчет заработной платы учителей на основе стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз} = O_{ч} + O_{сп}, \text{ где}$$

$O_{ч}$ - оплата за часы педагогической нагрузки;

$O_{сп}$ - специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение классов-комплектов.

Расчет заработной платы за часы педагогической нагрузки по общеобразовательной организации осуществляется по формуле:

$$O_{ч} = Cч \times H \times Уп \times Кпр \times Кн \times К, \text{ где}$$

$Cч$ - стоимость 1 ученико-часа (бюджетной образовательной услуги), включающей 1 час учебной работы с 1 обучающимся.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно, в пределах (ФОТаз) по формуле:

$$Cч = \frac{(\Phi O T_{аз} \times 34) / K_{пр.ср.} / K_{кв.ср.}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52} \quad \text{где:}$$

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O T_{аз}$ - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

$K_{пр.ср.}$ - средний коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (1,1);

$K_{кв.ср.}$ - средний коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (1,15);

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в третьем классе;

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану с учетом деления на группы и объединения по вертикали и горизонтали в одиннадцатом классе;

Н - количество учащихся по предмету в каждом классе;

Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам (таблица 3)

Кн – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

К - индивидуальный коэффициент для общеобразовательной организации, который рассчитывается по формуле

$$K = \frac{\Phi OT_{аз}}{\Phi OT_{азф}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{аз}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость, полученный при распределении фонда оплаты труда общеобразовательной организации;

$\Phi OT_{азф}$ – фонд оплаты труда за аудиторную занятость фактически сложившийся при расчете заработной платы учителей.

Индивидуальный коэффициент (К) не может быть менее 1, в случае если при расчете значение (К) меньше 1, то применяется (К) = 1.

Специальная заработная плата, учитывающая деление класса на группы и объединение класс-комплектов определяется по формуле:

$$O_{\text{сп}} = O_{\text{ч}} \times (K_{\text{гр}} \times K_{\text{к}}), \text{ где}$$

K_{гр} - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия и др.), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается положениями об оплате труда и стимулировании работников общеобразовательных учреждений в пределах до 0,75.

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее **4 %** от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с

образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:

$K = B \times Kp$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

Kp – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 15).

Таблица 15 - Минимальные размеры коэффициента компенсационных выплат.

	Виды работ	Значение Kp
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,10
2.	Заведование вечерним, заочным отделением	0,15
3.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
4.	Заведование учебными мастерскими	0,10
5.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,15
6.	Руководство музеем	0,10
7.	Руководство методическим объединением, кафедрой	0,10
8.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
9.	Другие	

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательной организации.

Рекомендуется учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо

коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты

1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам общеобразовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в общеобразовательной организации, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных организаций, так и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 6) являются неотъемлемой частью данного положения.

Руководитель общеобразовательной организации обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;

- при нарушении правил ведения документации, подтверждённом результатами проведённого служебного расследования (проверки).

3. Руководитель общеобразовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган общественно-государственного управления организации, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Выплаты социального характера

1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);

- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет)).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления общеобразовательной организации, наделенного соответствующими полномочиями.

ГЛАВА 3. Опытнo-поисковая работа и анализ ее результатов

3.1 Содержание и условия проведения опытнo-поисковой работы

Средняя общеобразовательная школа № 2 города Режа Свердловской области была создана в 1987 году.

22 января 1999 г. школе был присвоен статус юридического лица. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2» получило Свидетельство о государственной регистрации № 11/99, серия П РИ.

На основании Постановления Администрации Режевского городского округа № 2271 от 30.11.2010 г. был изменен тип муниципального общеобразовательного учреждения, школа являлась муниципальным казенным общеобразовательным учреждением.

На основании Постановления Администрации Режевского городского округа № 1459 от 18.10.2012 г. с 01.01.2013 г. школа является муниципальным автономным образовательным учреждением.

В настоящее время полное наименование школы: Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2», сокращенное - МАОУ СОШ № 2.

Учредителем и собственником имущества муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2» является Режевской городской округ.

Функции и полномочия Учредителя осуществляет Управление образования Администрации Режевского городского округа, полномочия собственника имущества осуществляет Комитет по управлению муниципальным имуществом Режевского городского округа.

Адрес Учредителя: 623750 Свердловская область, г. Реж, ул. Красноармейская, 7А.

График работы Учредителя: 8.00 - 17.00 (понедельник-пятница)

Телефон для справок: (34364) 2-22-38

Сайт: <http://obrazovanie-rez.ucoz.ru/>

Эл. почта: UO_REZH@2-u.ru

Наш адрес: 623750, РФ, Свердловская область, г.Реж, ул. Спортивная 1А.

Телефоны: (34364) 2-19-47 (34364) 2-10-29 (34364) 2-15-65
(факс)

Эл. почта: school2rezh@mail.ru

Режим работы школы: с 8.00 до 16.00.

Все обязательные учебные занятия проводятся с 8.00 до 13.55.

Внеурочные занятия и мероприятия – с 14.00 до 16.00.

Реквизиты МАОУ СОШ № 2:

ИНН 6628008997

КПП 662801001

ОГРН 1026601690664

Лицензия на право ведения образовательной деятельности

Регистрационный № 17032 , выдана 25 февраля 2013 г. серия 66Л01 № 000365

Свидетельство о государственной аккредитации

Регистрационный № 8826, выдано 28 декабря 2015 г., серия 66А01 № 0002477,

действительно по 10 мая 2023 г.

(с лицензией и свидетельством о государственной аккредитации Вы можете ознакомиться в разделе сайта «Уставные документы»)

Директор школы: Николаева Светлана Леонидовна
На странице «Администрация школы» Вы можете ознакомиться со структурой и персональным составом административно-управленческого аппарата

График работы администрации школы: 8.00 - 16.30 (понедельник-пятница)

телефон (34364) 2 - 19 - 47

эл. почта: school2rezh@mail.ru

Председатель Наблюдательного совета: Хачатурян Марина Валерьевна

Председатель Совета родителей: Козырева Тамара Федоровна

Председатель Совета старшеклассников: Молоткуров Семен.

В соответствии с лицензией школа реализует следующие общеобразовательные программы:

- начального общего образования (нормативный срок освоения - 4 года);

- основного общего образования (нормативный срок освоения - 5 лет);

- среднего общего образования (нормативный срок освоения - 2 года).

Язык обучения - русский.

Для реализации этих программ разработана Образовательная программа Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 2» на 2011-2015 гг, включающая в себя целевые ориентиры образовательной деятельности на всех трех ступенях образования, систему мониторинга качества образования, перспективные направления развития школы.

В связи с введением Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) начального общего образования в 2011 г. была принята Основная образовательная программа начального общего образования МОУ СОШ № 2, составленная в соответствии с требованиями ФГОС. В 2011-2012 учебном году начата реализация новой программы в 1-ых классах МАОУ СОШ № 2.

С введением Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования в 2015 г. была принята Основная образовательная программа основного общего образования МАОУ СОШ № 2, составленная в соответствии с требованиями ФГОС. В 2015-2016 учебном году начата реализация новой программы.

Все программы реализуются за счет бюджетного финансирования.

В соответствии с лицензией школа реализует также программы дополнительного образования для детей и взрослых. Для реализации их разработана Образовательная программа дополнительного образования

В 2016-2017 учебном году реализуются следующие программы дополнительного образования:

- «Мой край родной»
- «Гражданское население в противодействии распространению идеологии терроризма»

В соответствии с Уставом школа вправе оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные образовательные услуги. Порядок оказания платных образовательных услуг регламентируется Уставом. С Положениями, договорами, расчетом стоимости и прочими документами Вы можете ознакомиться в разделе Платные услуги.

На 07.09.2016 г. в школе 767 обучающихся, из них
на уровне начального общего образования - 354 человека
на уровне основного общего образования - 361 человек
на уровне среднего общего образования - 52 человека

В МАОУ СОШ № 2 созданы кадровые и материально-технические условия для реализации образовательных программ.

Школа на 100% обеспечена педагогическими кадрами. Персональный состав педагогических работников представлен на страницах сайта «Педагогический коллектив начальной школы» и «Педагогический коллектив средней школы»

Материально-техническое оснащение школы соответствует целям и задачам обучения, обеспечивает функционирование образовательного учреждения на достаточном уровне, соответствует требованиям реализуемых образовательных программ.

В школе имеются 34 учебных кабинета, оснащенных необходимыми наглядными, методическими и дидактическими пособиями, специализированные кабинеты физики, химии, биологии, оснащенные необходимым оборудованием для демонстрации опытов и проведения практических работ, 2 кабинета информатики с 26 компьютерами, мастерские технического труда и обслуживающего труда, спортивный, гимнастический и тренажерный залы, лыжная база, актовый зал, конференцзал, библиотека, фонд которой составляет 22 147 экземпляров, из них учебной и учебно-методической литературы - 11 852 экземпляра.

Все помещения школы оснащены достаточным количеством мебели, соответствующей ростовозрастным особенностям обучающихся.

Школа в достаточной мере оснащена средствами информатизации. В образовательном процессе используются 85 компьютеров, 14 интерактивных досок, 29 электронных проекторов, осуществляется доступ в сеть Интернет со скоростью 8 Мбит/сек. Школа обеспечена стандартным базовым пакетом лицензионного программного обеспечения.

Помимо 2-х кабинетов информатики, объединенные в локальную вычислительную сеть компьютеры установлены в учебных кабинетах, библиотеке, учительской, что позволило обеспечить свободный доступ к информационно-телекоммуникационным сетям педагогам и обучающимся. Для обеспечения безопасности работы в сети используется система сетевой контентной фильтрации, разработан перечень рекомендуемых образовательных ресурсов.

Кроме того, один из кабинетов начальных классов оснащен аппаратно-программным комплексом, включающим, помимо интерактивной доски, и комплект лабораторного оборудования, позволяющий в полном объеме реализовать программу, соответствующую федеральному государственному стандарту. На уроках используется также комплект из 28 ученических нетбуков, объединенных в локальную беспроводную сеть.

Медицинское обслуживание в Учреждении осуществляется Государственным автономным учреждением здравоохранения Свердловской области «Режевская центральная районная больница» на основании договора № 533/13 от 30 декабря 2013 г. В школе имеются медицинский и прививочный кабинеты.

Медицинское обслуживание осуществляет фельдшер школы Иванова Надежда Евгеньевна.

Режим работы медицинского кабинета (кабинет № 203): понедельник - пятница, 8.30 - 16.00

Организация питания обучающихся в Учреждении осуществляется за счет средств бюджета и родителей (законных представителей) обучающихся. Питание обучающихся осуществляется в столовой на 250 посадочных мест.

3.2 Изучение условий работы и профессионального самочувствия учителей в ситуации введения эффективного контракта

Не удивительно, что менее других удовлетворены условиями своего труда учителя сельских школ. Если в среднем 34% учителей на вопрос о том, что им не нравится в данной образовательной организации, отвечают «все нравится», то среди сельских учителей таких значительно меньше.

Профили ответов учителей в населенных пунктах разного типа имеют близкий характер, что говорит об общем типе проблем и дефицитов. Однако учителя сельских школ в большей степени, чем все остальные, не удовлетворены контингентом своих учащихся.

Треть из них не устраивает низкий уровень заработной платы и плохое социальное обеспечение. В одной из последних позиций с ними согласны учителя крупных областных центров, в другой – Москвы. На общем фоне выделяются учителя, живущие и работающие в небольших городах, особенно не являющихся областными центрами. Здесь больше всего тех, кто полностью удовлетворен всеми условиями своей работы, и меньше всего тех, кому что-либо не нравится. По-видимому, в этом случае существенным фактором является общая для населенных пунктов такого типа проблема с рабочими местами, работа в школе рассматривается как ее удачное решение, а заработная плата учителя отвечает общему уровню жизни.

Надо отметить, что хорошая оплата труда по-прежнему остается одним из наиболее важных моментов в деятельности учителя, уступая по значимости только такой характеристике учительского труда, как его интерес к самой работе. Важно отметить, что распределение ответов учителей значимо не поменялось с 2013 года. Мы наблюдаем устойчивость предпочтений в работе, которые выделяют учителя.

Мы видим, что, помимо того что труд учителя интересен и хорошо оплачивается, для учителей важны такие социальные преимущества их работы, как ее гарантированность и несомненная польза для общества. Характеристики, связанные с возможностью самореализации и

содержательного общения, отступают на второй план, а остальные не имеют большого значения.

Оценки учителей не имеют значимой связи с типом населенного пункта или особенностями образовательной программы школы. Следует отметить, однако, то, что хорошая заработная плата оказывается существенно более важным аспектом в работе для учителей Москвы и для тех, кто работает в образовательных комплексах и школах, прошедших процедуру укрупнения.

Так, в Москве хорошей оплате труда отдают приоритет 58% ответивших. Среди тех, кто работает в образовательных комплексах, – 60%, в школах, прошедших через укрупнение, – 55%. Для сравнения: в средних общеобразовательных школах такой ответ дали 41%, в неукрупненных школах – 42% учителей.

Практически все учителя (95%), проходившие опрос, являются штатными сотрудниками школы, а учитель – их основная должность. 43% учителей работают на полную ставку. Половина учителей работают больше чем на одну ставку: 30% сказали, что работают на 1–1,5 ставки, 20% работают больше чем на 1,5 ставки. Большая часть учителей тратили свое рабочее время на проведение аудиторных занятий в учебном заведении, а также на подготовку этих занятий, проверку работ учеников и на индивидуальную работу с учащимися. Пятая часть учителей (21%) также занимались репетиторством и еще 14% учителей ответили, что были вовлечены в административную работу в учебном заведении. При этом доля занимавшихся репетиторством была больше в Москве (27%), а также в средних и крупных городах с населением от 100 тыс. до 1 млн. чел., которые также являются областными центрами (31%).

Значимо меньшая доля учителей лицеев работают более чем на 1,5 ставки, половина опрошенных учителей работают на полную ставку, еще 37% имеют более 1 ставки, но менее 1,5 ставки. Доля учителей, работающих более чем на 1,5 ставки, в средних общеобразовательных школах и гимназиях значимо не отличается от среднего (все учителя), а вот доля учителей в

средних общеобразовательных школах с углубленным изучением отдельных предметов значительно выше, чем в других образовательных организациях и составляет 25%.

Преподавание и административная работа в школе являются источником доходов для 93% учителей и в среднем составляют 27 304 руб.

На протяжении нескольких лет данные мониторинга экономики образования свидетельствуют об устойчивом росте заработной платы учителей.

Какой-либо взаимосвязи между размером заработной платы и типом населенного пункта, как показывает, выделить нельзя. Не удивительно, что самая высокая заработная плата в Москве. Интересно то, что второе место занимают города с населением от 100 тыс. до 1 млн чел., которые не являются областными центрами. В них заработная плата учителей существенно выше, чем в областных центрах с таким же уровнем населения. Зарплата в последних оказывается даже ниже, чем в сельских поселениях, что объясняет наиболее высокую степень недовольства недостаточным уровнем заработков, высказанного работающими в них учителями, так же, как их сельскими коллегами.

Государство законодательно закрепило соответствие заработной платы учителей региональной системе оплаты труда и стимулировало регионы с целью внедрения этого показателя. Заметили ли учителя увеличение заработной платы? Половина из них ответила, что заработная плата несколько увеличилась, а 10% отметили значительный рост. Больше всего, как можно было ожидать на основании приведенной выше информации, почувствовали увеличение заработной платы в населенных пунктах с населением до 100 тыс. чел., которые не являются областными центрами, – значительный рост отметили 22% ответивших учителей.

В Москве, наоборот, большинство учителей отметили уменьшение заработной платы – 21%, это значительно выше, чем в среднем по ответам всех

учителей (12%). Так же высок процент тех, кто отметил снижение уровня зарплаты (18%), среди учителей укрупненных школ.

В процессе решения задачи по повышению заработной платы предметов острых дискуссий являются механизмы, которыми обеспечивается рост и побочные эффекты. В частности, в фокусе внимания находятся вопросы нагрузки учителя и наполняемости классов.

Данные проведенного обследования свидетельствуют, что значительного роста наполняемости классов не произошло. Чуть больший рост численности детей в классах наблюдается в лицеях и средних образовательных организациях с углубленным изучением отдельных предметов – 48% и 46% учителей отметили рост, при этом большая часть незначительный.

Почти половина учителей не отметили роста нагрузки, связанной с проведением уроков. В большей мере, чем в других населенных пунктах, значительное увеличение нагрузки отмечают в Москве (16%) и в селах (21%), что намного выше среднего. По-видимому, увеличение числа рабочих часов у учителей сельских школ привело к росту их заработной платы. В укрупненных школах, наоборот, 18% учителей ответили, что объем нагрузки стал ниже – это связано с увеличением штата учителей при объединении школ и является одной из причин уменьшения их зарплаток.

В большей степени учителя ощутили рост нагрузки, не связанной с преподаванием и включающей в себя проверку тетрадей, внеурочную деятельность, воспитательную работу и др., причем большинство из них (18%) отметили значительный рост.

Существенным ресурсом для повышения эффективности работы учителя остается наращивание профессиональных компетенций, расширение поля преподавательских умений.

Важным вопросом всегда является вопрос о том, в чем учителя видят свои профессиональные дефициты и какие умения рассматривают как приоритетные. В обследовании учителям и руководителям

общеобразовательных организаций предлагалось ответить на вопрос о дефицитах навыков и знаний, необходимых для эффективной работы учителя. Хорошим знаком можно считать то, что только 28% опрошенных учителей ответили, что им для этого всего достаточно. 24% учителей считают, что навыки работы в области компьютерных и информационных технологий являются главным дефицитом, который препятствует эффективной работе. Интересными представляются различия в ответах учителей частных и государственных школ.

Значимо большее число учителей частных школ (29%) отметили этот фактор как препятствующий эффективной работе.

Вторым по значимости дефицитом был назван навык работы с учащимися, имеющими проблемы в поведении, на третьем – знания требований ФГОС, на четвертом – методики обучения одаренных учащихся. У учителей частных школ иерархия основных дефицитов не имеет отличий, но степень их выраженности значимо меньше.

То, что учителя в полной мере ориентируются на работу в условиях ФГОС, требующих от них умения формировать у учащихся ключевые учебные компетенции и владеть методами индивидуальной работы с учащимися, имеющими разный уровень подготовки и разного рода особенности в обучении, подтверждается их выбором пяти наиболее важных составляющих профессиональной деятельности. Почти половина опрошенных отметили в качестве наиболее важного элемента своей деятельности освоение новых информационных технологий, что полностью согласуется с выделенными ими профессиональными дефицитами. Эта позиция уступила только такому базовому элементу профессиональной деятельности, как «подготовка к урокам и проверка работ учеников».

Зато среди других аспектов работы, которые попали в пять «наиболее важных», такие элементы, необходимые для реализации ФГОС: освоение методов формирования у учеников критического мышления и умения решать

проблемы, разработка дифференцированных заданий для учеников с разными возможностями и особенностями в обучении.

То, что усиление ИКТ-компетенций учителя считают своей актуальной задачей, естественно, если учесть, что расширение сфер использования новых технологий растет постоянно. Этот запрос наших учителей полностью соответствует общей тенденции, выявленной международными сравнительными исследованиями учительского корпуса. Судя по данным мониторинга, можно сказать, что ноутбук и стационарный компьютер стали привычными инструментами в работе учителя. В среднем 84% учителей ответили, что пользовались этими устройствами в течение учебного года.

Вторым по популярности средством является медиапроектор, который использовали больше половины опрошенных учителей, а третьим (отметили больше трети учителей) – электронная (интерактивная) доска. Такие средства, как мобильные технологии и электронные учебники, используются существенно меньшим числом учителей, но уже достигнутый уровень (16% и 14% соответственно) позволяет предполагать в дальнейшем высокие темпы роста. Оборудование для видеоконференций, цифровые лаборатории и облачные сервисы пока, по данным обследования, являются экзотикой в российских школах.

Примечательно, что только 8,6% учителей не используют никакие из указанных средств.

Необходимо также особо отметить, что обследование не выявило значимых различий в ответах учителей в городах с различной численностью населения, сельской местности, в обычных школах и школах повышенного уровня.

Если мы обратимся к динамике ответов учителей (*рис. 4.6*), то увидим, что компьютер является достаточно обыденным инструментом в работе учителей уже на протяжении четырех последних лет, а вот медиапроектор и электронная доска приобрели значимо большую популярность в 2014 году – медиапроектором пользовались 61% учителей по сравнению с 55% в 2013

году, а электронной доской – 37% по сравнению с 26% в 2013-м. То есть можно говорить о том, что учителя не только осознают необходимость наращивания своих информационных компетенций, но и делают это достаточно успешно. Отметим, что технические условия для этого созданы, что, конечно, надо рассматривать как позитивные изменения, которые можно также отнести к условиям работы учителей.

Но именно в этом пункте проявляются различия, связанные с типом населенного пункта, в котором работают учителя. В обследовании учителям задавался вопрос о том, сколько в среднем часов в неделю они используют перечисленные ими технические средства. Ноутбуком или стационарным компьютером в среднем учителя пользуются 13 часов в неделю, около 10 часов в неделю – электронной доской и около 8 часов в неделю – медиапроектором. В Москве в среднем учителя пользуются перечисленными техническими средствами чаще – 18, 12 и 10 часов в неделю соответственно. В селах и поселках городского типа значимо меньше: учителя используют стационарный компьютер и электронную доску 10 и 7 часов в неделю соответственно. То есть технический уровень учебного процесса в сельских школах по-прежнему отстает от городского. Чтобы ответить на вопрос о том, что является причиной – худшая техническая оснащенность школ или то, что учителя этих школ меньше овладели соответствующими умениями, нужны дополнительные данные.

3.3. Рекомендации по совершенствованию ФХД ОУ в рамках государственной образовательной политики

Одним из основных источников привлечения дополнительных средств являются платные услуги.

Платные дополнительные образовательные услуги оказываются образовательным учреждением на договорной основе. Образовательное учреждение при наличии возможности оказать запрашиваемую потребителем

образовательную услугу обязано заключить договор, в нем предусматривается стоимость образовательных услуг, определяемая по соглашению между образовательным учреждением и потребителем.

К платным услугам, предоставляемым образовательными учреждениями, в частности, можно отнести:

- хореографические кружки;
- группа продленного дня;
- репетиторство.

Следует обратить внимание на то, что платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета.

В законе «Об образовании» определено, что образовательные учреждения вправе оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные образовательные услуги, не предусмотренные соответствующими образовательными программами и государственными образовательными стандартами. При этом платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета. Кроме образовательных услуг учреждения образования могут оказывать и другие платные услуги.

Стоимость образовательных платных услуг определяется условиями договора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудно спорить с тем утверждением, что в российском образовании многое надо менять. Однако делать это следует не только в содержательной, но и в организационной части. И приступать к работе в каждом конкретном случае следует не спонтанно, а обдуманно и планомерно.

Скажем, в условиях мирового экономического кризиса остро встала проблема финансирования отечественного образования. Хотя, следует признать, даже одномоментное реальное увеличение данного финансирования в несколько раз не способно значительно поднять престиж профессии до прежнего, советского уровня.

Не произойдет и резкого притока в педагогику молодежи. Здесь необходим комплексный подход к решению вопроса, от хорошей зарплаты до обеспечения жильем и достойной пенсией.

Реформы российской школы будут бессмысленны, если не окажутся направлены на достижение определенных целей. К примеру, на реализацию конституционного права граждан на качественное образование (независимо

от места проживания), гарантированность общедоступного и бесплатного школьного образования, кардинальное улучшение финансирования сферы и т.д. В противном случае реформирование нецелесообразно.

В целом, по результатам проведенного исследования, сделаны следующие выводы:

- в Российской Федерации создана отвечающая требованиям современности нормативно-правовая база для области образования; в ее основе лежат гарантии, закрепленные Конституцией РФ;

- принципы государственной политики в области образования (в том числе регламентируемые федеральной программой развития образования) являются базовыми как при подготовке ведомственных законодательных актов, так и для непосредственной деятельности каждого учебного заведения;

Решив ряд следующих задач:

- выявили главные направления развития системы образования в России, их экономический аспект;

- сформулировали на основании образовательной политики, приоритетные направления развития ФХД учреждений образования;

- проанализировали условия работы и профессиональное самочувствие учителей в ситуации введения эффективного контракта и ожидаемые социально-экономические результаты, мы достигли цели исследования: провели анализ финансово-хозяйственной деятельности муниципального образовательного учреждения в рамках тенденции государственной образовательной политики и определить основные пути ее улучшения.

В практической части гипотеза исследования подтвердилась, и цель ВКР достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативные документы
 - 1.1 Конституция Российской Федерации // Российская газета. - 1993. - 25 дек.
 - 1.2 Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 №3266-1 // Российская газета. - 1992. - 14 июля.
 - 1.3 Федеральный закон «Об утверждении Федеральной программы развития образования» от 10.04.2000 №51-ФЗ //Российская газета. - 2000. - 16 апр.
 - 1.4 Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 №125-ФЗ //Российская газета. - 1996. - 25 авг.
 - 1.5 Постановление Правительства Российской Федерации «О мерах государственной поддержки образовательных учреждений, внедряющих

инновационные образовательные программы» от 14.02.2006 г. №89 //Российская газета. - 2006. - 17 февр.

1.6 Постановление Правительства Российской Федерации «О премиях правительства Российской Федерации в области образования» от 26.08.2004 №440//Российская газета. - 2004. - 29 авг.

1.7 Постановление Правительства Российской Федерации «О Федеральном агентстве по образованию» от 17.06. 2004 №288//Российская газета. - 2004. - 21 июня.

1.8 Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации» от 15.06.2004 №280//Российская газета. - 2004. - 18 июня.

1.9 Приказ Минобразования России «О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» от 11.02.2002 N 393//Официальные документы в образовании. - 2002. - №4

1.10 Письмо Минобразования России от 13 июня 2000 года № 22-06-679 «Об эффективности деятельности органов государственной власти, местного самоуправления и образовательных учреждений по вопросам нормативного правового обеспечения и соблюдения законодательства Российской Федерации в области образования» //Российская газета. - 2000. - 17 июня.

1.11 Послание президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации//Официальные документы в образовании. - 2001. - №14

2. Учебные пособия и монографии

2.1 Антонова Л. Н. Образование - стратегический ресурс развития общества/Л. Н. Антонова//Учительская газета. - 2012. - 4 апр. (№14). - с.19

2.2 Анчишкина О. В. Государственные стратегические программы социально-экономического развития: состояние и перспективы/О. В. Анчишкина// Проблемы теории и практики управления. - 2015. - №6. - с. 27-42

2.3 Бердашкевич А.П. Государственная политика в области образования и науки и конкурентоспособность России/А. П. Бердашкевич//ЭКО. - 2015. - №10. - с. 64-74

2.4 Бочкарев В. Образование служит подъему экономики и уровня жизни/В. Бочкарев//Народное образование. - 2014. - №10. - 25-34

2.5 Вифлеемский А. Проблемы экономики образования России/А. Вифлеемский// Народное образование. - 2014. - №6. - с. 26-39

2.6 Гин А. Семь противоречий нового образования/А. Гин// Народное образование. - 2014. - №8. - с. 51-58

2.7 Гликман И. Основные подходы к образованию/И. Гликман//Народное образование. - 2015. - №1. - с. 124-132

2.8 Голуб Ю. Власть, общество и проблемы российского образования/Ю. Голуб//Власть. - 2014. - №8. - с. 19-23

2.9 Гохберг Л. М. Мониторинг экономики образования: цели, задачи, реализация/Л. М. Гохберг//Вопросы статистики. - 2014. - №9. - с. 38-45

2.10 Гришин В. И. О федеральных программах регионального развития/В. И. Гришин//Финансы. - 2012. - №4. - с. 13-15

2.11 Давидов Л. О показателях качества образования/Л. Давидов//Высшее образование в России. - 2014. - №11. - с. 92-96

2.12 Колисниченко И. Государственная политика реализуется в регионах/И. Колисниченко // Народное образование. - 2013. - №8. - с. 37-43

2.13 Кузьменко Н. Е. О модернизации образования в России/Н. Е. Кузьменко // Педагогика. - 2015. - №3. - с. 107-16

2.14 Лебедев О. Модернизация управления образованием/О. Лебедев// Народное образование. - 2011. - №6. - с.169-179

2.15 Митрофанова И. В. Финансирование федеральных целевых программ/И. В. Митрофанова //Финансы и кредит. - 2012. - №9. - с. 2-5

2.16 Паникарова С. Факторы выполнимости государственных целевых программ/С. Паникарова //Экономист. - 2011. - №8. - с. 36-41

2.17 Перельгин Ю. А. Стратегии развития федеральных целевых программ/Ю. А. Перельгин //ЭКО. - 2015. - №10. -с. 37-39

2.18 Руткевич А. Нужна ли философия российской системе образования?/А. Руткевич // Народное образование. - 2014. - №2. - с. 38-47

2.19 Рябухин С. М. Целевые программы развития регионов/С. М. Рябухин //ЭКО. - 2013. - № 4. - с. 15-20

2.20 Саркисов П. Д. Модель и организационная структура российской системы управления образованием в 21 веке/П. Д. Саркисов //Менеджмент в России и за рубежом. - 2015. - №1.- с. 42-47

2.21 Симачев Ю. Стали ли федеральные программы инструментом государственной промышленной политики/Ю. Симачев//Российский экономический журнал. - 2012. - №8. - с. 3-11

2.22 Смолин О. Об основах стратегической модернизации в России: роль образования и науки/О. Смолин// Альма матер: Вестн. высш. шк. - 2015. - №4. - с. 17-22

2.23 Смолин О. Российская образовательная политика и инвестиции в человека/О. Смолин//Альма матер: Вестн. высш. шк. - 2014. - №4. - с. 5-9

2.24 Смолин О. Финансирование образования: уровень и механизмы/О. Смолин// Народное образование. - 2011. - №2. - с. 9-15

2.25 Тихомирова Н. В. Система показателей и индикаторов качества образования/Н. В. Тихомирова //Вопросы статистики. - 2012. - №9. - с. 50-54

2.26 Филиппов В. М. Модернизация российского образования/В. М. Филиппов //Педагогика. - 2014. - №3. -с.3-11

2.27 Фурсенко А. О реализации приоритетного национального проекта в сфере образования: доклад на расшир. конференции коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации, окт. 2015 г./А. Фурсенко // Альма матер: Вестн. высш. шк. -. - 2016.- №1. - с. 21-24

2.28 Яковлев С. Какое образование сегодня конкурентоспособно/С. Яковлев //Российская Федерация сегодня. - 2014. - №9. - с. 48-50