

Научная статья

УДК 331.102.1

EDN [EQLXIG](#)

DOI 10.17150/2411-6262.2023.14(3).910-918

[Н.В. Балашова](#) , [Д.В. Коновалова](#) *Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация*Автор, ответственный за переписку: Н.В. Балашова, BalashovaNV@bgu.ru

К ВОПРОСУ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

АННОТАЦИЯ. Вопросы оплаты труда работников государственных учреждений становятся актуальными в свете последних изменений в регулировании оплаты труда работников бюджетной сферы, а также с ситуацией, которая сложилась на рынке труда, когда наблюдается нехватка учителей и медицинских работников, несмотря на то, что ВУЗы региона ежегодно выпускают специалистов по данным направлениям. Такая ситуация складывается вследствие того, что трудоустраиваются выпускники не по специальности. Главной причиной выбора иных мест работы является низкая заработная плата в бюджетных организациях.

В статье представлена информация по основным вопросам оплаты труда работников государственных организаций. Авторами представлены расчеты заработной платы работников в бюджетных организациях. Проведено сравнение структуры заработной платы педагога и работника коммерческой организации. Рассматривается повышение заработной платы персонала посредством увеличения стимулирующих выплат, которые влияют также и на повышение производительности труда. Авторами предложены рекомендации по внедрению стимулирующих выплат. Создание предлагаемых условий непосредственно повлечет и увеличение на рынке труда количества высококвалифицированного персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Оплата труда, МРОТ, тарифная система оплаты труда, производительность труда, стимулирующие выплаты.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 12 мая 2023 г.; дата принятия к печати 05 июля 2023 г.; дата онлайн-размещения 31 августа 2023 г.

Original article

[N.V. Balashova](#) , [D.V. Konovalova](#) *Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation*Corresponding author: N.V. Balashova, BalashovaNV@bgu.ru

ON THE ISSUE OF REMUNERATION OF EMPLOYEES OF STATE INSTITUTIONS

ABSTRACT. The issues of remuneration of employees of state institutions are becoming relevant in the light of recent changes in the regulation of remuneration of public sector employees, as well as the situation that has developed in the labor market, when there is a shortage of teachers and medical workers, despite the fact that universities in the region annually produce specialists in these areas. This situation develops due to the fact that graduates are not employed in their specialty. The main reason for choosing other jobs is low wages in budget organizations.

The article provides information on the main issues of remuneration of employees of state organizations. The authors present the calculations of wages of employees in budgetary organizations. A comparison of the salary structure of a teacher and an employee of a commercial organization is carried out. The article considers the stimulation of personnel by increasing incentive payments, which affect the increase in labor productivity. The authors have proposed recommendations for the introduction of incentive payments. The creation of the proposed conditions will directly entail an increase in the number of highly qualified personnel in the labor market.

© Балашова Н.В., Коновалова Д.В., 2023

KEYWORDS. Remuneration of labor, minimum wage, tariff system of remuneration, labor productivity, incentive payments.

ARTICLE INFO. Received May 12, 2023; accepted July 05, 2023; available online August 31, 2023.

Введение

Вопросам оплаты труда работников посвящено огромное количество принятых нормативных документов¹²³⁴⁵⁶. Последние изменения в нормативном регулировании оплаты труда были связаны с повышением МРОТ в январе 2023 г. В настоящее время МРОТ является объектом государственного контроля в системе оплаты труда и основой для начисления заработной платы. МРОТ регулируется Федеральным Законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 29.12.2020 г.) «О минимальном размере оплаты труда». Каждый год государство принимает меры по поддержанию достойного уровня заработной платы работников бюджетных организаций на основании собранных статистических данных о средней заработной плате в регионах страны. В этих целях производится индексация МРОТ. Однако оплата труда остается на низком уровне. Многие учителя получают зарплату ниже средней по стране, что не соответствует их значимости и ответственности за образование будущего поколения.

Влияние на качество образования оплаты труда учителей неоднократно рассматривалось в научной литературе [1–4], и др. В работах исследуется значимость влияния оплаты труда учителей на качество образовательных результатов обучающихся. Чтобы заработать среднюю заработную плату, педагогам приходится работать не на одну, а на полторы, две ставки [5].

И, как следствие, возникает ряд других проблем. Ситуация на рынке труда складывается таким образом, что выпускников с профильным образованием достаточно (учителей, медицинских работников, работников дошкольных образовательных учреждений), однако остается проблема с незаполненными вакансиями в организациях. А точнее, только 30% выпускников с профильным образованием приходят работать в школы и поликлиники. Так как оплата труда этих работников ниже средней заработной платы по региону, то это влечет за собой намерение трудоустраиваться либо не по специальности, либо в частные организации. Кроме того, на сегодняшний день средний возраст учителей в школах больше 50 лет. Размер заработной платы и престиж профессии не могут рассматриваться как привлекательные для молодых педагогов [6; 7].

¹ О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений : Постановление от 5 авг. 2008 г. № 583 // ГАРАНТ. РУ. URL: <https://base.garant.ru/193695/>.

² О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" : Постановление Правительства РФ от 04 апр. 2020 № 448 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004070059>.

³ Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях : Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 дек. 2007 № 818 (ред. от 17 сент. 2010) // ГАРАНТ. РУ. URL: <https://base.garant.ru/192714/>.

⁴ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 // ГАРАНТ. РУ. URL: <https://base.garant.ru/70170950/>.

⁵ О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы : Указ Президента РФ от 01 июля 2012 № 761 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 09 нояб. 2020 № 362-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202011090012>.

Целью нашего исследования является рассмотрение проблем, связанных с оплатой труда работников государственных организаций. А также разработка рекомендаций по совершенствованию оплаты труда работников государственных организаций.

В качестве основных методов изучения вопроса использованы анализ нормативно-правовых актов Российской Федерации в области трудового законодательства и оплаты труда, анализ документации образовательных учреждений, контент-анализ, анализ статистической информации.

Вопросам заработной платы уделяется огромное внимание. Так, начиная с 2012 г. (был издан Указ Президента № 597 «Об индексации заработной платы») регулярно проводится повышение заработной платы бюджетникам. Но, так как количество работников бюджетной сферы большое (около трети всего трудоспособного населения, из которых половина — это учителя и врачи), то и повышение заработной платы проводится по группам специальностей. Предусматривается, что повышение заработной платы должно привести к соотношению 200 от средней заработной платы в регионе для преподавателей ВУЗов, а у среднего и младшего медперсонала уровень заработной платы будет не ниже средней заработной платы по региону. Об уровне заработной платы говорится, что она должна быть не ниже МРОТ. Как следствие, расчет заработной платы производится таким образом, что повышение заработной платы напрямую зависит от повышения МРОТ.

Рассмотрим динамику повышения уровня заработной платы с 2012 г. по 2023 г. (табл. 1).

Таблица 1

*Динамика средней заработной платы работников государственных учреждений по Иркутской области с 2012–2023 гг.**

| Год | Средняя заработная плата в сфере образования, р. | Относительное изменение, % | Средняя заработная плата в сфере здравоохранения, р. | Относительное изменение, % | МРОТ, р. | Относительное изменение, % |
|---------------------|--|----------------------------|--|----------------------------|----------|----------------------------|
| 2012 | 21 100,2 | - | 23 365,2 | - | 4 611 | - |
| 2013 | 22 178,6 | 5,11 | 24 769,5 | 6,01 | 5 205 | 12,9 |
| 2014 | 23 420,6 | 5,6 | 26 778,9 | 8,1 | 5 554 | 6,7 |
| 2015 | 24 319,8 | 3,8 | 27 244,9 | 1,7 | 5 965 | 7,4 |
| 2016 | 24 591,0 | 1,11 | 28 193,8 | 3,5 | 6 204 | 4,01 |
| 2016 (с 01.07.2016) | 24 591,0 | 1,6 | 28 382,4 | 0,7 | 7 500 | 20,9 |
| 2017 | 25 800,9 | 3,3 | 28 571,0 | 0,7 | 7 500 | 0 |
| 2017 (с 01.07.2017) | 27 362,3 | 6,1 | 33 443,5 | 17,05 | 7 800 | 4,0 |
| 2018 | 30 087,5 | 9,9 | 38 315,9 | 14,5 | 9 489 | 21,7 |
| 2018 (с 01.05.2018) | 31 492,2 | 4,6 | 40 055,8 | 4,54 | 11 163 | 17,6 |
| 2019 | 32 862,0 | 4,3 | 41 795,7 | 4,34 | 11 280 | 1,04 |
| 2020 | 36 584,3 | 11,3 | 45 008,7 | 7,7 | 12 130 | 7,5 |
| 2021 | 39 395,5 | 7,6 | 48 461,1 | 7,7 | 12 192 | 0,5 |
| 2022 | 46 297,0 | 17,5 | 50 925,9 | 5,09 | 13 890 | 13,9 |
| 2022 (с 01.06.22) | 47 132,1 | 1,8 | 52 465,2 | 3,02 | 15 279 | 10 |
| 2023 (январь 2023) | 48 240,3 | 2,3 | 53 061,0 | 1,13 | 16 242 | 6,3 |

* Составлена авторами по материалам официальной статистики: Официальные публикации Иркутскстата: офиц. сайт. URL: <https://irkutskstat.gks.ru/folder/35281>; Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/>.

Начиная с 2012 г., МРОТ увеличился в 3,52 раза, средняя заработная плата учителей выросла в 2,2 раза, врачей — также в 2,2 раза. Не наблюдается и пропорциональности изменений. Рост средней заработной платы в разы ниже, чем рост МРОТ. Кроме того, размер средней заработной платы в Иркутской области работников образовательных учреждений и врачей не высок. При расчете средней заработной платы сумма для расчета учитывает заработную плату не только учителей в средних образовательных учреждениях, но также и заработную плату руководителей учреждений образовательной сферы, а, следовательно, заработная плата намного ниже. Учитывая объемы работы, уровень заработной платы можно отметить как низкий.

Структура заработной платы начинающего специалиста государственного учреждения состоит из постоянной части (оклад) и переменной части. На оклад начисляются все соответствующие надбавки, такие как районный коэффициент и северная надбавка (ст. 317 ТК РФ, ст. 11 Закона № 4520-1), доплаты за работу ночные часы (если они предусмотрены), в некоторых организациях предусмотрены надбавки за стаж работы (если они прописаны в положении об оплате труда). Рассмотрим начисление на примере конкретной должности (учителя начальных классов) в государственной организации (табл. 2).

Таблица 2

Зарботная плата сотрудника государственного учреждения

| Иванов И.И. | | | | | |
|-------------|--------------------|----------|--|-----------------|----------|
| Оклад | Сельская местность | Оклад | Районный коэффициент и северная надбавка | Доплата до МРОТ | Итого |
| 7 463 | 1 865,75 | 9 328,75 | 5 597,25 | 11 061,2 | 25 987,2 |

Как видно из таблицы 2, заработная плата сотрудника государственного учреждения не превышает 28 тыс. р. И это не связано с воздействием экономического кризиса на рынок труда [8]. При расчете заработной платы не учитываются дополнительные надбавки за нагрузку и интенсивность. Соответственно у сотрудника не возникает желания и стремления улучшить свои профессиональные навыки, ведь это никак не повлияет на размер заработной платы. В последнее время наметилась тенденция к ускоренному росту оплаты труда учителей в регионах с низким уровнем оплаты труда, по сравнению с регионами, характеризующимися высоким уровнем оплаты труда. [9]. Однако пока еще заработная плата очень низкая. В государственных учреждениях все начисления по заработной плате официальные. В этой связи целесообразно ввести в фонд заработной платы отдельных категорий сотрудников государственных учреждений коэффициенты премирования, которые так же являлись бы показателями эффективности наемного работника. Таким образом, это положительно повлияло бы на сферу деятельности в целом.

В настоящее время в организациях государственных и муниципальных учреждений предусмотрены различные способы стимулирования сотрудников. Действующие положения по оплате труда работающих включают перечень стимулирующих выплат. В первую очередь это касается таких категорий работников как медицинский персонал, учителя и преподаватели, работники дошкольных учреждений.

С целью стимулирования сотрудников государственной и муниципальной службы целесообразно ввести в фонд оплаты труда коэффициенты оценки производительности труда. Таким образом, чем лучше и качественнее выполняется

работа в рамках должностных обязанностей, тем выше уровень заработной платы. Рассмотрим образец начисления заработной платы сотрудников в бюджетной сфере на примере должности учителя (табл. 3).

Таблица 3

Пример расчета заработной платы учителя СОШ за месяц

| <i>Иванов И.И (основное начисление согласно штатному расписанию)</i> | | | |
|--|--|--|-----------|
| Оклад | Районный коэффициент и северная надбавка | Доплата до МРОТ | Итого |
| 9 328, 75 | 5 597,25 | 11 061,20 | 25 987,2 |
| <i>Иванов И.И (стимулирующие)</i> | | | |
| Количество учеников | Общая успеваемость, количество чел | Стимулирующая надбавка за успеваемость | Итого |
| 35 | 30 | 22 088,95 | 48 076,15 |

Как показано в табл. 3, начисление будет состоять из двух частей, где в основной части начисление будет соответствовать штатному расписанию и соответствовать МРОТ. Вторая часть начисления, стимулирующая. Предполагается, что начисление стимулирующей части заработной платы будет зависеть от показателей эффективности труда работника. Каждый месяц, исходя из данных по оценке эффективности труда, будет начисляться стимулирующая часть заработной платы, которая составляет процент от общего начисления основной части. Например, если в январе успеваемость учеников (на сегодняшний день это один из показателей эффективности труда) составила 85 % от общего количества обучающихся в классе. Выделив 1 % от общего начисления заработной платы согласно штатному расписанию, можно рассчитать стимулирующую надбавку за успеваемость. В нашем примере она составляет 22 088,95 р. ($259,87 \cdot 85$). Таким образом, если успеваемость будет стопроцентной, учитель может получать двойную заработную плату. Несомненно, то, что показатели необходимо разрабатывать с учетом возможности их измерения. Показателем, характеризующим эффективность труда, является производительность труда. Но надо понимать, что измерение производительности у работников умственного труда (к которым относятся учителя) зачастую связаны с рядом сложностей. Так, например, результаты труда могут быть удалены во времени, трудноизмеримы или неизмеримы в количественных показателях. Поэтому, объектом оценки затрат рабочего времени работников умственного труда служат выполняемые ими функции или предоставляемые услуги [10]. Следует рассматривать стимулирование персонала также по таким показателям как обучение по различным программам (ДПО, повышение квалификации и др.) [11].

Соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда определяется характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатами и качеством труда (например, выплаты за стаж, категорию, ученую степень). Рекомендованное оптимальное соотношение гарантированной не более 70 % и стимулирующей частей оплаты труда не менее 30 %. При этом не менее 50 % фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда. Увеличение доли тарифной части заработной платы позволит избежать необоснованного занижения многих видов доплат и надбавок, которые устанавливаются в процентном отношении к окладу, и будет способствовать обеспечению гарантий по оплате труда.

В связи с тем, что установленные минимальные оклады (базовые оклады) не учитывают все параметры работы, имеющие постоянный характер по должностям работников, включенным в один квалификационный уровень профессиональных квалификационных групп, возможно применение повышающих коэффициентов, отражающих сложность работы, уровень квалификации работника (например, квалификационные категории, уровень образования), вид экономической деятельности учреждения и др.

Применение повышающих коэффициентов позволит обеспечить обоснованную дифференциацию в оплате труда работников по сферам экономической деятельности, сложности выполняемой работы и реализовать мероприятия по повышению заработной платы работникам бюджетной сферы, предусмотренной Указами Президента Российской Федерации.

К действующим методам стимулирования сотрудников государственных учреждений относят доплаты за непрерывность стажа и выслугу лет, премии, относящиеся к результатам работы, поощрения за интенсивный труд и достижения в работе, доплаты за качество труда. О связи вознаграждения с результатами труда говорилось многими авторами [7; 12–14]. Если для первых двух видов выплат, которые имеют или могут иметь количественную привязку, может быть достаточно наличия положения о премировании, то вторые 2 вида (качественные) требуют разработки специальной системы оценки и, соответственно, отдельного документа. Этот специальный документ может представлять собой единый нормативный акт, объединяющий правила начисления всех возможных видов стимулирующих выплат.

В настоящее время существует новая система оплаты труда⁷. Задумывалось, что все средства, выделенные из бюджета, расходуются внутри самого учреждения, а те, что оказались сэкономленными, переходят в фонд оплаты труда, из которого и распределяются руководством в качестве стимулирующей части заработной платы. На практике оказалось, что у руководства вместе с обязанностью распределения средств появляется почти неконтролируемая возможность увеличивать собственный размер заработной платы. Это несложно сделать, уменьшая объем услуг, оказываемый учреждением, что естественно, негативно отражается на качестве работы. Можно манипулировать и базовой частью, установив «директорский» оклад значительно больше среднего по заведению, мотивируя тем, что многие сотрудники работают на 1,5 ставки.

Официальная часть заработной платы существенно занижена, но, тем не менее, соответствует 0,5 ставки по МРОТ. НСОР невольно поставила руководство учреждений и его персонал в позиции бизнес-партнеров с противоборствующими интересами, что не может не создавать определенной социальной напряженности.

В табл. 3 представлен один из многих вариантов начисления и стимулирования сотрудника. На практике организовать и внедрить такую систему стимулирования не просто. Ежегодно бюджетные средства планируются и фиксируются по статьям расходов в плане финансово — хозяйственной деятельности. Так как вся заработная плата официальная и на всю часть начисляются страховые взносы, государственные и муниципальные организации должны справляться с налоговой нагрузкой. Вероятно, должна быть разработана федеральная программа, в которой будут прописаны все условия и порядок финансирования стимулирующей части заработной платы.

⁷ О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений : Постановление от 5 августа 2008 года N 583 // ГАРАНТ. РУ. URL: <https://base.garant.ru/193695/>.

Таким образом, подобные мероприятия позволили бы повысить производительность труда, увеличить на рынке труда высококвалифицированных сотрудников и повысить качество образования в образовательных учреждениях.

В настоящее время рассматривается проект федерального закона «О статусе учителя». Предлагается учителям наделить статусом, сопоставимым с государственным служащим. Несмотря на то, что государственные служащие также как и учителя, отнесены к работникам бюджетной сферы, однако заработная плата государственных служащих выше. Это связано с различными надбавками, которые есть у государственных служащих (надбавки за чин, звание, ранги), социальными гарантиями, различными льготами. Кроме того размер надбавок регулирует другое законодательство.

У учителей же общая сумма заработной платы остается на низком уровне. Несмотря на повышение МРОТ до 16 242 р. (повышение по сравнению с предыдущим годом составило на 6,3 %), оплата труда учителя также должна измениться на 6,3 %, однако ее размер, в среднем, не превышает 28 тыс. р. И такая сумма заработной платы учителя может быть только при условии, что сотрудник трудится полный рабочий день на полной ставке.

Существующая на сегодня система оплаты труда не только не мотивирует сотрудника на достижение высоких результатов его деятельности, но и способствует профессиональному выгоранию и значительно снижает кадровое обеспечение рынка труда высококвалифицированными специалистами. Внедрение в фонд оплаты труда качественных и количественных показателей эффективности кадров позволило бы не только увеличить уровень жизни работников, но и стало бы дополнительным показателем результативности и появления на рынке труда большего количества высококвалифицированных специалистов. Несмотря на то, что главная проблема обучающихся (проблема трудоустройства) фактически отсутствует у студентов педагогических вузов, молодые профессионалы не стремятся трудоустроиваться по специальности [15].

Изменение статуса учителя, несомненно, будет способствовать повышению оплаты труда. Однако, не менее важным является решение таких вопросов как стимулирование труда работников сферы образования и определения понятия «ставки» оплаты.

Список использованной литературы

1. Britton J. Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation / J. Britton, C. Propper. — DOI 10.1016/j.jpubeco.2015.12.004 // Journal of Public Economics. — 2016. — Vol. 133. — P. 75–89.
2. Dolton P. A Cross-Country Analysis of Teacher Pay and Pupil Performance / P. Dolton, O.D. Marcenaro-Gutierrez. — DOI 10.1111/j.1468- 0327.2010.00257.x // Economic Policy. — 2011. — Vol. 26, No. 65. — P. 5–55.
3. Hendricks M.D. Towards an optimal teacher salary schedule: Designing base salary to attract and retain effective teachers / M.D. Hendricks. — DOI 10.1016/j.econedurev.2015.05.008 // Economics of Education Review. — 2015. — Vol. 47. — P. 143–167.
4. Клячко Т.Л. Зарплата учителей: ожидания и достигнутые результаты / Т.Л. Клячко, Г.С. Токарева. — DOI 10.17323/1814-9545-2017-4-199-216. — EDN [XPUYNN](#) // Вопросы образования. — 2017. — № 4. — С. 199–216.
5. Орлова А.О. Зарплата педагогов и ее связь с качеством образования в регионах России / А.О. Орлова, З.И. Гусейнова, О.В. Шинкарева. — EDN [YOJNYF](#) // Вестник Екатеринбургского института. — 2021. — № 1. — С. 58–65.
6. Клячко Т.Л. Зарплата учителей — что изменилось за два года? / Т.Л. Клячко. — EDN [VHXPRV](#) // Народное образование. — 2015. — № 6. — С. 61–64.
7. Попова К.А. О проблемах материальной денежной мотивации учителей общеобразовательной школы / К.А. Попова, Е.В. Зудина. — EDN [OGUHCH](#) // Известия Волгоградского педагогического университета. — 2022. — № 6 — С. 30–36.

8. Былков В.Г. Социально-экономические индикаторы предкризисной ситуации на региональном рынке труда / В.Г. Былков, М.В. Самарина. — DOI 10.17150/2072-0904.2015.6(3).31. — EDN [TVWRVT](#) // Известия Байкальского государственного университета. — 2015. — Т. 6, № 3. — С. 31.

9. Геращенко И.П. Региональные дифференциация оплаты труда учителей: проблемы, тенденции и перспективы / И.П. Геращенко, Ю.В. Марус, Е.В. Коваленко. — DOI 10.17513/fr.43122. — EDN [ELPPFU](#) // Фундаментальные исследования. — 2021. — № 11. — С. 56–60.

10. Соколова Л.Г. Методология расчета производительности труда / Л.Г. Соколова. — DOI 10.17150/1993-3541.2016.26(2).213-219. — EDN [VTYSJX](#) // Известия Байкальского государственного университета. — 2016. — Т. 26, № 2. — С. 213–219.

11. Баева О.Н. Оценки участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании на основе данных статистических наблюдений / О.Н. Баева. — DOI 10.17150/2500-2759.2016.26(6).980-986. — EDN [XRUXOH](#) // Известия Байкальского государственного университета. — 2016. — Т. 26, № 6. — С. 980–986.

12. Мотивация персонала: теория и практика применения в общеобразовательных организациях / Н.Г. Вожаева, Н.В. Замяткина, И.В. Рябова, Е.В. Чурикова. — EDN [QAPMGB](#) // Управленческий учет. — 2021. — № 6. — С. 272–282.

13. Ключкина В.А. Система оплаты труда работников образовательных организаций / В.А. Ключкина. — EDN [JRVEEO](#) // Евразийское научное объединение. — 2019. — № 5–4. — С. 262–264.

14. Синельникова Е.А. Анализ мотивационных факторов для повышения результативности труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений в поселках и сельских поселениях / Е.А. Синельникова, И.Г. Носырева. — EDN [XVLMCI](#) // Global and regional research. — 2023. — Т. 5, № 1. — С. 201–211.

15. Колчанова А.В. Отношение молодежи города Иркутска к получению высшего образования / А.В. Колчанова, М.С. Морозова. — EDN [ZMVZMA](#) // Global and regional research. — 2020. — Т. 2, № 4. — С. 97–104.

References

1. Britton J., Propper C. Teacher Pay and School Productivity: Exploiting Wage Regulation. *Journal of Public Economics*, 2016, vol. 133, pp. 75–89. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2015.12.004.

2. Dolton P., Marcenaro-Gutierrez O.D. A Cross-Country Analysis of Teacher Pay and Pupil Performance. *Economic Policy*, 2011, vol. 26, no. 65, pp. 5–55. DOI: 10.1111/j.1468-0327.2010.00257.x.

3. Hendricks M.D. Towards an Optimal Teacher Salary Schedule: Designing Base Salary to Attract and Retain Effective Teachers. *Economics of Education Review*, 2015, vol. 47, pp. 143–167. DOI: 10.1016/j.econedurev.2015.05.008.

4. Klyachko T.L., Tokareva G.S. Teachers' Salary: Expectations and Results Achieved. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies*, 2017, no. 4, pp. 199–216. (In Russian). EDN: [XPUYNN](#). DOI: 10.17323/1814-9545-2017-4-199-216.

5. Orlova A.O., Guseynova Z.I., Shinkereva O.V. Salaries of Teachers and its Connection with the Quality of Education in the Regions of Russia. *Vestnik Ekaterininskogo instituta = Bulletin of Ekaterininsk Institute*, 2021, no. 1, pp. 58–65. (In Russian). EDN: [YOJNYF](#).

6. Klyachko T.L. Salary of a Teacher — What Has Changed over the Last Two Years? *Narodnoe obrazovanie = National Education*, 2015, no. 6, pp. 61–64. (In Russian). EDN: [VHXPRV](#).

7. Popova K., Zudina E. Considering the Issues of Material Moneyed Motivation of Teachers of Comprehensive School. *Izvestiya Volgogradskogo pedagogicheskogo universiteta = Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University*, 2022, no. 6, pp. 30–36. (In Russian). EDN: [OGUHCH](#).

8. Bylkov V.G., Samarina M.V. Socio-Economic Indicators of the Pre-Crisis Situation in the Regional Labor Market. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2015, vol. 6, no. 3, pp. 31. (In Russian). EDN: [TVWRVT](#). DOI: 10.17150/2072-0904.2015.6(3).31.

9. Gerashenko I.P., Marus Yu.V., Kovalenko E.V. Regional Differentiation of Teachers' Remuneration: Problems, Trends and Prospects. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental research*, 2021, no. 11, pp. 56–60. (In Russian). EDN: [ELPPFU](#). DOI: 10.17513/fr.43122.

10. Sokolova L.G. Calculation Methodology for the Management Performance Evaluation. *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2016, vol. 26, no. 2, pp. 213–219. (In Russian). EDN: [VTYSJX](#). DOI: 10.17150/1993-3541.2016.26(2).213-219.

11. Baeva O.N. Evaluation of Management's Participation in Continuing Professional Education on the Basis of Statistical Observation Data. *Izvestiya Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2016, vol. 26, no. 6, pp. 980–986. (In Russian). EDN: [XRUXOH](#). DOI: 10.17150/2500-2759.2016.26(6).980-986.


12. Vozhdaeva N.G., Zamyatkina N.V., Ryabova I.V., Churikova E.V. Employee Motivation: Theory and Practice of Application in General Education Organizations. *Upravlencheskii uchet = Management Accounting*, 2021, no. 6, pp. 272–282. (In Russian). EDN: [QAPMGB](#).


13. Klyukina V.A. The Payment System for the Workers of Educational Institutions. *Eurasian Scientific Association*, 2019, no. 5–4, pp. 262–264. (In Russian). EDN: [JRVEEO](#).

14. Sinelnikova E.A., Nosyreva I.G. Analysis of Motivational Factors to Improve the Performance of Preschool Teachers in Villages and Rural. *Global and regional research*, 2023, vol. 5, no. 1, pp. 201–211. (In Russian). EDN: [XVLMCI](#).


15. Kolchanova A.V., Morozova M.S. Attitude of Youth in the City of Irkutsk to Higher Education. *Global and regional research*, 2020, vol. 2, no. 4, pp. 97–104. (In Russian). EDN: [ZMVZMA](#).


Авторы

Балашова Надежда Валерьевна — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, BalashovaNV@bgu.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-8375-1082>, SPIN-код: 8941-3765, AuthorID РИНЦ: 516699.

Коновалова Дарья Витальевна — магистрант, кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, dashak200700@gmail.com,  <https://orcid.org/0009-0007-7151-9992>.

Authors

Nadezhda V. Balashova — PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration and Human Research Management, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, BalashovaNV@bgu.ru,  <https://orcid.org/0000-0002-8375-1082>, SPIN-Code: 8941-3765, AuthorID RSCI: 516699.

Darya V. Konovalova — Master's Degree Student, Department of Public Administration and Human Research Management, Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation, dashak200700@gmail.com,  <https://orcid.org/0009-0007-7151-9992>.

Вклад авторов

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the Authors

The authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Для цитирования

Балашова Н.В. К вопросу оплаты труда работников государственных учреждений / Н.В. Балашова, Д.В. Коновалова. — DOI 10.17150/2411-6262.2023.14(3).910-918. — EDN [EQLXIG](#) // Baikal Research Journal. — 2023. — Т. 14, № 3. — С. 910–918.

For Citation

Balashova N.V., Konovalova D.V. On the Issue of Remuneration of Employees of State Institutions. *Baikal Research Journal*, 2023, vol. 14, no. 3, pp. 910–918. (In Russian). EDN: [EQLXIG](#). DOI: 10.17150/2411-6262.2023.14(3).910-918.