**УДК 336.144**

**Ганиев Голибжон Абдирахманович**

**учитель**

*Наманганский государственный университет*

**Ganiyev Golib Аbdiraxmanovich**

*Namangan State University*

**ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

**PROBLEMS OF REMUNERATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

***Аннотация:*** *В статье рассматриваются недостатки в системе оплаты труда в бюджетных учреждениях (системе народного образования).*

***Ключевые слов:*** *описание, тариф-бесплатно, тарифы, разрядка, вывеска, зарплата, работник-работник, сертификат, категория, описание, базовый план обучения, примерный план обучения*

***Annotation:*** *The article discusses the shortcomings in the system of remuneration of labor in budgetary institutions (public education system).*

***Keyword:*** *description, tariff-free, rates, discharge, sign, salary, employee-employee, certificate, category, description, basic training plan, approximate training plan*

**Актуальность темы.** Реформирование системы образования - один из ключевых вопросов в период диверсификации секторов модернизации экономики страны. Выведение системы образования на новый уровень, обеспечение потребности экономики страны в будущих квалифицированных специалистах - один из ключевых вопросов сегодня. В Республике Узбекистан также с момента обретения независимости большое внимание уделяется развитию образования. Например, тот факт, что до 40% доходов государственной казны от социальной сферы направляется на развитие сектора образования, свидетельствует об исследовательской и актуальности этой области.

**Основная часть.** В системе образования бюджетных учреждений формы, системы и размеры оплаты труда, а также льготы по результатам труда определяются бюджетными учреждениями самостоятельно. Для надлежащего вознаграждения результатов работы в таких учреждениях создаются «Директорские фонды», которые обеспечивают стимулирование за счет средств, собранных в эти фонды [3]. Сотрудники предприятия делятся на двух: рабочих и служащих. В бюджетных учреждениях их классификация отражается в сметах, которые готовятся и утверждаются в начале каждого года. Трудовой отчет требует разделения сотрудников на управленческий и технический (рабочий, обслуживающий) персонал. Учет сотрудников предприятия ведется в отделе кадров инспектором по кадрам. Прием на работу, перевод на другую работу, отпуск и увольнение оформляются приказом (распоряжением) руководителя предприятия. Для каждого сотрудника открывается личная папка, в которой находится трудовой договор, трудовая книжка, кадровая книжка, копия информационного документа, копия приказа о приеме на работу и другие документы. Руководитель обязан получить подтверждение информации о сотруднике через контактное письмо в учреждение, в котором он / она получил образование. Если сотрудник, поступающий на работу, получает направление на работу, ему или ей не нужно делать вышеперечисленное. Кроме того, новый сотрудник должен предоставить диплом об образовании, сертификат, подтверждающий категорию (звание, звание) и аналогичную информацию, в дополнение к заявлению на получение диплома. Заработная плата в бюджетных организациях выплачивается по 2 различным системам: по установленной и неопределенной системе. Большинство государственных учебных заведений и средних специальных профессиональных колледжей, а также академических лицеев финансируют заработную плату в определенных и неопределенных системах. Оплата труда сотрудников определяется структурой определений. Описание - это финансовый документ, подготовленный для календарного года, который включает разные ставки определения, разные коэффициенты, квалификационные категории и премии. Размер оплаты труда определяется по определению, то есть по наличию соответствующей квалификационной категории, фактическое количество рабочего времени и т. д., которые определяются по результатам аттестации, отражаются в штатном расписании работника. фонд заработной платы. Управляющий должен соответствовать начислению заработной платы в перечне определений, подписанном главным бухгалтером [2]. Описание состоит из: порядкового номера, имени сотрудника, фамилии, отчества, опыта работы, учебного заведения, специализации образования, квалификационной категории, присвоенного ему предмета, года обучения, базовой ставки описания, учебных часов, педагогической часов, начисляется заработная плата за часы обучения, заработная плата за педагогические часы, другие дополнительные надбавки (за спортивную подготовку женщин в сельской местности, руководство компьютерным классом, за сертификаты SEFR, TFT, углубленные предметы для специализированных школ), часы проверки тетрадей и начисленная заработная плата, плата за руководство класса состоит ежемесячных пособий. Сумма этих заработных плат составляет среднемесячную заработную плату рабочего (учителя). Определение составляется сроком на один год, при необходимости может пересматриваться каждые 6 месяцев, а также может быть пересмотрено при повышении национальной минимальной заработной платы или изменении тарифов, в противном случае его изменение запрещено. Основа для разработки определений: в общеобразовательных школах - основные учебные планы, в профессиональных колледжах и академических лицеях - стандартные учебные планы. Согласно Распоряжению Министра народного образования № 6346, тарифы, устанавливаемые средними школами, централизованы, а бюджетные запросы делаются [5]. Тарифы подписывают руководитель отдела народного образования, главный бухгалтер, главный экономист, юрист, инспектор по кадрам и руководители отдела мониторинга. Одним из ключевых показателей определения является количество часов, отведенных учителям. Определения централизованного учета обобщаются с одобрения руководителей средних школ. Не секрет, что в большинстве случаев при изучении финансового положения недостаток в определении передается в районный отдел народного образования. На наш взгляд, трудовые договоры заключает директор общеобразовательной школы для определения рабочих. Часы работы учителя, группы будут прикреплены на августовском заседании по решению Педагогического совета. В целом оценки и описания отражают финансово-экономические показатели школ. Известно, что сегодня в системе народного образования есть недостатки в поиске специалистов и использовании их на своем месте. Исследование показало, что в некоторых средних школах использовался неспециализированный персонал из-за недостаточной правовой грамотности директоров. Хотя в некоторых средних школах документ, подтверждающий образование, не подходит для педагогической деятельности, тот факт, что классы выдаются в результате несоответствия нормативным документам, выданным вышестоящими органами, отрицательно сказывается на подготовке качественных кадров в средних школах. школы.

**Проблема.**

1. Как было сказано выше, в системе народного образования, как в профессиональных колледжах, так и в академических лицеях, если заработная плата за учебные часы исчисляется через базовый оклад, его выполнение отражается в учебных журналах, а заработная плата за педагогические часы рассчитывается. исходя из этого базового оклада, но не секрет, что его выполнение не отражено ни в каких официальных документах.
2. Выполнение требований ГОСТ с привлечением неспециалистов может замедлить образовательные реформы, поскольку проведение неспециализированной подготовки специалистом в сфере образования влияет на развитие сознания молодежи.
3. Исполнение постановлений Кабинета Министров № 297 и № 920 свидетельствует о том, что бюджетные средства не израсходованы в результате ненадлежащего использования [4]. Например, статья 115 Трудового кодекса предусматривает, что нормальная продолжительность рабочего времени работника не может превышать сорока часов в неделю, а статья 123 оговаривает, что «возможно (статьи 115–118 трудовой Кодекс) [1]. При этом отчетный период не может превышать один год, а продолжительность ежедневного рабочего времени (смены) не должна превышать двенадцать часов. Порядок применения накопительного расчета рабочего времени, а также мероприятий, направленных на выравнивание размера ежемесячной заработной платы, выплачиваемой работникам в течение отчетного периода, определяется коллективным договором.
4. В соответствии с требованиями к проверке тетрадей большинство общеобразовательных школ, профессиональных колледжей и академических лицеев оплачивают экзамен тетрадей в сумме учебных часов по родному языку и литературе, русскому языку и литературе, математике и геометрии. но на практике «литература», отсутствие тиража тетрадей по дисциплинам «литература», «геометрия» и их оплата - это неправильно спланированные государственные средства.
5. Тот факт, что накопленная плата за часы бухгалтерского учета находится в пределах средней месячной заработной платы, приводит к выплате ежемесячной заработной платы за невыполненную работу. Например, учитывая, что график учебного процесса в общеобразовательных школах, профессиональных колледжах и академических лицеях истекает 25 мая, плата за проверку тетради включается в заработную плату за незавершенную работу в июне, июле и августе.
6. Заработная плата, выплачиваемая руководителю класса, также включается в заработную плату за невыполненную работу, которая включается в заработную плату, рассчитанную в июне, июле и августе.

**Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, Республика Узбекистан 21.12.1995 г. Утверждено Законом № 161-I от 01.04.1996. вступил в силу.
2. Приказ Министра финансов Республики Узбекистан «Об утверждении Положения о порядке составления, утверждения и регистрации сметных расходов и штатных расписаний бюджетных организаций и получателей бюджетных средств» (зарегистрирован Министерством Министерства юстиции Республики Узбекистан 15 декабря 2014 года, регистрационный номер 2634).
3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 декабря 2005 г. № 275 «Об утверждении усовершенствованной системы оплаты труда народных работников образования».
4. В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 21 августа 2017 года № ПП-3231 «О дальнейшем совершенствовании механизма финансирования образовательных и медицинских учреждений и системы государственного финансового контроля» Положение о централизованном финансовом и финансовом контроле. бухгалтерские услуги.