

Дата поступления рукописи в редакцию: 08.12.2025 г.
Дата принятия рукописи в печать: 09.02.2026 г.

DOI: 10.24412/3034-2422-2026-1-23-26

НИКИФОРОВА Светлана Алексеевна,
Магистрант,
Тюменский государственный университет,
e-mail: lana.zavyalova@yandex.ru

ЭВОЛЮЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена комплексному анализу трансформации правовых основ оплаты труда педагогических работников в России. Прослеживается исторический путь от жестко централизованной тарифной системы советского периода к децентрализованной отраслевой модели, сформировавшейся в рамках реформы межбюджетных отношений. Основное внимание уделяется выявлению системных противоречий, присущих современному механизму правового регулирования.

Рассматривается конфликт между формальной автономией образовательных организаций и ограничениями нормативно-подушевого финансирования, проблемы субъективного и непрозрачного распределения стимулирующих выплат, а также углубляющаяся региональная дифференциация в уровнях доходов педагогов. Исследуются новые вызовы, связанные с демографической динамикой, цифровой трансформацией образования и частичным возвратом к элементам централизации на федеральном уровне. Делается вывод о необходимости поиска баланса между унификацией гарантий и институциональной автономией, разработки объективных критериев оценки труда и адаптации правовых механизмов к современным условиям.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: оплата труда педагогических работников, правовое регулирование, отраслевая система оплаты труда, нормативно-подушевое финансирование, стимулирующие выплаты, региональная дифференциация, институциональные противоречия, эволюция трудового права.

NIKIFOROVA Svetlana Alekseevna,
Master's Student,
Tyumen State University

PROSECUTORIAL SUPERVISION OVER COMPLIANCE WITH INFORMATION SECURITY LAWS FOR MINORS

ANNOTATION. This article provides a comprehensive analysis of the transformation of the legal framework for teacher remuneration in Russia. It traces the historical evolution from the strictly centralized wage system of the Soviet period to the decentralized sectoral model formed as part of the reform of interbudgetary relations. The primary focus is on identifying the systemic contradictions inherent in the current legal regulation mechanism.

It examines the conflict between the formal autonomy of educational organizations and the limitations of per capita funding, the problems of subjective and opaque distribution of incentive payments, and the deepening regional differentiation in teacher income levels. New challenges related to demographic dynamics, the digital transformation of education, and a partial return to elements of centralization at the federal level are explored. It concludes that it is necessary to find a balance between the unification of guarantees and institutional autonomy, develop objective performance evaluation criteria, and adapt legal mechanisms to modern conditions.

KEY WORDS: remuneration of teaching staff, legal regulation, industry-specific remuneration system, per capita financing, incentive payments, regional differentiation, institutional contradictions, evolution of labor law.

Институт оплаты труда педагогических работников представляет собой сложный социально-экономический и правовой феномен, эволюция которого неразрывно связана с трансформацией государственных приоритетов и модели экономики в целом [4, с. 103]. Исторический путь данного института от жестко централизованной тарифной системы советского периода к вариативным моделям рыночной эпохи демонстрирует не только смену методов правового воздействия, но и коренное изменение подходов к оценке самого педагогического труда. Современный этап его развития характеризуется наложением унаследованных административных механизмов на новые экономические реалии, что порождает комплекс системных противоречий [1, с. 59].

Такие противоречия проявляются в коллизиях между декларируемыми целями повышения престижа профессии и реальными инструментами ее материального стимулирования, между унифицирующими тенденциями федерального законодательства и необходимостью учета региональной специфики, между стимулирующей функцией заработной платы и ее гарантирующим началом. Анализ генезиса правовых основ оплаты труда в сфере образования позволяет выявить природу современных вызовов и наметить возможные векторы для совершенствования законодательства.

Правовое регулирование оплаты труда педагогов в советский период базировалось на принципах жесткой централизации и единообразия [5, с. 1899]. Единая тарифная сетка, утверждаемая на общегосударственном уровне, служила основным инструментом, определяющим размер заработной платы в зависимости от разряда, соответствующего уровню образования и стажу работы. Данная модель, при всех ее ограничениях, обеспечивала высокую степень предсказуемости и стабильности доходов учителя, нивелируя региональные и межшкольные различия [6, с. 58].

Гарантированный минимум был законодательно закреплён, а система дополнительных выплат, таких как «сельские» надбавки, носила строго определенный характер. Функция заработной платы сводилась преимущественно к воспроизводственной, тогда как стимулирующая компонента была выражена относительно слабо и реализовывалась через систему моральных поощрений и наград [1, с. 60]. Переход к рыночной экономике в 1990-е годы ознаменовал собой кризис прежней системы, которая финансово и идеологически не соответствовала новым условиям, что привело к значительному обесцениванию учительского труда, хроническим задержкам выплат и росту регионального неравенства.

Кардинальный перелом в подходе к правовому регулированию произошёл в рамках реформы межбюджетных отношений и введения нового Трудового кодекса Российской Федерации, ко-

торые заложили основы для децентрализации в данной сфере. Ключевым изменением стало закрепление на федеральном уровне исключительно базовых государственных гарантий, к которым относится минимальный размер оплаты труда, тарифная ставка первого разряда ЕТС либо минимальный оклад для работников бюджетной сферы, а также правила оплаты в особых условиях [7, с. 99-100]. Конкретные же условия оплаты труда, включая размеры окладов, ставок, компенсационных и стимулирующих выплат, были отнесены к компетенции региональных и муниципальных органов власти, а также самих образовательных организаций.

Данная модель нашла свое воплощение в создании так называемых отраслевых систем оплаты труда, которые пришли на смену единой тарифной сетке. Правовой основой для их внедрения послужили рекомендации федерального законодателя, предоставившего субъектам Российской Федерации и учредителям широкие полномочия по формированию параметров оплаты. В результате была законодательно оформлена трехкомпонентная структура заработной платы педагога, состоящая из базовой части, компенсационных и стимулирующих выплат, призванная связать материальное вознаграждение с качеством и результативностью труда [3, с. 586].

Проводимая децентрализация, несмотря на декларируемые цели повышения гибкости и эффективности, породила ряд глубоких институциональных противоречий. Первое из них заключается в конфликте между провозглашенной самостоятельностью образовательных организаций и сохраняющимся жестким нормативно-подушевым финансированием, которое объективно ограничивает реальные возможности школ по формированию достойного фонда оплаты труда [2, с. 142]. Учреждение, будучи формально наделенным правом устанавливать систему выплат, на практике вынуждено действовать в рамках строго лимитированного бюджетного ассигнования, размер которого часто не соответствует реальным потребностям.

Второе существенное противоречие связано с самой природой стимулирующей части фонда оплаты труда. Законодатель предполагал, что эти средства будут направляться на поощрение педагогов, демонстрирующих высокие образовательные результаты [4, с. 105]. Однако на практике распределение стимулирующих выплат часто приобретает субъективный характер, критерии их назначения не всегда прозрачны и измеримы, что ведет к размыванию их мотивационной функции и создает почву для социальной напряженности внутри коллектива.

Третье противоречие проистекает из региональной дифференциации [5, с. 1905]. Широкие полномочия, переданные на субфедеральный уровень, привели к колоссальному разрыву в уровне доходов педагога в разных субъектах

Российской Федерации, а подчас и внутри одного региона, что ставит под сомнение принцип единства образовательного пространства и социальной справедливости. Учителя, выполняющие идентичные профессиональные функции, оказываются в принципиально разных материальных условиях в зависимости от места своей работы [1, с. 60].

Современный этап характеризуется новыми вызовами, которые усугубляют существующие системные проблемы. Демографические волны, приводящие к колебаниям контингента учащихся, напрямую влияют на объем фонда оплаты труда, сформированного по нормативно-подушевому принципу, создавая неустойчивость в планировании доходов педагогов. Цифровая трансформация образования требует от учителя освоения новых компетенций, однако действующая система оплаты труда далеко не всегда адекватно отражает эти возросшие затраты интеллектуальной и эмоциональной энергии [6, с. 59].

Пандемийный период наглядно продемонстрировал, что интенсивность труда педагогов, связанная с дистанционными формами работы, существенно возросла, что не получило сколько-либо значимого финансового признания в правовом поле. На федеральном уровне наблюдается тенденция к частичному возврату к элементам централизации, что выражается в установлении единых для всех регионов требований к средней заработной плате отдельных категорий педагогических работников, однако достижение этих показателей зачастую обеспечивается не увеличением общего фонда оплаты труда, а его внутренней оптимизацией, например, через увеличение учебной нагрузки [3, с. 588].

Перспективы развития правового регулирования видятся в поиске баланса между необходимой унификацией гарантий и разумной автономией на институциональном уровне. Требуется

разработка более совершенных, объективных и прозрачных механизмов оценки качества труда, которые были бы лишены субъективизма и понятны самому педагогу [7, с. 98]. Назрела потребность в законодательном закреплении дифференцированных подходов к оплате труда в условиях цифровой образовательной среды, а также в пересмотре принципов формирования фонда оплаты труда, позволяющих обеспечить его стабильность независимо от конъюнктурных колебаний.

Таким образом, эволюция правового регулирования оплаты труда педагогических работников прошла сложный путь от абсолютной унификации к децентрализованной вариативности, которая, в свою очередь, выявила новые системные проблемы. Современное состояние данного института отражает общие противоречия переходного периода в социальной сфере, где рыночные механизмы накладываются на сохраняющиеся административные структуры. Ключевые вызовы сегодня связаны не столько с абсолютным размером заработной платы, сколько с внутренней несбалансированностью системы, ее непрозрачностью, региональной неравномерностью и недостаточной адаптированностью к новым реалиям образовательного процесса.

Дальнейшее совершенствование законодательства должно быть направлено на преодоление этих институциональных противоречий через создание стабильной, предсказуемой и справедливой модели, которая не только гарантировала бы учителю достойный уровень жизни, но и служила бы действенным стимулом для профессионального роста и повышения качества образования в целом. Устранение выявленных дисбалансов требует комплексного подхода, сочетающего меры бюджетной, налоговой и собственно трудовой политики.

Список литературы:

- [1] Абросимова А. С., Надина Е. В. Оплата труда в образовательных учреждениях // *Достижения науки и образования*. 2022. №3 (83). С. 58-61.
- [2] Городкова С. А., Медведева Н. В. Особенности оплаты труда педагогических работников системы общего образования: исторический аспект // *Вестник ЗабГУ*. 2015. №3 (118). С. 139-144.
- [3] Калинина Е. О. Оплата труда и социальные гарантии педагогических работников // *Вестник науки*. 2025. №6 (87). С. 584-589.
- [4] Пономарева Л. А., Лобанова О. Б. Оплата труда педагогических работников как фактор повышения эффективности педагогического труда: история и современность // *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*. 2009. №6-1. С. 102-106.
- [5] Пуляева В. Н., Иванова И. А. Эволюция системы оплаты труда работников бюджетной сферы // *КЭ*. 2021. №5. С. 1897-1912.
- [6] Фёклин С. И. Общие вопросы оплаты труда педагогических работников // *Эксперимент и инновации в школе*. 2008. №2. С. 56-61.
- [7] Хусаинова С. В. Основные проблемы организации оплаты труда и стимулирования труда педагогических работников // *Теория и практика современной науки*. 2021. №9 (75). С. 97-101.

References:

- [1] Abrosimova A. S., Nadina E. V. Remuneration of Labor in Educational Institutions // *Achievements*

of Science and Education. 2022. No. 3 (83). Pp. 58-61.

[2] Gorodkova S. A., Medvedeva N. V. Features of Remuneration of Teaching Staff in the General Education System: Historical Aspect // Bulletin of ZabSU. 2015. No. 3 (118). Pp. 139-144.

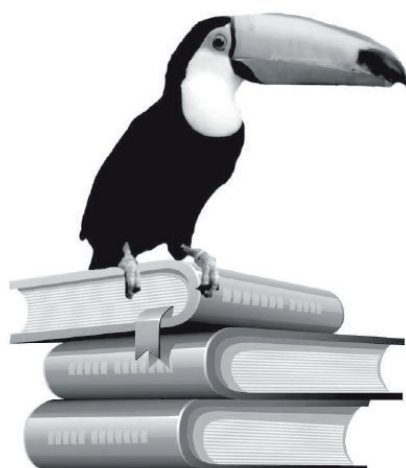
[3] Kalinina E. O. Remuneration and Social Guarantees of Teaching Staff // Bulletin of Science. 2025. No. 6 (87). Pp. 584-589.

[4] Ponomareva L. A., Lobanova O. B. Remuneration of Teaching Staff as a Factor in Increasing the Efficiency of Teaching Work: History and Modernity // Psychology and Pedagogy: Methodology and Problems of Practical Application. 2009. No. 6-1. Pp. 102-106.

[5] Pulyaeva V. N., Ivanova I. A. Evolution of the Remuneration System for Public Sector Employees // KE. 2021. No. 5. Pp. 1897-1912.

[6] Feklin S. I. General Issues of Remuneration of Teaching Staff // Experiment and Innovation at School. 2008. No. 2. Pp. 56-61.

[7] Khusainova S. V. Main Problems of Organizing Remuneration and Incentives for Teaching Staff // Theory and Practice of Modern Science. 2021. No. 9 (75). Pp. 97-101.



ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.