

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**  
**«Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)**  
**Высшая школа экономики и управления**  
**Кафедра «Экономическая теория, региональная экономика, государственное и муниципальное управление»**

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ**

**Заведующий кафедрой, д.э.н., профессор**

\_\_\_\_\_/ В.С. Антонюк /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Управление ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения (на примере МБОУ «Специальная  
(коррекционная) общеобразовательная школа № 127 г. Челябинска»)**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**ЮУрГУ – 38.03.01.2020.100.ВКР**

**Руководитель, проф. каф. ЭТГМУ**

\_\_\_\_\_/ И.В. Данилова /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Автор**

**студент группы ЭУ – 539**

\_\_\_\_\_/ Д.Р. Асмандияров /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Нормоконтролер, доц. каф. ЭТГМУ**

\_\_\_\_\_/ А.В. Резепин /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Челябинск 2020**

## АННОТАЦИЯ

Асмандияров Д.Р. Управление ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения (на примере МБОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 127 г. Челябинска»). – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ – 567, 70 с., 19 ил., 20 табл., библиогр. список – 32 наим.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

Целью выпускной квалификационной работы является формирование рекомендаций по совершенствованию управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения на примере МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

В дипломном проекте выявлена сущность ресурсного обеспечения бюджетного образовательного учреждения, проведен анализ использования материальных и трудовых ресурсов муниципального учреждения, определены направления совершенствования управления ресурсами учреждения.

Результаты дипломного проекта имеют практическую значимость и могут применяться МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» при оптимизации ресурсного обеспечения.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАК СУБЪЕКТ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ	7
1.1. Сущность и функции муниципального учреждения сферы образования	7
1.2. Источники финансирования муниципального учреждения сферы образования.....	17
2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	27
2.1 Анализ использования материальных и трудовых ресурсов муниципального образовательного учреждения.....	27
2.2. Анализ обеспеченности финансовыми ресурсами муниципального образовательного учреждения.....	40
3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЕКОМЕНДАЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	45
3.1. Основные направления совершенствования управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения.....	45
3.2. Оказание дополнительной услуги как условие повышения ресурсного обеспечения учреждения <b>Ошибка! Закладка не определена.</b>	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	59
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	61

## ВВЕДЕНИЕ

В Российской Федерации образование представляет собой одно из неотъемлемых конституционных прав гражданина страны. Начало своего образовательного пути человек начинает в раннем возрасте, примерно 1,5-2 года. Образовательный процесс осуществляется в образовательных учреждениях страны. Детское образовательное учреждение - самое первое и в наибольшей степени ответственное звено в системе образования.

Образовательные учреждения играют важную социальную роль в жизнедеятельности населения страны, которое заключается в том, что осуществляется процесс социализации детского населения в возрасте от 2 до 7 лет. Так же дети получают первые навыки взаимодействия в коллективе, первые образовательные навыки.

Финансовое обеспечение образовательных учреждений возлагается на местный уровень власти. То есть основной поток финансирования деятельности образовательных учреждений исходит из государственного бюджета.

Органы государственной местной власти, планируя свой бюджет на следующий отчётный период, включают в данный план финансовое обеспечение в виде субсидий для образовательных учреждений. Эти денежные средства на законодательном уровне закрепляются за учреждениями.

Целью выпускной квалификационной работы является формирование рекомендаций по совершенствованию управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения на примере МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

На основании цели выпускной квалификационной работы были сформулированы задачи исследования:

- исследование сущности и функций муниципального учреждения сферы образования;
- изучение источников финансирования муниципального учреждения сферы

образования;

- проведение анализа использования материальных и трудовых ресурсов муниципального образовательного учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»;

- проведение анализа обеспеченности финансовыми ресурсами муниципального образовательного учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»;

- выявление основных направлений совершенствования управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»;

- формирование рекомендаций по совершенствованию финансового обеспечения;

- внедрение системы внутреннего контроля и автоматизация деятельности по эффективности использования ресурсов как инструмент совершенствования использования средств муниципального образовательного учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

Предметом исследования в данной работе выступает процесс управления ресурсным обеспечением.

Степень разработанности проблемы: на сегодняшний день выбранной теме исследования посвящены многочисленные труды разных авторов, в частности таких авторов как Богуславский М.М., Вилкова Н.Г., Дроздов-Тихомиров А.А., Дьяконова А.А., Ерпылева Н.А., Канашевский В.А., Кириллова Н.А., Корепанова Н.Б., Кочергина Т.Е., Лебедев С.Н., Кабатова Е.В., Родионов А.А., Розенберг М.Г. и другие.

Научная новизна выпускной квалификационной работы заключается в разработанной автором исследования мероприятий по совершенствованию управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного

учреждения на примере МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

Методами исследования в данной работе являются анализ, синтез, финансовый анализ данных, графическое и табличное представление информации. В данной работе были использованы эмпирические методы исследования, такие как: наблюдение, сравнение, горизонтальный и вертикальный анализ финансовых показателей, анализ ликвидности, платёжеспособности, финансовой устойчивости, рентабельности, деловой активности, а также прогнозирование финансовых показателей.

В ходе работы так же были использованы следующие методы для предоставления результатов исследования: монографический, метод системного анализа и синтеза, экономико-статистический, графический.

Информационную основу исследования составили учебные и научные материалы, законодательство РФ, научные статьи об РФ, а также сведения, содержащиеся в научных публикациях по исследуемой проблеме.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в проведении исследования особенностей финансирования казенных образовательных учреждений и выявления проблем в данном процессе на современном этапе.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в разработке конкретных мероприятий по совершенствованию управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения на примере МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

Структура представленной работы состоит из введения, трёх основных глав, заключения и списка используемой литературы.

# 1. МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАК СУБЪЕКТ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

## 1.1. Сущность и функции муниципального учреждения сферы образования

Содержание образования зависит от специфики системы народного образования определенной страны, отведенного на образование времени, теоретического и практического значения отдельных отраслей науки в общей системе человеческих знаний, задач общества и государства в области политики, экономики и воспитания.

Сущность образования складывается из объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся личностные потребности каждого человека. Например: потребность в знании, науке и т.д. Субъективные причины определены внешними факторами, которые оказывают влияние на потребности человека. Например: методы получения знаний.

С. Ю. Дубровина, определяет образование, как вид деятельности, которая направлена на получение человеком определенных знаний и навыков.

В истории дидактики известны различные подходы к определению содержания образования, формировали специфику функционирования различных типов учебных заведений. Теория формального образования освещена в трудах Дж. Локка, Ж.-Ж. Руссо, И.-Г. Песталоцци, И.-Ф. Гербарта, И. Канта и др. Согласно ей основной задачей образования является развитие умственных сил, логического мышления, воображения, памяти, интеллекта учеников. Содержание образования должно базироваться на предметах гуманитарного цикла, математике и логике. По этой теории работали классические гимназии, лицеи в России и Англии. В наше время на этой основе организован учебный процесс в гимназиях, отдельных лицеях гуманитарного направления некоторых школах.

Теория материального образования, учредителем которой является английский

философ Герберт Спенсер (1820-1903), обусловлена быстрым развитием техники, промышленности, транспорта, связи. Сторонники ее основной задачей считали получение прикладных знаний, сосредоточение на изучении предметов естественно-математического цикла, в процессе усвоения которых должно происходить развитие мышления, умственных способностей. Ранее такие подходы исповедовали реальные и коммерческие училища.

Педоцентрична теория, сформулирована американским философом, педагогом Джон Дьюи (1859-1952), гласит, что содержание образования определяется интересами и способностями детей, а не социально-экономическими условиями и потребностями общества. На практике это выражается в организации вместо систематического обучения бесед, игр, занятий по интересам.

Процесс модернизации содержания образования является эволюционным, основывается на учете положительного опыта школы и одновременно предусматривает существенные изменения, обусловленные современными тенденциями общественного развития. Новые подходы предусматривают качественное обновление содержания образования в соответствии с приоритетных целей образования, сформулированных мировым образовательным сообществом. Они охватывают:

- целостное развитие личности через обеспечение роста его умственного, нравственного, эстетического, эмоционального, физического и социального потенциала;
- подготовку учащихся к труду, активной роли в экономической и общественной жизни общества, успешной деятельности в условиях быстрых изменений технологий и общества;
- навыков научного мышления, критического осмысления действительности и навыков решения проблемных ситуаций.

В контексте приоритетных целей образования определены основные пути повышения эффективности системы образования:

- обеспечение опережающего развития всей системы образования, его



направленности на проблемы будущей постиндустриальной цивилизации; формирования непрерывной системы образования;

- активизация гуманного и творческого начала в образовании, создание предпосылок для всестороннего развития и саморазвития личности, индивидуализации и дифференциации обучения, перехода на личностно ориентированные педагогические технологии;

- формирование в процессе обучения ценностей мирного сосуществования государств и международного сотрудничества;

- формирование коммуникативных навыков, умение сотрудничать в коллективе, ответственности за индивидуальные и коллективные решения;

- внедрение гуманистически ориентированных методов инновационного и развивающего обучения на основе использования перспективных информационных технологий;

- обеспечение большей доступности образования для населения планеты путем использования возможностей дистанционного образования и самообразования с применением информационных и телекоммуникационных технологий.

Система образования в Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» определена как совокупность факторов, которые являются взаимосвязанными между собой:

- преемственные образовательные программы и муниципальные образовательные стандарты различного уровня и направленности;

- сеть реализующихся программ в образовательных учреждениях самостоятельно, независимо от их организационно-правовой формы, типа и вида;

- органы управления образованием и подведомственные им учреждения и организации;

- объединение юридических лиц, социальных и государственно-общественных объединений, которые осуществляют деятельность в сфере образования.

Система образования в РФ представлена на рис. 1.

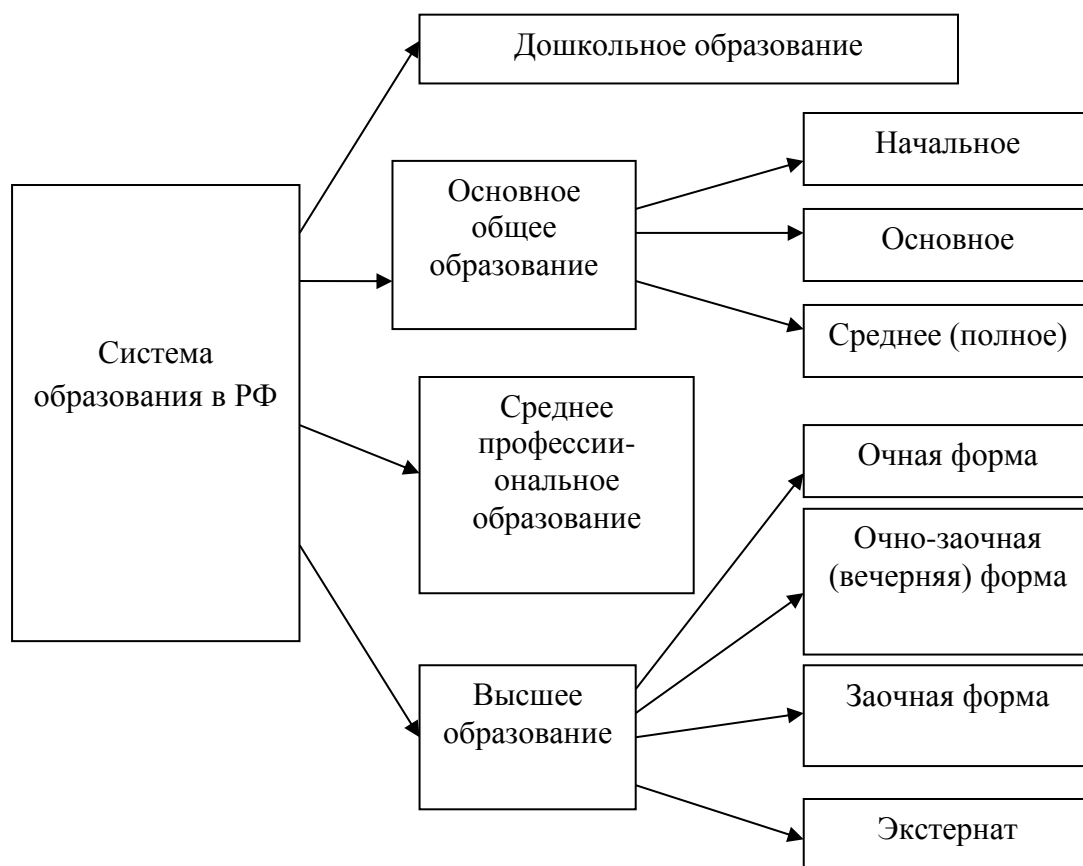


Рисунок 1 - Государственные органы власти, осуществляющие управление системой образования на уровне субъекта РФ

Образовательное учреждение представляют собой определённый вид образовательных учреждений, которые рассчитаны на осуществление образовательных программ.

На сегодняшний день выделяют несколько типов образовательных учреждений. Приведем их:

1. Дошкольные образовательные учреждения: детские сады, ясли. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) в возрасте от 1,5 до 6 лет, то есть детям дошкольного возраста;

2. Средние образовательные учреждения: средняя образовательная школа. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление

образовательных и учительных услуг населению (детям) в возрасте от 7 до 18 лет, то есть детям школьного возраста;

3. Средне –специальные образовательные учреждения: вечерние школы, колледжи, училища и пр. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) с целью получения специальности после 9 классов средней школы, либо после полноценного окончания среднебй школы (11 классов);

4. Высшие образовательные учреждения. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) с целью получения профессии.

В 2010 году в РФ вступил в силу закон № 83-ФЗ, который разделил все учреждения на три типа: бюджетное, автономное и казенное. Это разделение усложнило процесс финансирования образовательных учреждений. Все три типа образовательных учреждений различаются по типу управления. Сравнительный анализ трех типов приведем в таблице 1.

Таблица 1 – Типы муниципальных учреждений образования

Критерий сравнения	Бюджетное учреждение	Автономное учреждение	Казенное учреждение
Цель создания	некоммерческая организация, созданная с целью оказания услуг в сфере науки, образования, здравоохранения, социальной защиты,	некоммерческая организация, созданная с целью оказания услуг в сфере науки, образования, здравоохранения,	оказание муниципальных услуг образования за счет бюджетных средств на основании сметы

Окончание таблицы 1

	физической культуры и спорта.	социальной защиты, физической культуры и спорта.	
Основание	ФЗ 7-ФЗ, п 1 ст. 9.2.	ФЗ 174-ФЗ, а. 1, ст. 1	ст. 6 Бюджетной

создания			кодекс
Учредитель	муниципальное образование		
Коммерческая деятельность	имеют право на осуществление коммерческой деятельности на основании п.п. 2,3 ст. 298 ГК РФ, 7-ФЗ.		имеет право на осуществление коммерческой деятельности, если данный вид деятельности предусмотрен в учредительном документе
Источники финансирования	Субсидии: - в соответствии с гос. заданием учредителя; - на содержание имущества; - на иные цели. Средства из бюджета: - на исполнение публичных денежных обязательств перед физическими лицами; - на осуществление мероприятий в соответствии с нормативными правовыми актами	На основе бюджетной сметы	В виде субсидий в соответствии с государственным заданием учредителя и на содержание имущества

Рассмотрим их подробнее:

### 1. Казенное учреждение

Казенное образовательное учреждение осуществляет деятельность по реализации государственных образовательных программ за счёт финансирования из разных уровней бюджета.

Учредителем казенных учреждений в системе общего образования являются органы местного самоуправления, которые осуществляют следующие действия:

- утверждают устав казенного учреждения, его изменения;
- принимаются решения о реорганизации или его ликвидации.

Учредитель казенного образовательного учреждения осуществляет финансирование текущих содержательных работ, вне зависимости от объёма и качества, оказываемых ими образовательных услуг и выполненных работ, за счёт средств соответствующего уровня бюджета бюджетной системы РФ и на основе бюджетной сметы.

Казенное учреждение имеет право осуществлять деятельность, приносящую внебюджетный доход - то есть коммерческую деятельность, только в случае если такое право определяется уставом учреждения, однако возможности для её организации у них ограничены.

Все иные виды деятельности, не указанные в учредительских документах будут считаться незаконными. Кроме того, казенные учреждения не могут самостоятельно распоряжаться своими внебюджетными доходами.

Их внебюджетные доходы, полученные от использования муниципальной собственности, считаются неналоговыми доходами муниципального бюджета. Доходами, полученными от приносящей доход деятельности, распоряжается учредитель. Более того, главный распорядитель бюджетных средств может уменьшить финансирование казенного учреждения из бюджета на сумму дополнительных доходов учреждения.

Имущество казенного учреждения общего образования передаётся им на праве оперативного управления, которое оно не вправе отчуждать либо иным способом

распоряжаться без письменного согласия собственника данного имущества. Таким образом, вопросы распоряжения имуществом для казенного учреждения всегда сопряжены с необходимостью согласования с собственником, что может создавать определённые организационные затруднения, такие например как, временные, или трудовые затраты на согласование [2].

В системе общего образования к казенным учреждениям относят коррекционные школы, детские дома, интернаты, сельские малокомплектные школы и т.п. Основная деятельность казенных учреждений направлена на реализацию социальных гарантий граждан в сфере образования, на выполнение специфических услуг, которые не могут быть оказаны кем-либо, кроме публичного образования, поэтому их деятельность жёстко контролируется учредителем.

## 2. Автономное учреждение

Деятельность автономных учреждений регулируется Гражданским Кодексом Российской Федерации, а также принятым в соответствии с ним Федеральным Законом Российской Федерации № 174 – ФЗ «Об автономных учреждениях».

Автономное учреждение – это юридическое лицо, которое способно от своего имени приобретать имущественные и личные неимущественные права, и осуществлять их, нести обязанности, быть истцом и ответчиком.

Имущество автономного учреждения находится на праве оперативного управления, это право регулируется Гражданским Кодексом Российской Федерации, им оно должно отвечать по своим обязательствам. Исключение составляет: недвижимое имущество и особо ценное движимое имущество, которое закреплено за учредителем, или полученное за счет тех средств, которые выделил учредитель на их приобретение.

Собственником имущества автономного учреждения может являться:

1. Российская Федерация;
2. субъект Российской Федерации;
3. муниципальное образование.

Собственник не вправе претендовать на прибыль автономного учреждения и получать доход от эксплуатации имущества.

Собственник имущества автономного учреждения не отвечает по обязательствам автономного учреждения. Автономное учреждение не несет ответственности по обязательствам собственника имущества автономного учреждения.

Автономное учреждение создается для реализации целей, указанных в его учредительном документе - уставе, также возможно осуществление других видов деятельности, но при условии направленности на достижение основной цели и закрепленных в учредительных документах. Доходы от реализуемой деятельности поступают в распоряжение учреждения и используются на достижение его целей.

Автономное учреждение осуществляет в соответствии с государственным (муниципальным) заданием и (или) обязательствами перед страховщиком по обязательному социальному страхованию деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг.

Контроль за функционированием автономного учреждения производит:

- федеральный государственный орган за федеральным учреждением;
- высший исполнительный орган государственной власти субъекта Российской Федерации устанавливает порядок отношений учреждений субъекта Российской Федерации;
- местная администрация муниципального образования устанавливает порядок контроля за муниципальными учреждениями.

В Федеральном законе «Об автономных учреждениях» не закрепляется что именно контролирует учредитель, а также формы и методы контроля.

На практике контроль осуществляется в следующих сферах деятельности:

- за соответствием указанных в уставе видов деятельности и их реализацией;
- за соответствием оказываемых потребителям платных услуг нормативным правовым актам Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований;

- за размерами учрежденной платы за услуги, которые оказываются дополнительно помимо утвержденного государственного задания;
- за выполнением государственного задания на оказание услуг или выполнение работ;
- за наличием и фактическим состоянием недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, которое находится в ведении автономного учреждения, выявление неэксплуатируемого имущества или используемого на ненадлежащие цели;
- за достоверностью и полнотой предоставляемых отчетов об эксплуатации того имущества, которое закреплено за учреждением.

Автономное учреждение имеет право на открытие лицевых счетов и счетов в кредитных организациях в соответствующих уровню собственности учреждения органах: Федеральном казначействе, финансовом органе субъекта Российской Федерации, финансовом органе муниципального образования.

### 3. Бюджетное учреждение

Бюджетные учреждения являются некоммерческими организациями и выполняют следующие функции некоммерческого характера: социальные, культурные, образовательные, научные, функции по охране здоровья, развитию физической культуры и спорта и др.

Все бюджетные учреждения в результате своей деятельности расходуют денежные средства с помощью безналичных и наличных расчетов.

Учреждения расходуют бюджетные средства исключительно на:

- оплату труда работников;
- перечисление страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- трансферты населению, выплачиваемые в соответствии с нормативными документами;
- командировочные и иные компенсационные выплаты работникам;
- оплату товаров, работ и услуг по заключенным муниципальным контрактам;
- оплату товаров, работ и услуг в соответствии с утвержденными сметами без



заключения контрактов.

Данный перечень является исчерпывающим, и расходование бюджетных средств бюджетными учреждениями на иные цели не допускается. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе Единой тарифной сетки, установленной постановлением Правительства РФ. Применение Единой тарифной сетки является обязательным для всех учреждений находящихся на бюджетном финансировании.

Обязанности учреждений:

- своевременно подавать бюджетные заявки или иные документы, подтверждающие право на получение бюджетных средств;
- эффективно использовать бюджетные средства в соответствии с их целевым назначением;
- своевременно и в полном объеме возвращать бюджетные средства, предоставленные на возвратной основе;
- своевременно и в полном объеме вносить плату за пользование бюджетными средствами, предоставленными на возмездной основе;
- своевременно представлять отчет и иные сведения об использовании бюджетных средств.

Собственник наделяет учреждение имуществом, закрепляя его на праве оперативного управления. Учреждения не вправе отчуждать или иным способом распоряжаться закрепленным за ним имуществом и имуществом, приобретенным за счет средств, выделенных ему по смете, без согласования с собственником имущества. Учреждение самостоятельно не может распоряжаться (сдавать в аренду, предоставлять в залог, продавать и т.п.) имуществом, закрепленным за ним собственником или приобретенным за счет средств, выделенных по смете. Оно вправе использовать только денежные средства, выделенные по смете, причем в строгом соответствии с их целевым назначением.

## 1.2. Источники финансирования муниципального учреждения сферы

образования

Нормативно-правовое регулирование процесса финансового обеспечения учреждений в сфере образования имеют разграничения по видам и полномочия по работам и услугам, которые оказывают. Данные разграничения регламентируются следующими нормативными документами:

-от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»,

-от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

-от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Регламентация финансового обеспечения государственных (муниципальных) услуг в сфере образования осуществляется положениями Бюджетного кодекса Российской Федерации с учётом его специфики, определяемой положениями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Статья 41 Закона Российской Федерации от 10 июня 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» предусматривала, что финансирование образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, должно осуществляться на основе федеральных нормативов и нормативов субъекта Российской Федерации, определяемых по каждому типу, виду и категории образовательного учреждения, уровню образовательных программ в расчёте на одного обучающегося, воспитанника, а также на иной основе.

Таким образом, в действующем в настоящее время отраслевом законодательстве заложены базовые требования к определению размеров финансового обеспечения государственных (муниципальных) услуг в сфере образования.

В условиях современной экономической системы государства любая деятельность бюджетного учреждения, приносящая доход, является предметом внимания не только государственных органов, но и всех участников рыночных отношений, заинтересованных в результатах его функционирования. К примеру, увеличение субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания напрямую зависит от размера выручки учреждения, а установка взаимоотношений с партнерами так же основывается на оценке финансового состояния и возможностей учреждения.

Формирование, распределение и использование денежных доходов – основное условие для осуществления финансовой деятельности.

Финансы как экономическая категория – результат развития денежных отношений в определенных социально-экономических условиях[1].

Под финансами любой бюджетной организации понимаются следующие формы денежных отношений:

1) изменения в бюджете в процессе создания отраслевых денежных фондов (образование, культура, здравоохранение и т.д.);

2) в ходе взаимодействия отраслевых органов управления и подведомственных организаций, а также в процессе внутреннего управления денежными средствами, связанными с выплатами заработной платы и экономического стимулирования, применением и с перераспределением денежных средств по целевому назначению;

3) между хозяйствующими субъектами различных секторов и отраслей в процессе формирования и использования внебюджетных средств;

4) между хозяйствующими субъектами и потребителями товаров(услуг), по результатам которых создаются финансовые ресурсы бюджетных учреждений [2].

Стоит добавить, что финансы учреждений так же участвуют в процессе оказания услуг физическим и юридическим лицам и идут на развитие материально-технической базы учреждения. Финансы бюджетных организаций отличаются специфической формой движения денежных средств, определенными

условиями и последовательностью формирования и использования денежных фондов по целевому назначению.

В современных условиях рыночной экономики муниципальные бюджетные учреждения имеют право оказывать разнообразные услуги на платной основе. Данные изменения привели к переходу на новые условия хозяйствования государственных учреждений и значительному расширению источников их финансовых ресурсов.

Финансовые ресурсы государственных учреждений представлены денежными средствами, привлеченными из разных источников на поддержание и расширение своей деятельности. Формирование источников финансовых ресурсов происходит в зависимости от вида, формы и направленности оказываемых услуг. Все услуги могут предоставляться потребителям на платной, бесплатной или совмещенной основе.



Рисунок 2 - Источники формирования финансовых ресурсов [4]

Денежные средства, поступающие из вышеперечисленных источников, формируют фонд финансовых ресурсов (доход) учреждения.

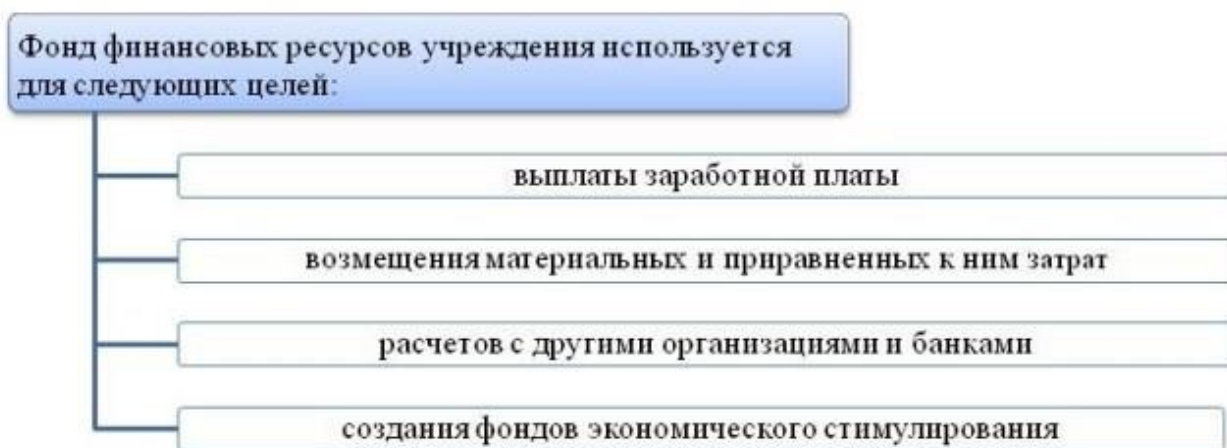


Рисунок 3 - Формирование фонда финансовых ресурсов

Государственные бюджетные учреждения, обладающие собственным балансом и расчетным счетом, в праве пользоваться кратко- и долгосрочными кредитами.

Финансовые ресурсы бюджетных учреждений используют так же для формирования фондов экономического стимулирования.



Рисунок 4- Фонды экономического стимулирования

К источникам, формирующим фонды экономического стимулирования, относят: общий доход учреждения и специфические поступления. В качестве основных примеров поступлений, с помощью которых происходит пополнение фондов социального и производственного развития, можно назвать:

- 1) снижение материальных затрат;

2) поиск возможностей сокращения выплат сторонним организациям (выбор более выгодных партнеров) и уменьшения расчетов по процентам за кредит;

3) выручка от реализации (продажи) лишнего, устаревшего оборудования, запасов и прочих материальных ценностей;

4) получение дополнительной прибыли за счет предоставления в аренду зданий, оборудования, инструментов, транспорта и т.д.

Существуют автономные бюджетные учреждения, которые базируются на частичной или полной самокупаемости, что предполагает покрытие затрат за счет выручки от предоставления платных услуг. Документально формирование и использование их финансовых ресурсов показывают в финансовом плане по соответствующим статьям доходов и расходов.

Муниципальные автономные учреждения самостоятельно разрабатывают свои финансовые планы. В рамках финансового планирования учреждения разрабатывают пакет следующих документов:

1) смета расходов, в случае, когда учреждение имеет финансирование за счет бюджетных средств;

2) смета расходов и доходов, когда в учреждении, помимо бюджетных, есть иные финансовые источники [5].

Экономические нормативы должны строго соблюдаться для обеспечения эффективной деятельности учреждения.

Нормативные затраты на оказание государственной или муниципальной услуги в сфере образования должны определяться:

– в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами образования, по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ с учётом форм обучения;

– с учётом типа образовательной организации;

– с учётом специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

– с учётом расходов на обеспечение дополнительного профессионального

образования педагогическим работникам, обеспечение безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья обучающихся;

– в расчёте на одного обучающегося.

Законодательно установлены требования к определению наиболее значительной части финансового обеспечения оказания государственных или муниципальных услуг в сфере образования – затраты на оплату труда педагогических работников должны определяться с учётом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемую в соответствии с решениями Президента РФ, Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления.

Организационно-правовые основы финансового обеспечения государственных (муниципальных) услуг в сфере образования содержатся в нормативных правовых актах федерального уровня. Однако их конкретизация осуществляется нормативными правовыми актами субъектов РФ, а также органов местного самоуправления.

При этом на федеральном уровне не определены единые подходы к формированию нормативов финансирования даже на уровне рекомендаций, что негативно влияет на качество предоставляемых услуг.

Несмотря на наличие конституционных гарантий общедоступности и бесплатности образования, имеет место нерешённость разграничения полномочий по финансовому обеспечению государственных (муниципальных) услуг в сфере образования и их «переложение» на органы местного самоуправления вместо уровней государственного управления.

При этом федеральный уровень власти вообще не участвует в финансовом обеспечении государственных (муниципальных) услуг в сфере образования.

Таким образом, нормативное регулирование образовательного учреждения находится в рамках нормативного регулирования деятельности всех образовательных учреждений.

Основным источником финансирования образовательного учреждения являются бюджетные средства. Бюджетный кодекс РФ даёт довольно ограниченный набор форм финансирования сферы образования из городского бюджета [33].

На рисунке 5 приведена схема финансирования образовательного учреждения.

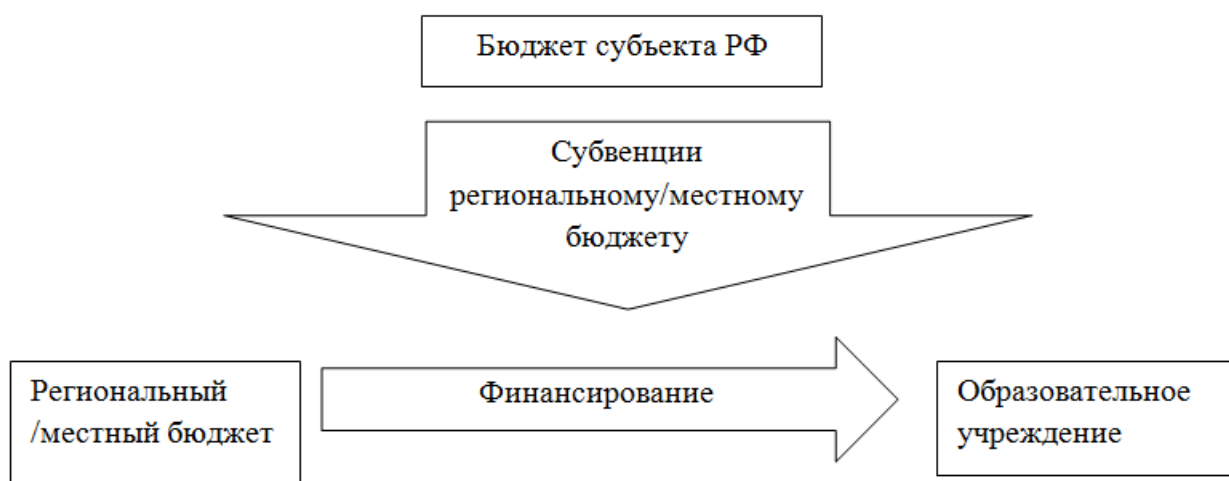


Рисунок 5 – Схема финансирования образовательного учреждения

Механизм бюджетного финансирования образовательного учреждения основывается на ряде принципов:

- деятельность образовательного учреждения финансируется учредителем на основании бюджетной сметы;
- финансирование осуществляется на основе нормативов субъекта федерации и местных нормативов;

Основная деятельность образовательного учреждения – оказание качественных образовательных услуг. Таким образом, финансируется не деятельность образовательного учреждения.

Полученные на выполнение бюджетной сметы средства расходуются образовательным учреждением на оказание образовательных услуг, содержание недвижимого и особо ценного имущества, на уплату налогов.

В настоящее время в Российской Федерации совершенствование и финансовое



обеспечение образования представляет собой одно из первоочередных задач государственной политики в сфере образования [6].

Бюджетная реформа в России, которая направлена на повышение эффективности услуг образования в условиях нестабильности, осуществляется в условиях сохранения расходов бюджетов на финансирование образования, но в данном случае специфика услуг образования, которая непосредственно связана с непрерывностью образовательного процесса, не учитывается.

Российская Федерация в соответствии со статьёй 7 Конституции является государством, политика которого в первую очередь сконцентрирована на создании условий, которые должны обеспечить достойную жизнь человека [7]. За последние пять лет в корне изменилось законодательство РФ, которое направлено на совершенствование правового статуса государственных и муниципальных учреждений. Результатом изменений явилась фундаментальная реформа системы финансового обеспечения оказания государственных и муниципальных услуг.

На перспективу до 2019 года совершенствование механизмов по регулированию деятельности бюджетных учреждений с целью повышения результативности, ответственности и прозрачности управления финансами является основополагающим условием повышения не только уровня, но и качества жизни населения, а также устойчивого экономического роста [4].

Стоит отметить, что средства бюджета выступают основным источником финансирования расходов на образование практически во всех странах мира, в том числе и в России [5]. Необходимость бюджетного финансирования образовательных учреждений обусловлена не только ролью в социально-экономическом развитии государства, но и свойствами образовательных услуг как общественного товара. Тем не менее, размер бюджетных ассигнований нельзя определять исходя только из требований практики.

Здесь, процесс государственного регулирования выступает в качестве установления государственного заказа, который подлежит бюджетному обеспечению, и соблюдение социальных нормативов, как в натуральном, так и в

денежном исчислении.

С повышением финансирования образовательных учреждений повышается культурный и духовный уровень населения.

Особенностью учреждения является то, что имущество данного учреждения принадлежит его учредителю, а не непосредственно самому казённому учреждению.

Основная цель учреждения заключена в удовлетворении общественного блага населения. То есть через учреждения Правительство страны реализует многочисленные социальные проекты с целью обеспечения благосостояния населения РФ.

Задачи учреждения направлены на усовершенствование организационной составляющей жизнедеятельности населения.

Финансирование деятельности учреждения в сфере образования осуществляется из государственного бюджета. Финансирование данному виду учреждений выделяется по целевой схеме - на выполнение государственного задания. Кредитные средства на финансирование учреждения не реализуются.

## 2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

### 2.1 Анализ использования материальных и трудовых ресурсов муниципального образовательного учреждения

Объектом исследования в данной работе выступает образовательное учреждение: муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя образовательная школа № 127 города Челябинска».

Краткое наименование: МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

Юридический адрес МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»: город Челябинск, ул. Коммуны, д. 115а.

Учредителем МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» является Комитет по делам образования г. Челябинска.

На рисунке 6 приведена организационная структура МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

**Структура управления  
МБОУ «С(К)ОШ № 127 г. Челябинска»**

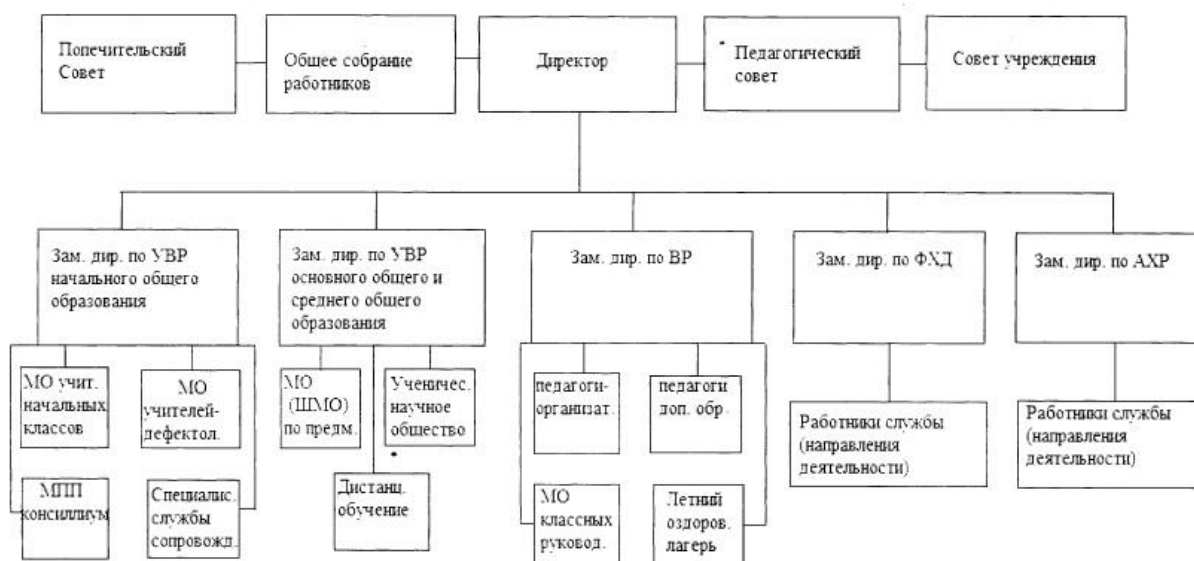


Рисунок 6 - Организационная структура МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»

Возглавляет МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск», директор. Директор руководит деятельностью; представляя ее интересы во всех организациях, учреждениях; осуществляет управление финансово-хозяйственной деятельностью предприятия. В рисунке 7 показано схема управления МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

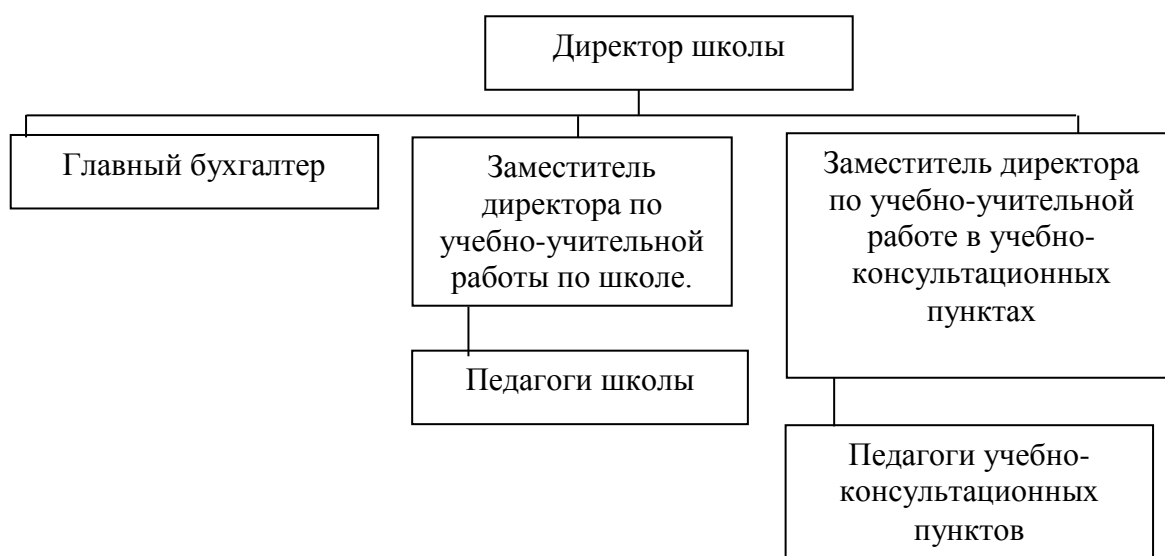


Рисунок 7 - Организационная структура управления в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»

В рисунке 1 показано схема управления МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск», которая имеет линейно-функциональный вид. Вся деятельность МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» разделена на два основных направления:

- учебно-учительная работа;
- учебно-консультационная работа.

Учебно-учительная работа в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» является основным видом деятельности. Это обучение учеников с первого по одиннадцатый классы.

Учебно-консультативная деятельность представляет собой дополнительные

занятия со школьниками в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» для более расширенного обучения.

Кадровый анализ:

На сегодняшний день в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» осуществляют деятельность 15 человек, из них:

- 11 человек- пелагического состава;
- 4 человек административного персонала.

Рассмотрим структуру персонала.

На рисунке 8 приведена структура персонала администрации МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» по гендерному признаку.

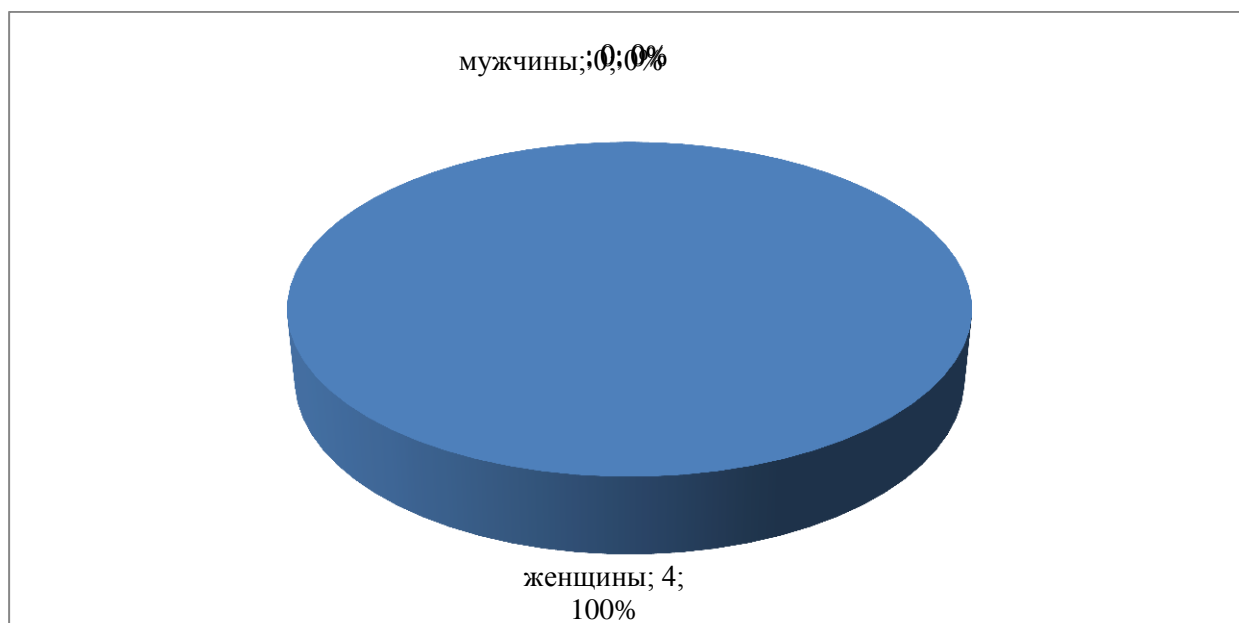


Рисунок 8 - Структура персонала администрации МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» по гендерному признаку на 2020год

На основании данного рисунка можно сделать вывод, что основная численность работников администрации МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» приходится на женщин – их доля в общей численности работников администрации МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» составляет 100%.

На рисунке 9 приведена структура педагогического персонала МБОУ «СОШ

№ 127 г. Челябинск» по гендерному признаку.

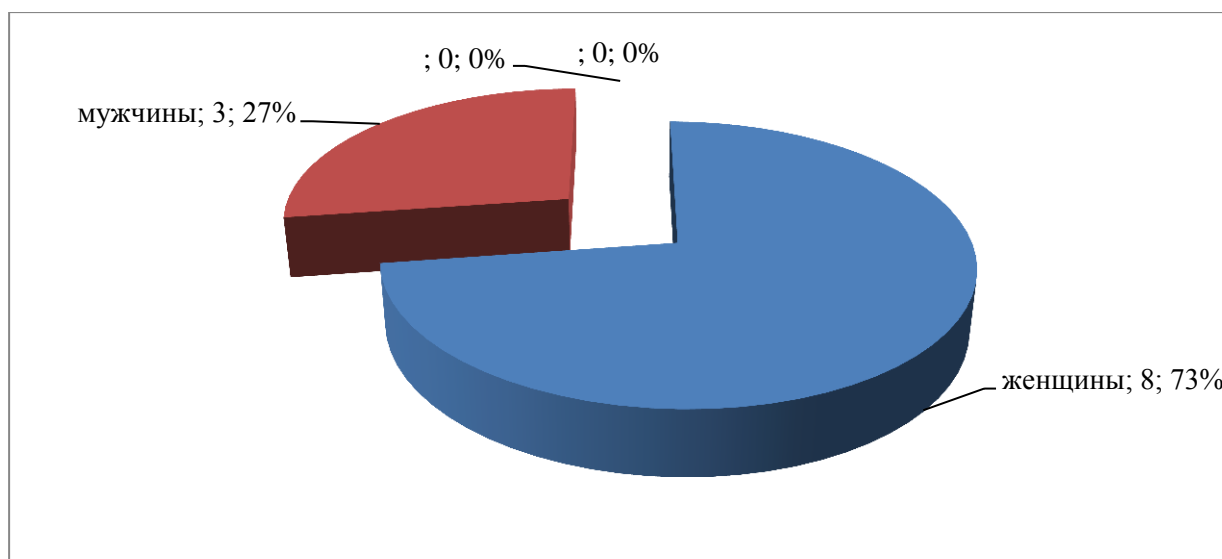


Рисунок 9 - Структура педагогического персонала МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» по гендерному признаку на 2020 год

На основании данного рисунка можно сделать вывод, что основная численность работников педагогического состава МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» приходится на женщин – их доля в общей численности работников администрации МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» составляет 73%.

Таким образом, можно сделать вывод, что в численности персонала МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» преобладают женщины.

Далее проведем анализ движения кадров.

На рисунке 10 представлена структура кадрового состава по возрасту в 2020 г. в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

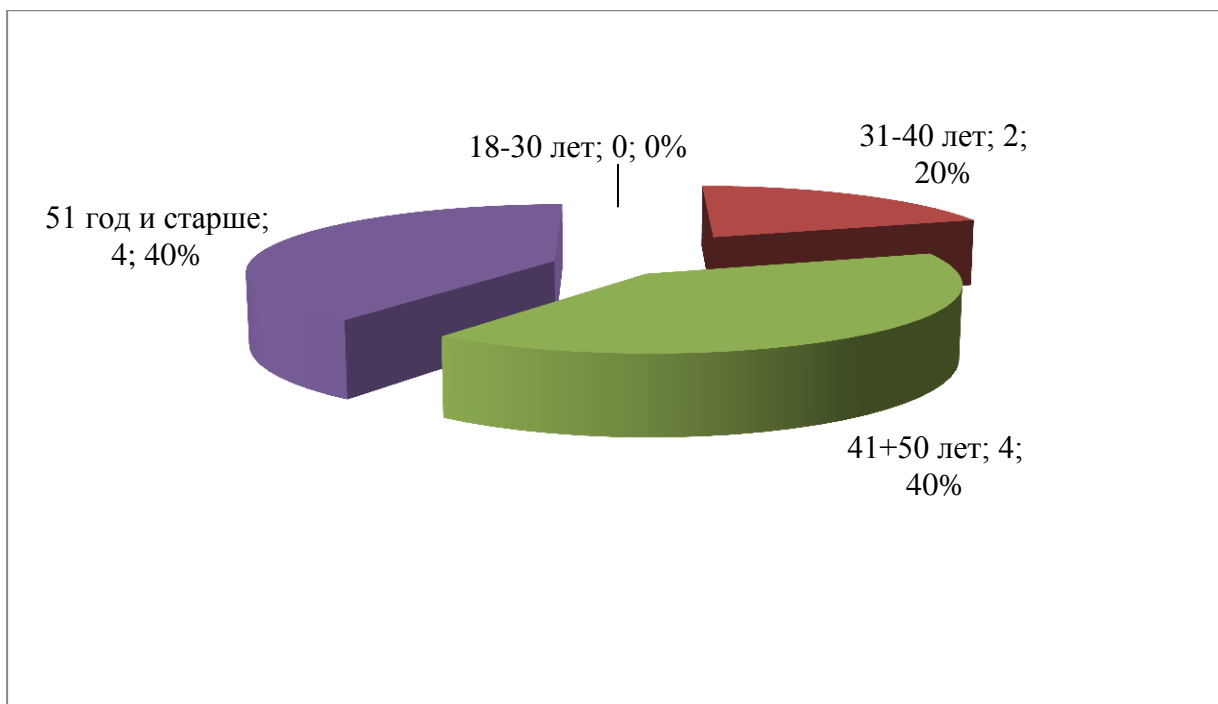


Рисунок 10 - Структура кадрового состава по возрасту в 2020 г. в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»

На рисунке 11 представлена структура кадрового состава по образованию в 2020 г. в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск».

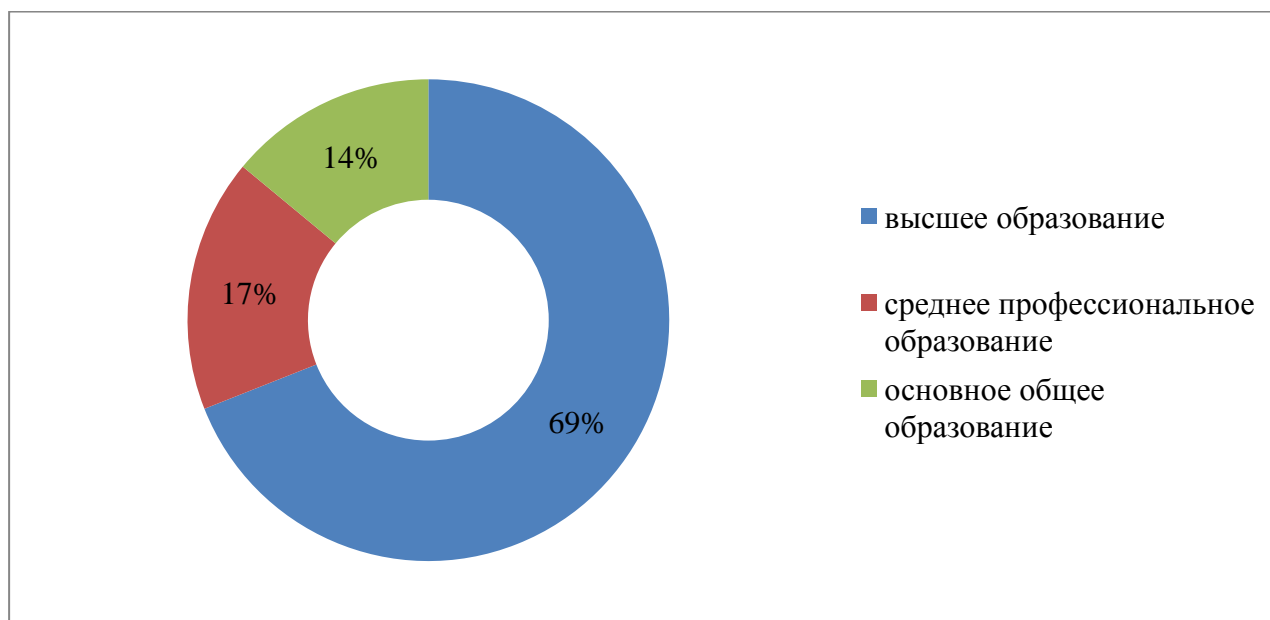


Рисунок 11 - Структура кадрового состава по образованию в 2020 году МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»

В таблице 2 представлена структура кадрового состава по стажу работы.

Таблица 2- Структура кадрового состава по стажу работы

Чел., %

Срок стажа	Кол-во чел.	%
2016г		
Стаж работы менее 1 года	0	0
Стаж работы от 1 года до 10 лет	2	13,3
Стаж работы более 10 лет	13	86,7
Итого	15	
2017г		
Стаж работы менее 1 года	0	0
Стаж работы от 1 года до 10 лет	2	13,3
Стаж работы более 10 лет	13	86,7
Итого	15	
2018г		
Стаж работы менее 1 года	0	0
Стаж работы от 1 года до 10 лет	2	13,3
Стаж работы более 10 лет	13	86,7
Итого	15	

На основании данной таблицы можно сделать вывод, что наибольшая численность работников МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» со стажем работы более 10 лет.

В таблице 3 приведена динамика трудовых показателей.

Таблица 3- Динамика трудовых показателей персонала МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года

Руб., %

Показатель	2018г.	2019г.



	Факт	План	Факт	Выполнение плана, %	Изменение, %
					к 2018 г.
Среднемесячная заработная плата, руб.	31248	31272	31926	102,1	102,2
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	6843312	68485 68	6991794	99,8	100,6
Производительность труда, руб/1 чел.	188352	17831 6	186339	104,5	98,9

По данным таблицы 6 можно сделать вывод о том, что численность персонала выросла за рассматриваемый период, но при этом наблюдается снижение среднемесячной заработной платы на 102,2% и на основании данных факторов произошел незначительный рост производительности труда на 98,9%. Это, в свою очередь, повлияло на выполнение показателей работы МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск», рост заработной платы работников (11,4%) и фонд оплаты труда (на 9,6%), соответственно. Зарплата сотрудников увеличивалась за счёт индексации и выполнения плановых показателей работы.

Анализ данного показателя в целом по сотрудникам МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» приведен в таблице 4.

Таблица 4- Динамика среднемесячной заработной платы в целом по сотрудникам МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года

Руб., %

Показатель	2017г	2018г	2019г.			
	Факт	Факт	План	Факт	Выполнение плана, %	Изменение, %
						к 2018 г.
Среднемесячная заработная плата, руб.	29956	32297	32655	32708	100,2	101,2

По данным таблицы 7 можно сказать о росте среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск». Показатель за три года вырос на 101,2% (2752руб.) в связи с повышением фонда заработной платы на 1029,6 тыс. руб. (таблица 13), повышением среднего размера премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, а также с единовременными выплатами характера. К 2017г. рост заработной платы составил 1,2% (411руб.) за счет индексации.

На рисунке 12 отображена динамика среднемесячной заработной платы сотрудников в целом за исследуемый период.

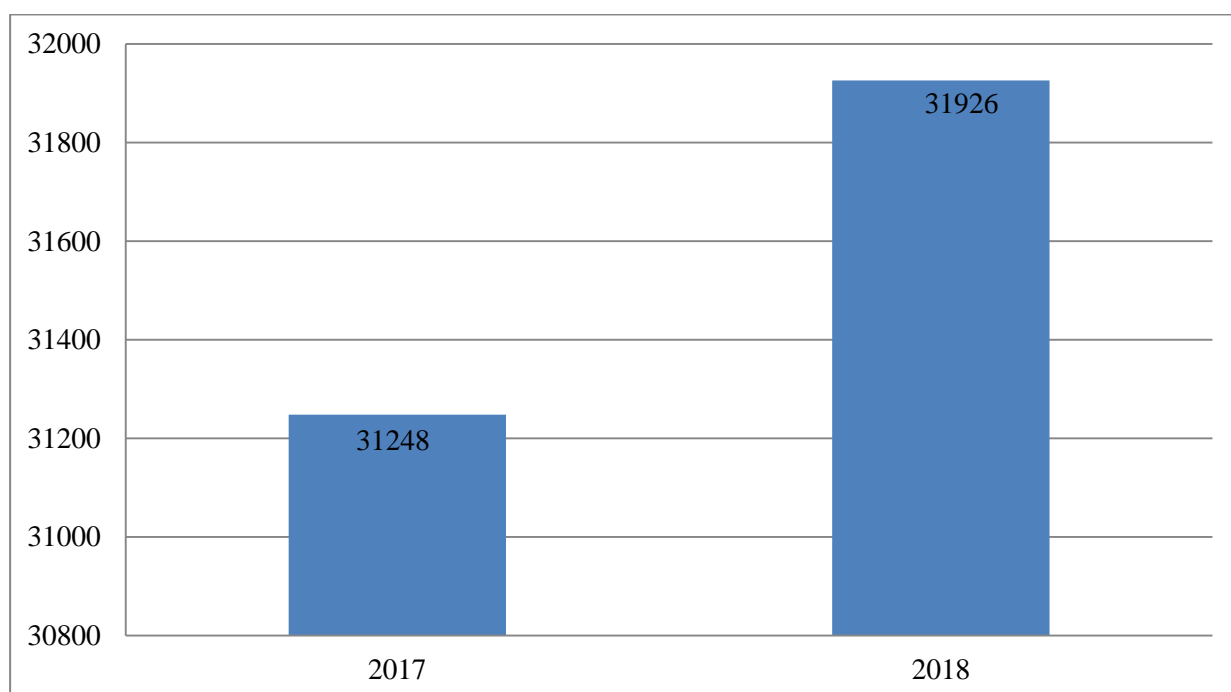


Рисунок 12 - Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»

Таким образом, можно сделать вывод, что динамика заработной платы имеет положительную тенденцию.

Анализ фонда оплаты труда сотрудников приведен в таблице 5 по образовательному процессу.

Таблица 5- Динамика фонда оплаты труда сотрудников МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года

Руб., %

Показатель	2017г.	2018г.	2019г.			
	Факт	Факт	План	Факт	Выполнение плана, %	Изменение, % к 2017 г.
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	6950093	6843312	6848568	6991794	99,8	100,6

Исходя из данных таблицы 8 можно увидеть, что ФОТ сотрудников в 2018г. изменился на -0,09% к плановому показателю, и на 0,2% - к фактическому показателю прошлого периода.

В 2018г. фактический фонд оплаты труда составил 99,8% к плану. Основная экономия к предусмотренным в плане суммам сложилась по оплате денежного вознаграждения руководителям, на которых распространяются особенности оплаты труда.

Анализ основных средств приведен в таблице 6.

Таблица 6 – Основные средства МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года

Руб., %

Статья баланса	Отчетный период			Абс.откл.		Отн.откл.	
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2018 к 2017	2019 к 2018	2018 к 2017	2019 к 2018
Основные средства (балансовая стоимость)	11712450	11836401,24	11878310,02	123951,24	41908,78	1,05	0,35
Амортизация основных средств	3855969,97	4096298,04	4428514,42	240328,07	332216,36	5,87	7,50
Основные средства	7856480,04	7740103,2	7449795,62	-116376,84	-290307,58	-1,50	-3,90

(остаточная стоимость)							
------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Основные средства по балансовой стоимости увеличились: в 2018 году на 123951,24 руб. или на 1,05%, в 2019 году на сумму 41908,78 руб. или на 0,35%.

Амортизация основных средств увеличилась: в 2018 году на 240328,07 руб. или на 5,87%, в 2019 году на 332216,36 руб. или на 7,5%.

В связи с ростом амортизации остаточная стоимость основных средств снижена: в 2018 году на 116376,84 руб. или на 1,5%, в 2019 году на сумму 290307,58 руб. или на 3,9%.

На рисунке 13 приведена динамика стоимости основных средств и амортизационных отчислений учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 года.

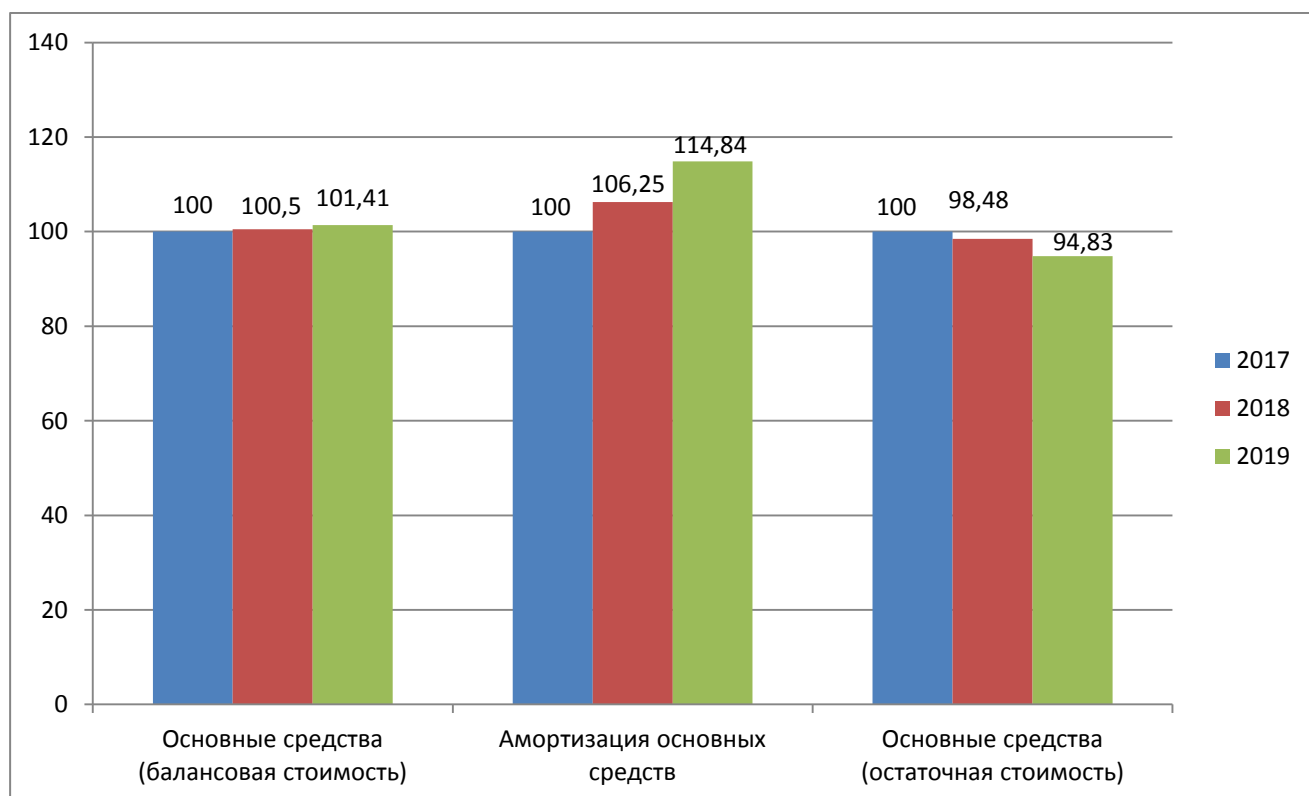


Рисунок 13– Динамика стоимости основных средств и амортизационных отчислений учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 года, руб.

Структура основных средств приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Структура основных средств МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года

Руб., %

Статья баланса	Отчетный период			Абс.откл.		Отн.откл.	
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2018 к 2017	2019к 2018	2018 к 2017	2019 к 2018
Основные средства (остаточная стоимость)	785648 0,04	774010 3,2	7449795, 62	- 116376,84	-290307,58	- 1,50	- 3,90
Здания и сооружения	711761 5	699913 7	6704596	- 118478,00	-294541,00	- 1,69	- 4,39
Машины и оборудование	723511	723511	723511	0,00	0,00	0,00	0,00
Прочие основные средства	15354	17455	21689	2101,00	4234,00	12,0 4	19,5 2

На основании данной таблицы можно сделать вывод, что основной объем основных средств приходится на здания и сооружения.

В таблице 8 приведена динамика материальных ресурсов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года.

Таблица 8- Анализ материальных ресурсов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2018-2019 года

Руб., %

Статья баланса	Отчетный период			Абс.откл.		Отн.откл.	
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2018 к	2019к 2018	2018	2019

				2017		к 2017	к 2018
Материальн ые запасы	15603,35	19704,81	20352	4101,46	647,19	20,81	3,18

Материальные запасы исследуемого учреждения имеют положительную динамику: в 2018 году они выросли на 4101,46 руб. или на 20,81%, и в 2019 году они выросли на 647,19 руб. или на 3,18%.

На рисунке 14 приведена динамика материальных запасов учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 года.

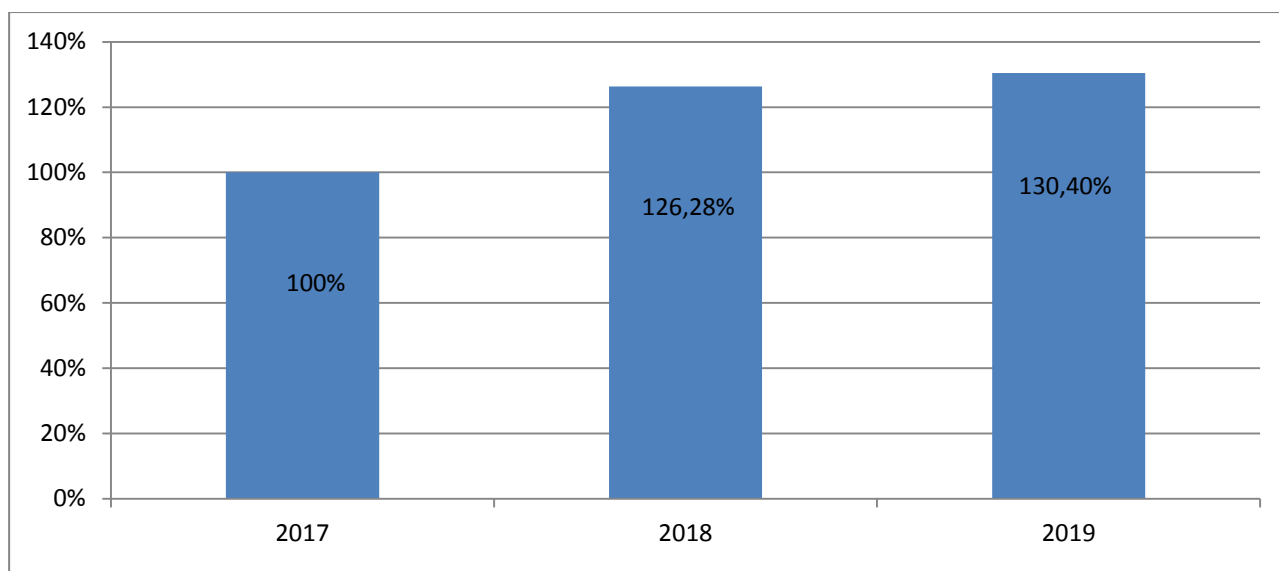


Рисунок 14 – Динамика материальных запасов учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 года, руб.

Проведем расчёт ресурсов в расчете на одного сотрудника и на одного воспитанника.

Численность обучающихся по образовательным программам в школе на 2019-2020 уч. год - 237 детей.

Численность обучающихся (воспитанников) в дошкольном отделении на 2018-2019 уч. год - 60 детей.

В таблице 9 приведен анализ материальных ресурсов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 гг.

Таблица 9- Анализ материальных ресурсов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 гг.

Руб., %

Статья баланса	Отчетный период			Абс.откл.		Отн.откл.	
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2018 к 2017	2019 к 2018	2018 к 2017	2019к 2018
Материальные запасы в расчете на одного сотрудника	1040,223	1313,654	1356,8	273,43	43,15	20,81	3,18
Материальные запасы в расчете на одного воспитанника	52,54	66,35	68,52	13,8	2,18	20,81	3,18

На основании данной таблицы можно сделать вывод, что материальное обеспечение имеет положительную динамику.

Таким образом, можно сделать вывод, что МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» обеспечена ресурсами для осуществления эффективной деятельности.

## 2.2. Анализ обеспеченности финансовыми ресурсами муниципального образовательного учреждения

У учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» и фактически и по законодательству единственный источник финансирования: средства государственного бюджета на выполнение государственного задания в сфере образования.

В 2019 году снижение финансирования произошло на сумму 1189601,03 руб. или на 14,36%.

Проведем анализ расходов учреждения в таблице 11.

Таблица 11- Анализ расходов учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за



2017-2019 года

Руб., %

Наименование показателя	Отчетный год			Абс.изм.		Отн.изм.	
	2017 г.	2018г.	2019г.	2018 к 2017	2019к 2018	2018 к 2017	2019к 2018
Расходы всего	8651209,08	9554110,44	10433687,02	902901,36	879576,58	9,45	8,43
1. Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	6246878,71	6845900,26	6814151,97	599021,55	-31748,29	8,75	-0,47
заработная плата	4794521,02	5253378,34	5232598,31	458857,32	-20780,03	8,73	-0,4
прочие выплаты	10781,10	9362,70	1312,00	-1418,4	-8050,7	-15,15	-613,62
начисления на выплаты по оплате труда	1441576,59	1583159,22	1580241,66	141582,63	-2917,56	8,94	-0,18
2. Приобретение работ, услуг	1517 920,73	1719269,48	2340282,70	201348,75	621013,22	11,71	26,54
услуги связи	9000,00	9 000,00	9 000,00	0	0	0,00	0
транспортные услуги	0	0	1 496,00	0	1496	0	100
коммунальные услуги	1305946,51	1336369,48	1377206,18	30422,97	40836,7	2,28	2,97
работы, услуги по содержанию имущества	113336,60	271910,34	285885,61	158573,74	13975,27	58,32	4,89
прочие работы, услуги	89637,62	101989,66	666694,91	12352,04	564705,25	12,11	84,7
3. Расходы по	717875,97	815403,00	984286,21	97527,03	168883,21	11,96	17,16

операциям с активами							
----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Окончание таблицы 11

амортизация основных средств и нематериальных активов	231456,84	255278,07	428145,02	23821,23	172866,95	9,33	40,38
расходование материальных запасов	486419,13	560124,93	556141,19	73705,8	-3983,74	13,16	-0,72
4. Прочие расходы	168533,67	173537,70	167257,51	5004,03	-6280,19	2,88	-3,75

На основании данной таблицы можно сделать вывод, что учреждение МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» осуществляет 4 вида основных расходов:

- по заработной плате и отчислениям в социальные фонды;
- расходы на приобретение работ и услуг от сторонних организаций;
- расходы по операциям с активами МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»;
- прочие виды расходов.

На рисунке 16 приведена структура расходов учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2019 год.

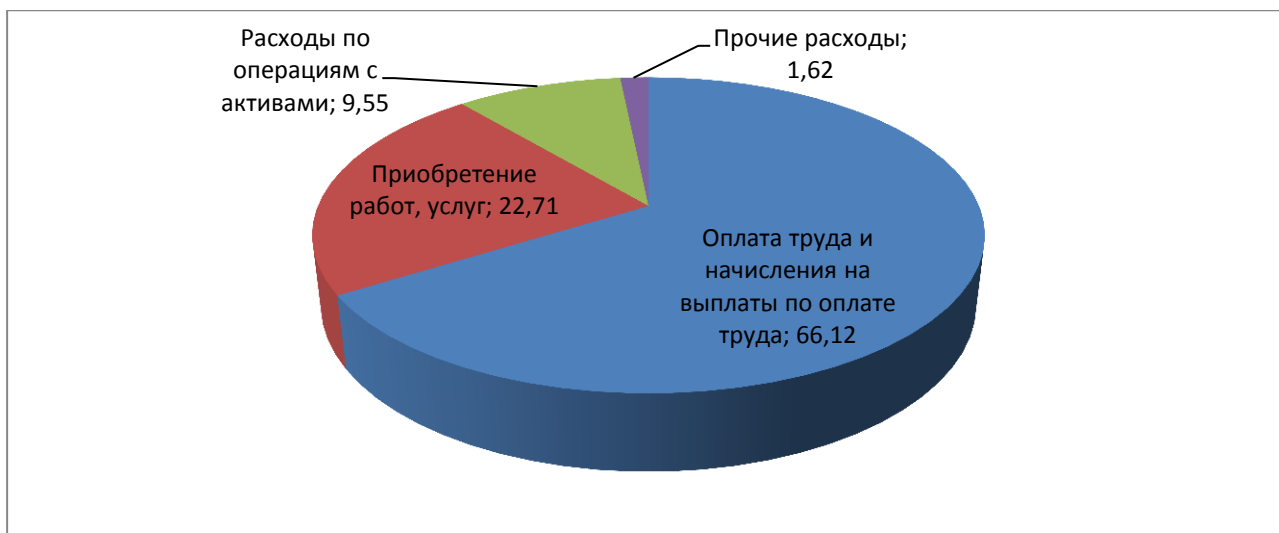


Рисунок 16 - Структура расходов учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2019 год, руб.

Проведенный анализ динамики расходов показал, что в целом расходы учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за последние три года выросли: в 2018 году рост произошел на сумму 902901,36 руб. или на 9,45%, в 2019 году рост произошел на 879576,58 руб. или на 8,43%.

На рисунке 17 приведена динамика расходов учреждения образования МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск» за 2017-2019 года.

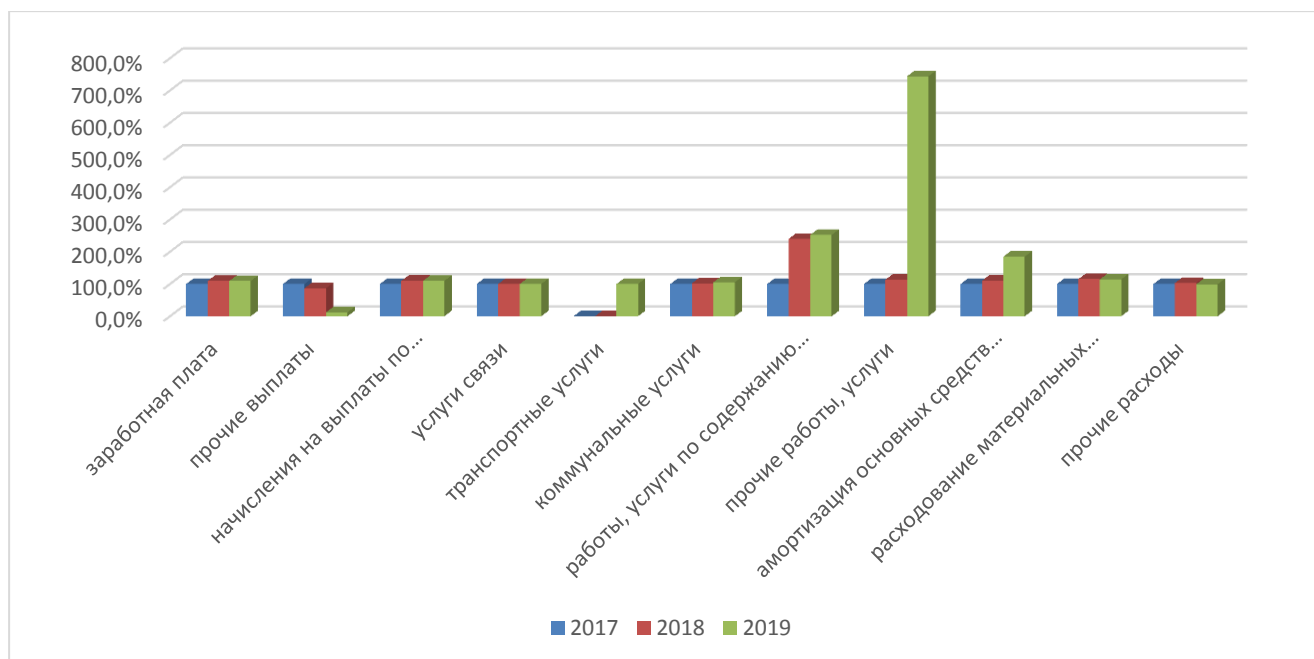


Рисунок 17 - Динамика расходов учреждения МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск»  
за 2019 год, руб.

Основной рост наблюдается по статьям расходов расходам, связанным с приобретением услуг и работ от сторонних организаций:

- в 2019 году появились расходы за приобретение транспортных услуг в размере 1496 руб.;

- выросли расходы на коммунальные услуги: в 2018 году на 30422,97 руб. или на 2,28%, в 2019 году на 40836,7 руб. или на 2,97%;

- выросли расходы по содержанию имущества: в 2018 году на 158573,74 руб. или на 58,32%, в 2019 году на 13975,27 руб. или на 4,89%;

- выросли расходы по прочим приобретённым услугам и работам: в 2018 году на 12352,04 руб. или на 12,11%, в 2019 году на 564705,25 руб. или на 84,7%.

### 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЕКОМЕНДАЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСНЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

#### 3.1. Основные направления совершенствования управления ресурсным обеспечением муниципального образовательного учреждения

Широко известно, что одним из важнейших направлений модернизации системы образования является развитие человеческих ресурсов. Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, творческие и активные педагоги, самостоятельно принимающие решения, способные сотрудничать, мобильные, динамичные, конструктивные, готовы к межкультурному взаимодействию и чувствующие ответственность за судьбу страны, за ее социальное и экономическое процветание.

Современные процессы модернизации образования подчеркивают не формальную принадлежность учителя к профессии, а занимаемую им личную позицию, обеспечивающую отношение к педагогической работе. Именно эта позиция направляет учителя на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком. Только зрелость личной, профессиональной позиции учителя обеспечивает замену традиционных образовательных ценностей ценностями развития личности школьника и, следовательно, повышением качества его воспитания.

Педагогическая компетентность – это категория оценки, которая характеризует учителей как субъект образовательной деятельности в системе образования, что предполагает наличие профессиональных, психолого-педагогических знаний, умений, профессиональных позиций и подходов учителя, необходимых для профессии.

Можно отметить, что существует конкретное противоречие между требованиями к профессиональной компетентности педагогов, проявляющимися

в формировании профессионального сознания, определяющего выбор определенной профессиональной позиции, и недостаточно развитой технологией помощи, необходимой (в связи с новыми образовательными стандартами), личной и профессиональной перестройкой педагогов.

В Челябинске особенностью руководства и управления на современном этапе является удовлетворение текущих профессиональных потребностей педагогов в общеобразовательных учреждениях и обеспечение условий для включения педагога в творческий поиск. Управленческая деятельность, осуществляемая как на уровне муниципальных органов власти, так и в самих образовательных учреждениях в соответствии с современными требованиями, позволит каждому педагогу успешно перейти к внедрению новых образовательных стандартов.

В г. Челябинске системой оценки профессиональной компетентности является аттестация старшего и преподавательского состава. Дальнейшее обучение – это процесс, который сохраняет приобретенные квалификации, а также приводит их в соответствие с изменяющейся средой, выводя их на уровень, соответствующий деятельности учреждения. Систематическое и комплексное обучение обеспечивается структурой его организации, что отражено в соответствующем плане работы общеобразовательных учреждений.

Однако в современной системе повышения квалификации педагогов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск возможности теории и практики недостаточно используются при определении содержания и принципов формирования профессиональной позиции учителя.

Курсы повышения квалификации, проходящие в Челябинске, не ставят задачи формирования целостности должности педагога; этот подход остается приоритетным, в котором в большинстве случаев знания носят более образовательный характер, что, в свою очередь, не означает их применения на практике. Необходимы глубокие исследования адаптации научных и теоретических знаний для создания на базе образовательного учреждения

комплекса условий, способствующих перестройке педагогического сознания педагогов, что, в свою очередь, приведет к разработке новых персональных профессиональных позиций.

Образовательная среда школы, как нельзя лучше, обеспечивает передачу полученных знаний в область практических действий, интеграцию личностного и профессионального компонента, что способствует целостности профессиональной позиции как системообразующего фактора в процесс повышения квалификации педагогов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск.

Педагогическая подготовка позволяет эффективно реструктурировать деятельность педагога с точки зрения сформированной позиции специалиста. Педагогическая деятельность – это процесс соответствующей, систематической познавательной деятельности педагога, который решает проблемы воспитания и развития личности в соответствии с современными требованиями в определенной области.

На сегодняшний день в нормативных документах об образовании все чаще говорится о необходимости повышения качества образования.

Основной целью повышения квалификации педагогов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск должно стать развитие профессионального мастерства, освоение новых профессиональных компетентностей, обновление теоретических и практических знаний специалистов системы образования в связи с возросшими требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

В г. Челябинске существуют и применяются различные способы повышения квалификации:

- краткосрочные курсы (1–2, 3–6 дневные) (семинары, практикумы);
- накопительная система повышения квалификации;
- плановые курсы повышения квалификации;
- обучение в вузе;
- прохождение переподготовки и некоторые другие.

На практике, при прохождении КПК педагоги МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск сталкиваются с такими проблемами, как:

- невозможность пройти курсы без отрыва от производства, а это влечет прерывание педагогического стажа;

- курсы носят теоретический характер или имеют целью ознакомление с нормативными документами и концептуальными основами образования. Нет практической направленности.

- недостаточно средств на оплату КПК, проезд и проживание, покупку методического обеспечения новых программ и т.п.

Вышеперечисленное ведет к формальности прохождения КПК, как говорится «ради корочки».

Системообразующей идеей и функцией профессионального развития педагогов МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск должна быть ориентация педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста.

Поэтому для решения выявленных проблем в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск необходимо разработать программу «Повышение квалификации педагогов путем внедрения современных и инновационных педагогических технологий в педагогический процесс».

Перечислим задачами программы:

- организовать процесс повышения квалификации без отрыва от производства, на рабочем месте;

- подобрать практико-ориентированные формы повышения квалификации;

- организовать доступ различного характера информационным системам (интернет-ресурсы, профессиональные периодические издания и др.), обмен опытом с коллегами округа и др.

Предполагаемые результаты, будут следующие:



- 100% педагогов владеют ИКТ и используют в работе с детьми и родителями современные технологии и методы;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- оформление статей, методических разработок, представляющих опыт работы в профессиональные периодические издания и педагогические сборники;
- 100% аттестация педагогических кадров;
- получение статуса инновационной площадки и др.

Формирование эффективного мотивационного механизма является одним из важнейших направлений в сфере управления ресурсным обеспечением. Для того, чтобы учителя МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск хорошо выполняли свою работу, необходимо разработать соответствующие меры мотивации для них. Чем более мотивированы работники, тем выше уровень предоставляемых ими услуг, что означает, что в конечном итоге общий уровень образования в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск станет намного выше.

Процесс мотивации заключается в ее формировании под воздействием внутренних и внешних факторов, в результате которых происходит определенное поведение работника, направленное на удовлетворение потребностей.

Потребности – это то, что возникает и находится внутри человека, и объективно необходимо для поддержания жизни и развития организма, личности и социальной группы, что довольно часто встречается у разных людей, но в то же время имеет определенные индивидуальные проявления для каждого человека.

Обращаясь к тому факту, что все люди имеют одинаковые потребности (не утверждаем, что все они одинаковы, но указываем только на то, что среди них есть одинаковые – в еде, сне, жилье и т. д., работодатель может принимать меры стимулирования для всего трудового коллектива или его части, а не для каждого конкретного работника.

Свою классификацию человеческих потребностей, которая используется в менеджменте, а также помогает разобраться в побудительных мотивах трудовой деятельности, предложил Абрахам Маслоу (1908–1970). По данной

классификации иерархия человеческих потребностей в порядке приоритетов выглядит так (широко известная Пирамида Маслоу: без удовлетворения низшей потребности (голода) человек не способен на любовь, самовыражение и т.д.):

- физиологическая потребность (голод, жажда, здоровье);
  - потребность в самосохранении (безопасность, здоровье);
  - потребность в любви (привязанность, духовная близость, отождествление себя с другими);
  - потребность в уважении (чувство собственного достоинства, престиж, одобрение со стороны общества);
  - потребность в самоутверждении (самореализация, самовыражение)
- [14, с. 87].

В процессе стимулирования труда работодателю необходимо осознавать, на какой из этих компонентов он способен повлиять с помощью той или иной меры стимулирования. Ответ на этот вопрос заключается в том, что работодатель имеет право влиять только на интересы работника. Например, есть потребность в еде, и работодатель может удовлетворить эту потребность работника за счет премий. И тут возникает интерес работника к получению этой награды. Или существует необходимость в признании, и работодатель готов удовлетворить эту потребность путем вознаграждения. Сотрудник также заинтересован в получении этой награды, чтобы удовлетворить свои собственные потребности. В связи с этим справедливо утверждать, что стимулы также выступают элементами мотивации.

Стимулы – это причины, побуждающие определенные мотивы к действию, которые также вызывают определенные человеческие действия. Стимулы возбуждают интерес, удовлетворяют или вдохновляют. Совокупность стимулов – это процесс стимулирования.

Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивации людей, а также один из способов мотивации.

Таким образом, все ранее упомянутые элементы (потребности, мотивационная структура, интерес) влияют на личность изнутри и

стимулирование извне. Именно через стимулы работодатель может влиять на интересы работника и, следовательно, мотивировать его.

В настоящее время выделяют такие виды стимулирования как материальное и нематериальное.

Материальное стимулирование – это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда.

Заработная плата сотрудников МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск состоит из трех частей:

- постоянная часть;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Предоставление работнику компенсационных выплат является обязанностью работодателя, т.к. в ТК РФ предусмотрены конкретные обстоятельства, при наличии которых работник получает выплаты компенсационного характера. Среди таких обстоятельств, например, особые условия труда. В этом случае у работодателя появляется обязанность данную компенсационную выплату произвести.

Говоря о стимулирующей части заработной платы, важно подчеркнуть, что премии по основанию своего возникновения могут быть двух видов:

– те, которые предусмотрены локальным правовым актом организации или трудовым договором с работником: они подлежат выплате работнику в том случае, если наступают обстоятельства, с которыми связано назначение премии (достижение определенного результата трудовой деятельности, перевыполнение плана и т.д.). Т.е. при закреплении в документах соответствующих положений и наступлении указанных обстоятельств, работодатель приобретает обязанность выплатить премию работнику. Следовательно, если работодатель таковую обязанность не выполняет, работнику вправе обратиться в компетентные, в том

числе судебных, органы и иском в защиту своих трудовых прав.

– т. е, которые не предусмотрены никакими документами и которые вправе назначить работодатель работникам исходя из собственного побуждения похвалить работника. В отличие от первого вида премий, выплату таких премий работник требовать от работодателя не вправе.

Если в случае премий первого типа работодатель выполняет свое обязательство по выплате работнику полной заработной платы, то во втором случае работодатель осуществляет свое право на вознаграждение работнику за определенные трудовые достижения. Следует отметить, что в большинстве случаев именно благодаря премиальной части заработной платы становится возможным мотивировать и стимулировать работников повышать эффективность трудовой деятельности, строго соблюдать трудовую дисциплину и т. д. Бонусная часть действует как своего рода инструмент воздействия на работников с целью исправления их трудового поведения.

Необходимо отметить, что оба названных типа премий применяются к сотрудникам МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск.

Используя право устанавливать премии работникам, работники МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск должны иметь материальную мотивацию. Для этого необходимо разработать детальную систему премирования отдельно для каждой категории работников образовательной организации. Соответственно, в бюджете г. Челябинск должны быть заложены дополнительные средства для премиальных выплат работникам МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск.

Материальные стимулы, конечно, имеют первостепенное значение, но их следует использовать в сочетании с нематериальными стимулами для работников МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск. Согласно ранее описанной характеристике потребности человека по А. Маслоу, только некоторые потребности могут быть удовлетворены материальными средствами, в то время как остальные требуют использования нематериальных мер стимулирования, прежде всего, необходимости самоутверждения, Именно эту потребность способен

удовлетворить человек в обществе, т. е. в трудовом коллективе.

Нематериальные стимулы сегодня не имеют четкого определения; они выступают против материальных стимулов, которые работник получает в денежном выражении, в виде бонусов или в натуральной форме. Нематериальные стимулы не требуют от работодателя огромных затрат, но требуют должного внимания. Это свойство нематериальных стимулов также является положительным, поскольку каждый предприниматель стремится максимизировать прибыль и, следовательно, понести наименьшую сумму затрат. В связи с этим меры нематериального стимулирования персонала имеют особое значение для работодателя.

Посредством различных мер работодатель может удовлетворить различные потребности работника. В МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск это может быть создание комфортного рабочего места – таким образом удовлетворяется потребность работника в безопасности и комфорте. Сегодня люди часто обращают внимание на свое рабочее место, потому что большинство из нас проводят большую часть дня на работе, и поэтому потребность в комфорте в течение этого долгого времени чрезвычайно возрастает. Так или иначе, работодатель должен уделять должное внимание порядочной организации рабочего места работников. Кроме того, в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск, создавая в своей команде благоприятную атмосферу, представляется возможным удовлетворить потребность работников в общении и обществе. В этом случае работодатель должен уделять особое внимание социально-психологическому климату в коллективе, а также стилю его руководства. Характер социально-психологического климата тесно связан со стилем руководства, используемым лидером, поэтому этому компоненту также следует уделять внимание в системе управления персоналом организации. Для достижения благоприятного психологического климата в коллективе были разработаны различные меры в практике управления персоналом, которые должны применяться в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск. Во-первых, общепризнанно, что наиболее приемлемым

является стиль демократического руководства. «Демократический стиль управления – это сочетание методов управления, поведения руководителя, основанное на сочетании принципа единства командования с активным участием в процессах принятия решений, управления, организации и контроля подчиненных. Демократический руководитель предпочитает влиять на людей с помощью убеждений, разумной веры в усердие и умение подчиненных».

Помимо этого, установлению благоприятного климата в коллективе служат такие меры, как совместная деятельность трудового коллектива – это корпоративные мероприятия по случаю праздников или определенного события в компании, совместные семейные поездки на природу. Такие мероприятия способствуют сплоченности команды, установлению в ней дружеских связей, позволяют сотрудникам лучше узнать друг друга. Также наиболее важным инструментом для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе является проведение тренингов с привлечением профессионального психолога. В настоящее время важность учебных занятий все больше оценивается общественностью, они становятся все более и более развитыми, поскольку на практике показывают их высокую эффективность. Обучающие занятия позволяют решить многочисленные проблемы в системе управления персоналом, поэтому обязательно должны использоваться в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск.

Также важно обратить внимание, что для создания благоприятного психологического климата в коллективе важно обратить внимание на уровень конфликта: изучить этот уровень, изучить природу конфликтов и принять меры по регулированию разрешения конфликтов.

### **3.2. Оказание дополнительной услуги как условие повышения ресурсного обеспечения учреждения**

Эффективная работа по оказанию дополнительных услуг и совершенствование их развития также позволит выйти на формирование более качественного ресурсного обеспечения образовательного учреждения. При этом данную деятельность необходимо осуществлять системно и включать в годовой план работы учреждения (самостоятельным разделом).

Руководитель несет персональную ответственность при организации услуг и за качество их предоставления. Еще на этапе становления данного вида услуг задача руководителя состоит в качественной разработке этапов реализации.

Нормативное обеспечение предоставления дополнительного образования детей в образовательном учреждении:

1. Учредительные и правоустанавливающие документы: устав, лицензия на право осуществлять дополнительное образование детей и взрослых, распорядительные документы отдела образования.

2. Перечень различных положений: о платных дополнительных услугах; о расходовании внебюджетных средств; о фонде внебюджетных средств и порядке его расходования; о порядке оплаты труда работников, привлекаемых к оказанию услуг, выполнению работ по предоставлению платных дополнительных услуг; об органе государственно-общественного управления.

3. Перечень договоров: об оказании платных дополнительных образовательных услуг (с потребителями); с педагогами и административно-вспомогательным персоналом; срочный трудовой договор; материально ответственности с лицом, осуществляющим прием денежных средств наличными; трудовое соглашение и т.д.

4. Перечень приказов: об организации мероприятий по введению платных дополнительных услуг в ОУ; об организации платных дополнительных услуг в ОУ; о введении дополнительных услуг в ОУ; о внесении изменений в приказ «О введении дополнительных услуг в ДОУ.»; о контроле платных дополнительных услуг по направлению; о результатах контроля платных дополнительных услуг по направлению; о комплектовании групп.

5. Организационно-педагогические документы: учебный план; календарный учебный график; расписание платных услуг; дополнительные образовательные программы; рабочие программы по курсам; методическое обеспечение.

6. Информационные документы: буклеты, информация на официальном сайте, информационный стенд о платных дополнительных услугах и др.

Платные образовательные услуги позволят повысить эффективность образовательной организации, повысить качество образования в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск, обеспечить доступность дошкольного образования, привлечь и преумножить внебюджетные денежные средства. Эффективная работа по оказанию услуг и совершенствование их развития позволит выйти на формирование маркетингового комплекса платных дополнительных услуг. При этом данную деятельность необходимо осуществлять системно и включать в годовой план работы учреждения (самостоятельным разделом).

Рассмотрим, как внедрение платных образовательных услуг могло бы отразиться на ресурсном обеспечении анализируемого образовательного учреждения. Рассмотрим данное предложение на примере открытия на базе учреждения кружка по изучению английской культуры. Его отличительной особенностью будет являться то, что занятия будут проходить на английском языке.

Изучение детьми иностранного языка, английского — это, прежде всего, знакомство с культурой и традицией этой страны. Дети изучают фонетический строй этого языка, отрабатывают хорошее произношение, знакомятся с грамматикой, а главное — учатся не бояться говорить. А дополнительные занятия по изучению иностранного языка со школьниками всегда помогают освоению школьной программы, выдвигают ребенка на более высокий уровень.

Дети, которые начали изучать язык с раннего возраста, в будущем легко осваивают и другие иностранные языки. Это связано с особенностями детской памяти и слуха.



Для реализации данного мероприятия необходимо собрать группу детей от 5-7 лет, и преподавателей по иностранному языку. Приобрести специальное оборудование и инвентарь.

В таблице 12 отражено количество занятий и себестоимость платных услуг по изучению иностранного языка в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск.

Таблица 12

Доход по оказанию платных услуг «Изучение английской культуры» в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск

Показатели	За месяц	За полугодие	За год
Количество занятий, час	12	72	108
Себестоимость одного занятия, руб.	175	12636	18953
Количество обучающихся, чел.	14	14	14
Доход, руб.	2457	176 898	265 347

По данным таблицы видно, что стоимость одного занятия составляет 175 руб., в группе занимаются 14 человек, дети занимаются в неделю 12 часов, так как себестоимость одного занятия равна 175 руб., доход от оказания платных услуг в год составит:  $175 \cdot 108 \cdot 28 = 265\,347$  руб.

Доход по оказанию платных услуг в год составит 265 347 руб., занятия будут посещать 14 чел. В неделю планируется три занятия, продолжительность занятия 40 минут. Преподавать иностранный язык будет один педагог.

Расчет для составления сметы по платным услугам «Изучение иностранного языка». В таблице 13 представлена калькуляция одного занятия.

Таблица 13

Калькуляция одного занятия «Изучение английской культуры»

Показатель	Сумма, руб.	Удельный вес, %
1. Заработная плата исполнителя (бухгалтер-кассир)	23,77	13,5
2. Заработная плата педагога	100,00	57,0
3. Заработная плата итого	123,77	70,5
4. Отчисления во внебюджетные фонды	37,38	21,3
5. Инвентарь, оборудование	4,10	2,3

6. Прочие расходы	10,25	5,8
Итого одно занятие	175,49	100

По данным таблицы заработная плата педагога занимает наибольший удельный вес 57,0%, так же есть исполнитель - кассир на него приходится 13,5% удельного веса, планируется, что на оформление документов и начисления он будет тратить не более 4 часов в месяц.

Из всех вышеперечисленных расчетов, можно сделать вывод, что доход от платных услуг изучения иностранных языков, существенно улучшит положение не только образовательного учреждения МБОУ, но и даст возможность детям школьного и дошкольного возраста ближе познакомиться с культурой и языком других стран, стать грамотнее и образованней в своем поколении.

В таблице 14 представлено распределение доходов от оказания платных услуг в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск «Изучение английской культуры».

Таблица 14

Распределение доходов от оказания платных услуг «Изучение английской культуры» в МБОУ «СОШ № 127 г. Челябинск

Показатель	Сумма, руб.	Удельный вес %
1. Выручка от оказания платных услуг в месяц	265 347	100
2. Зарботная плата всего персонала из них:	13 367	5,04
2.1 ведущий бухгалтер, кассир	2 567	0,97
2.2 преподаватель	10 800	4,07
3. Отчисления во внебюджетные фонды	4037	1,52
Инвентарь	37	0,01
Прочие расходы	1107	0,42
Итого затрат	18547	6,99

Предложенные мероприятию позволят Учреждению дополнительно получить 326 300 руб. в год, которые можно будет направить на улучшение материально-технического оснащения школы

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение представленной работы можно сделать вывод, что все поставленные задачи выполнены и цель исследования достигнута.

На сегодняшний день выделяют несколько типов образовательных учреждений. Приведем их:

1. Дошкольные образовательные учреждения: детские сады, ясли. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) в возрасте от 1,5 до 6 лет, то есть детям дошкольного возраста;

2. Средние образовательные учреждения: средняя образовательная школа. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) в возрасте от 7 до 18 лет, то есть детям школьного возраста;

3. Средне –специальные образовательные учреждения: вечерние школы, колледжи, училища и пр. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) с целью получения специальности после 9 классов средней школы, либо после полноценного окончания среднебй школы (11 классов);

4. Высшие образовательные учреждения. Данный тип образовательного учреждения в РФ ориентирован на предоставление образовательных и учительных услуг населению (детям) с целью получения профессии.

Финансовые ресурсы государственных учреждений представлены денежными средствами, привлеченными из разных источников на поддержание и расширение своей деятельности. Формирование источников финансовых ресурсов происходит в зависимости от вида, формы и направленности оказываемых услуг. Все услуги могут предоставляться потребителям на платной, бесплатной или совмещенной основе.

Государственные бюджетные учреждения, обладающие собственным

балансом и расчетным счетом, в праве пользоваться кратко- и долгосрочными кредитами.

Механизм бюджетного финансирования образовательного учреждения основывается на ряде принципов:

- деятельность образовательного учреждения финансируется учредителем на основании бюджетной сметы;
- финансирование осуществляется на основе нормативов субъекта федерации и местных нормативов;

Основная деятельность образовательного учреждения – оказание качественных образовательных услуг. Таким образом, финансируется не деятельность образовательного учреждения.

С повышением финансирования образовательных учреждений повышается культурный и духовный уровень населения.

Особенностью учреждения является то, что имущество данного учреждения принадлежит его учредителю, а не непосредственно самому казённому учреждению.

Основная цель учреждения заключена в удовлетворении общественного блага населения. То есть через учреждения Правительство страны реализует многочисленные социальные проекты с целью обеспечения благосостояния населения РФ.

Задачи учреждения направлены на усовершенствование организационной составляющей жизнедеятельности населения.

Финансирование деятельности учреждения в сфере образования осуществляется из государственного бюджета. Финансирование данному виду учреждений выделяется по целевой схеме - на выполнение государственного задания. Кредитные средства на финансирование учреждения не реализуются.

В третьей главе представленного исследования были предложены рекомендации по оказанию дополнительных образовательных услуг.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2018) // Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, № 32, ст. 3301
2. Опарина С. И. Бюджетный учет и отчетность. Учебник и практикум. В 2 томах. Том 1 / С.И. Опарина, Т.И. Кришталева, А.И. Гурко. - М.: Юрайт, 2019. - 772 с.
3. Опарина С. И. Бюджетный учет и отчетность. Учебник и практикум. В 2 частях. Часть 2 / С.И. Опарина, Т.И. Кришталева, А.И. Гурко. - М.: Юрайт, 2019. - 426 с.
4. Харьков, В.П. Бюджетный учет в современных условиях / В.П. Харьков. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 609 с
5. Абанкина И.В. Финансирование дошкольного образования: стратегия на повышение качества и ответственности/ Сборник материалов 1 ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». – 2015 г.с.141-148.
6. Алексеева М.Н. Планирование деятельности фирмы: Учебно-методическое пособие. М.: Финансы и статистика, 2014.с. 235
7. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование. М.; Финансы и статистика, 2015. С. 352
8. Бизнес-план. Методические материалы/ Под общей ред. Проф. Р.Г. Малиновского. М.: Финансы и статистика, 2018. С. 354
9. Балашов А.И. Управление проектами: учебник для бакалавров/А.И. Балашов, Е.М. Рогова, М.В. Тихонова, Е.А. Ткаченко; под общей ред. Е.М. Роговой.- М.: Издательство Юрайт, 2014.-383 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
10. Виленский П.Л., Смоляк С.А. Как рассчитать эффективность инвестиционного проекта. М.; Информэлектро, 2015. С. 254.
11. Волков И.М., Грачева М.В., Алексанов Д.С. Критерии оценки

- проектов. М.: Институт экономического развития Всемирного банка, 2015. С. 224.
12. Вяткин Н. Принятие финансовых решений в управлении бизнесом: концепции, задачи и ситуации. М.: Екатеринбург, 2015. С. 354
  13. Ивойлова И.В. Нормативно-подушевое финансирование – прозрачный бюджет/ Российская газета. – 08.02. 2018 г.
  14. Как подготовить бизнес-план: Методические рекомендации для малых и средних компаний. М.: РУССЛИТ, 2018. С. 215.
  15. Котлер Ф. Основы маркетинга: Пер. с англ. М.: Прогресс, 2015. С. 245.
  16. Липсиц И.В. Бизнес-план – основа успеха. М.: Машиностроение, 2019.с.354
  17. Мазур И.И. Управление проектами: Учебное пособие/ И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге, А.В. Полковников; Под общ. ред. И.И. Мазура.- М.: Омега-Л, 2018.
  18. Поляк Г.Б. Государственные и муниципальные финансы. 4-е изд., перераб. и доп. Учебник. - М.: ЮНИТИ, 2018. - 391 с.
  19. Полковников А.В. Управление проектами: Учебник / А.В. Полковников, М.Ф. Дубовик. – М.: ЭКСМО, 2019. – 528 с.
  20. Попов Ю.И. Управление проектами: Учебное пособие/ Ин-т экономики и финансов "Синергия"; Ю.И. Попов, О.В Яковенко.- М.: ИНФРА-М, 2019.- 208 с.
  21. Ракитина И.С. Государственные и муниципальные финансы. Учебник и практикум для академического бакалавриата / И.С. Ракитина, Н.Н. Березина. - Люберцы: Юрайт, 2018. - 333 с.
  22. Руководство к Своду знаний по управлению проектами (PMBOK Guide): Пятое издание: Project Management Institute, Inc., USA, 2013
  23. Разу М.Л. Управление проектом. Основы проектного управления: Учебник. – М.: КноРус, 2019,760 с.
  24. Романова М.В. Управление проектами: Учебное пособие. - М.: Форум: ИНФРА-М, 2019.- 256 с. ЭБС znanium.com

25. Семенихин В.В. Бюджетное финансирование образовательных организаций. -06.10.2015 г. 185 с.
26. Соловьев И.Н. Государственные финансы: уголовно-правовая защита: Учебное пособие. - М.: Проспект, 2018. - 240 с.
27. Суслов Е.Ю., Овчинникова Н.М. Управление проектами: учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015.– 130 с.
28. Суслов Е.Ю. Управление проектами: Электронный учебно-методический комплекс. СПбГЭУ, 2014: режим доступа: <http://de.unicon.ru/course/view.php?id=330>
29. Фунтов В.Н. Управление проектами развития фирмы: Теория и практика.- СПб.: Питер, 2019.- 496 с.
30. Финансы : курс лекций (авт. ред.) / сост. Т. К. Гоманова, З. А. Лукьянова ; Росс. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. — Электрон. дан. - Новосибирск, Изд-во СибАГС, 2015. - 200 с.
31. Ципес Г.Л. Проекты и управление проектами в современной компании: Учебное пособие/ Г.Л. Ципес, А.С. Товб.- М.: Олимп-Бизнес, 2019.- 480 с.
32. Чернов В. Бизнес-план. Рабочая книга. СПб.: ЭИС, 2019. С. 346