

В объединённый диссертационный совет по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук 99.2.090.02, созданный на базе ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

## **ОТЗЫВ**

**официального оппонента**

**на диссертацию Хабиевой Елены Викторовны  
на тему «Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое исследование», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки**

Согласно государственной программе «Развитие образования» утвержденной Правительством России в 2018, приоритетную позицию среди всех уровней образования занимает среднее профессиональное образование, включающее в себя Федеральный проект «Профессионалитет», являющийся одной из инициатив в области социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года. В фокусе данного проекта – создание современной модели подготовки квалифицированных специалистов в сфере среднего профессионального образования, отвечающее актуальным потребностям экономики.

Создание образовательно-производственных центров (кластеров) и образовательных кластеров среднего профессионального образования, кадровый состав которых должен включать в себя педагогических работников, обладающих высокими компетенциями, необходимыми для эффективной реализации федерального проекта «Профессионалитет». Одной из мотивационных составляющих в деятельности данных работников должна являться продуманная, единообразная система оплаты труда, стимулирующая преподавателей программы обучения под запросы работодателей и экономики.

Помимо федерального проекта «Профессионалитет» существует национальный проект организаций СПО «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика РФ»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», направленные на формирование новой модели СПО, способной осуществлять высококачественное формирование профессиональных компетенций у обещающихся как потенциальных работников отраслевых предприятий.

Следует отметить, что в современных реалиях остро стоит проблема дефицита кадров рабочих и технических специальностей, в особенности в машиностроении и оборонно-промышленном комплексе, радиоэлектронике, в сфере информационных технологий, топливно-энергетической комплексе и иных отраслях народного хозяйства. Необходимо согласиться с диссертантом в том, что система СПО сегодня должна обеспечить ликвидацию кадрового дефицита высококвалифицированных рабочих и специалистов со средним профессиональным образованием

Очевидно, что подготовка современных специалистов невозможна без квалифицированного преподавательского состава. В свою очередь, важнейшим фактором, позволяющим решить задачу обеспечения образовательных организаций СПО таким преподавательским составом, является достойная заработная плата.

Елена Викторовна Хабиева в своей работе указывает, что действующая в настоящее время система оплаты труда преподавателей средних специальных образовательных организаций, при всех ее положительных моментах, к сожалению, не способна привлечь и удержать в отрасли высококвалифицированных специалистов. Кроме того, данная система допускает значительные различия в размерах оплаты труда преподавателей одной квалификации и должности, но работающих и проживающих в разных субъектах Российской Федерации. Необходимо согласиться с автором в том, что такой подход противоречит принципу справедливой оплаты труда и равного вознаграждения за труд равной ценности.

В российской юридической науке комплексного исследования вопросов оплаты труда преподавателей СПО до настоящего времени не проводилось. Таким образом, *актуальность* темы рецензируемого диссертационного исследования не вызывает сомнений и свидетельствует об теоретической и практической важности, и своевременности исследования Е.В. Хабиевой.

*Целью* диссертационной работы явился вопрос формирования целостного научного представления о системе оплаты труда преподавателей

образовательных организаций среднего профессионального образования РФ в процессе ее становления и развития.

При этом поставленная цель предполагала решение определенных *задач* (с. 9-10 диссертационного исследования). Ознакомление с авторефератом и текстом диссертации позволило сделать вывод о том, что задачи разрешены автором в полном объеме, а цель исследования достигнута. Соискателю ученой степени кандидата юридических наук удалось разработать целостное научное представление о системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования.

Структура диссертации логична, соответствует теме исследования, работа имеет достаточный объем, что позволило соискателю рассмотреть весь спектр наиболее значимых вопросов изучаемой проблематики. В частности, основная часть работы состоит из двух глав, включающих пять параграфов, заключения, списка использованных источников. К работе сделаны три приложения, иллюстрирующие отдельные аспекты исследования.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, ставятся цель и задачи, определяются объект и предмет исследования, обозначаются теоретическая, нормативная и методологические основы исследования, отражена научная новизна, изложены положения, выносимые на защиту, а также теоретическая и практическая значимость, указаны сведения о достоверности, апробации и структуре диссертации.

Первая глава исследования отражает вопросы правового регулирования отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования. Автором сделан акцент на историко-правовом анализе правового регулирования оплаты труда и актов социального партнерства, а также локальных нормативных актов преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования в обозначенной сфере.

Вторая глава научного исследования посвящена изучению понятия и структуры системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования. Автором проведен экономико-правовой анализ системы оплаты труда, определена ее структура и элементы. Предложены подходы к определению размеров тарифной ставки (оклада), базовой тарифной ставки (базового оклада), стимулирующих и компенсационных выплат.

В заключении изложены основные теоретические выводы, даны практические авторские рекомендации относительно совершенствования норм действующего трудового законодательства в исследуемой теме.

Следует поддержать соискателя и в выборе методологической основы исследования, которая включает в себя диалектико-материалистический метод научного познания, позволивший подойти к теме во всей ее многогранности и развитии, отметим широкий ряд общенаучных (анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение и другие) и частно-научные методы, как юридико-догматический, конкретно-исторический, метод правового эксперимента, формально-логический, системно-структурный, системного толкования, сравнительно-правовой. (межотраслевой, формально-догматический, сравнительно-правовой, историко-правовой и другие) (с. 11-12 диссертационного исследования).

По результатам ознакомления с диссертационным исследованием следует отметить высокую степень обоснованности сформулированных автором научных положений, которая подтверждаются обширной нормативной, эмпирической и теоретической основами исследования.

К достоинствам представленной диссертации следует отнести следующие научные результаты, обладающие новизной, обоснованностью и достоверностью.

В частности, обращает на себя внимание качественная и глубокая проработка нормативного правового регулирования становления и развития оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, который позволил диссертанту выделить пять основных периодов: 1) в период 1888–1916 гг. зародилась окладная оплата труда преподавателей с появлением предпосылок поощрения путем присуждения специального звания; 2) в период 1917–1939 гг. возникает коллективно-договорной тип тарифной системы оплаты труда преподавателей школ ФЗУ; 3) период 1940–1991 гг. сопровождался расцветом профессионально-технического образования с оплатой труда преподавателей СПО, основанной на тарифной системе, размер ставок зависел от уровня квалификации преподавателя и его стажа педагогической деятельности, премии в размере заработной платы нормировались, что оценивается положительно; 4) в период 1992–2007 гг. действовала Единая тарифная сетка для всей бюджетной сферы по всей территории страны, в рамках которой основная тарифная часть заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО была поставлена в зависимость от тарифных разрядов и коэффициентов в диапазоне с 7 по 14 разряд, что не позволяло повысить размер оплаты труда в установленных ограничениях, независимо от объема трудового вклада работника; 5) в период с 2008 г. по настоящее время применяется Новая система оплаты труда, обусловленная введением категории «эффективный контракт» с целью

учета качественных показателей трудовой деятельности преподавателей образовательных организаций СПО.

Заслуживает внимания проведенный диссертантом сопоставительный анализ значительного количества актов социального партнерства различного уровня в части оплаты труда педагогических работников, таких как отраслевые соглашения Московской области, Ивановской, Новосибирской, Липецкой, Вологодской области, отраслевого соглашения образовательных организаций Камчатского края, Краснодарского края, Пермского края, Удмуртской республики, отраслевого соглашения по образовательным организациям Ямало-Ненецкого автономного округа, Чеченской Республики, Республики Дагестан. Помимо того, проведен сопоставительный анализ положений об оплате труда регионального и локального уровней, что позволило автору работы разработать рекомендации в части унификации системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО дающих возможность установления для них дополнительных гарантий в оплате труда (пар. 1.2. диссертационного исследования).

Следует поддержать предложение Е.В.Хабиевой о применении величины минимальной стоимости преподавательского часа при определении размера оплаты труда преподавателей СПО не только для расчета тарифной ставки (оклада), но и для определения размера доплаты преподавателю СПО за совмещение профессий, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, если это связано также с осуществлением преподавательской деятельности (с. 16-17, 136-138 диссертационного исследования).

Вызывает интерес предложенный автором подход к определению размера тарифной ставки (оклада) на основании величины потребительского бюджета. Возможно в работе не удалось раскрыть этот подход в полной мере, но он заслуживает внимания (с. 139-140 диссертационного исследования). В начале 1990-х гг. идея использования данного социального показателя для расчета оплаты труда обсуждалась, но не была реализована. Возможно, сейчас имеет смысл к ней вернуться.

В ходе исследования Е.В. Хабиева приходит к выводу, что «разрыв в оплате труда внутри одной профессиональной квалификационной группы лишь на основании территории, в которой расположена образовательная организация, является необоснованным». Автор обоснованно утверждает, что сложившаяся ситуация противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности. Абсолютно логичен вывод, что критерии формирования оплаты труда при выполнении преподавателями равного функционала и

объема работ, должны быть идентичными, что требует унификации подхода к определению размеров тарифной ставки (оклада) преподавателя СПО при одновременном установлении конкретного соотношения в заработной плате основной части и стимулирующих выплат (с. 15, 84-85 диссертационного исследования).

Следует согласиться с автором в ее критической оценке сложившейся практики установления стимулирующих выплат при повышении уровня квалификации преподавателя. По мнению диссертанта, такая практика не соответствует положениям ст. 129 ТК РФ. При изменении (повышении) уровня квалификации преподавателя необходимо пересматривать размер тарифной ставки (оклада), а не регулировать этот вопрос стимулирующими выплатами (с. 20, 122-124 диссертационного исследования).

В работе содержится немало иных выводов и предложений, заслуживающих внимания.

Анализ текста диссертационного исследования позволяет заключить, что полученные выводы основаны на творческом осмыслении выбранной тематики, являются аргументированными и достоверными, представляют научное достижение в решении научной задачи, имеющей важное теоретическое и практическое значение.

Рукопись диссертации и автореферат оформлены на достаточно высоком уровне, практически лишены орфографических ошибок и опечаток. Как автореферат диссертации, так и публикации автора в полной мере отражают основное содержание диссертации и позволяют судить о степени полноты и законченности работы в соответствии с поставленной целью. При этом автореферат отражает основное содержание диссертационного исследования и составлен в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Результаты исследования опубликованы в рецензируемых научных изданиях и отражены в автореферате (с. 28-29 автореферата).

Вместе с тем, диссертационное исследование Е.В.Хабиевой, как и всякое самостоятельное оригинальное исследование, оставляет место для научной дискуссии.

1. В диссертационном исследовании Е.В. Хабиева указывает, что тарификационный список в том виде, в каком он применяется в образовательных организациях СПО, решает две задачи. Во-первых, на основании количества обучающихся в группе уточняется размер месячной тарифной ставки преподавателя, который в действующей системе оплаты труда зависит от стоимости ученико-часа. Во-вторых, происходит уточнение объема и видов деятельности преподавателя с учетом его квалификации. Автор указывает, что тарификационный список ежегодно фиксирует объем и

виды деятельности преподавателя с учетом его квалификации и, с указанием на количество обучающихся, определяет долю ставки, занимаемой преподавателем, и, как следствие, – размер тарифной ставки (оклада).

Диссертантом сделан вывод о том, что тарификационный список следует квалифицировать в качестве составной части трудового договора, подлежащего заключению с преподавателем образовательных организаций СПО. Если в течение учебного года происходят существенные изменения в показателях, нашедших отражение в тарификационном списке и могущих оказать воздействие на размер тарифной ставки (оклада), с преподавателем образовательной организации необходимо заключать дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее новый размер тарифной ставки (оклада) исходя из нового объема работ (с.56-57 диссертационного исследования).

Все вышесказанное вызывает ряд вопросов. В частности, не является ли такая система нарушением трудовых прав преподавателя? Поскольку в случае отказа преподавателя заключать дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении его условий могут возникнуть негативные последствия в виде прекращения трудового договора. Не является ли это механизмом борьбы с неугодными работниками (преподавателями), не свидетельствует ли о злоупотреблении работодателем его правом? Говоря об изменении в течении учебного года учебных планов, программ, количества обучающихся и, как следствие, внесении изменений в тарификационный список педагогических работников (с.56 диссертационного исследования), возникает вопрос - не является ли это нарушением принципа стабильности трудовых отношений?

Дискуссионным представляется и вопрос относительно правовой природы тарифицированного списка. Автором сделан вывод о том, что его можно рассматривать как составную часть трудового договора, подлежащего заключению с работником (преподавателем) (с.57 диссертационного исследования). В таком случае, какой документ будет являться основанием для заключения дополнительного соглашения к трудовому договору? Если это сам тарификационный список, то кем он должен утверждаться и с какой периодичностью? Если данный список утверждается работодателем, то он и будет являться основанием для внесения изменений в действующий трудовой договор.

Учитывая вышеизложенное, сложно согласиться с тем, чтобы рассматривать тарификационный список как составную часть трудового договора.

2. В настоящее время прослеживается общая тенденция к децентрализации правового регулирования оплаты труда по действующему трудовому законодательству РФ. Автор высказывает свою позицию по данному вопросу, но она видится несколько противоречивой.

Так, на с. 160 диссертационного исследования указано, что «в целях соблюдения права преподавателей образовательных организаций СПО на равную оплату за труд равной ценности представляется целесообразным установить единый на всей территории РФ гарантированный перечень стимулирующих выплат для преподавателей образовательных организаций СПО. Данный перечень должен быть открытым, таким образом, за образовательными организациями остается право расширения этого перечня за счет средств от приносящей доход деятельности». Но на с. 158 исследования говорится о том, что передача каждой образовательной организации СПО права самостоятельно решать вопросы стимулирования труда преподавателей образовательных организаций СПО, с одной стороны, объясняется определённой автономностью образовательных организаций в распределении фонда стимулирующих выплат, но, с другой стороны, может привести к необоснованной дифференциации в оплате труда».

Представляется, что указанные положения исследования не согласуются друг с другом. Кроме этого, говоря о введении единого на территории Российской Федерации гарантированного перечня стимулирующих выплат автор не указывает на уровень нормативного правового акта, который должен его закрепить.

3. В тексте работы проанализировано значительное количество нормативных актов различного уровня, позволивших автору систематизировать существующие многочисленные и разнообразные основания для установления стимулирующих выплат, выделив три группы критериев, одним из которых является критерий качества преподавания, в основу которого положена успеваемость обучающихся, сохранность контингента, качественная подготовка.

Все вышесказанное заставляет задуматься над вопросом критерия качества преподавательской деятельности. Авторская позиция по этому вопросу представляется недостаточно четко выраженной. Также требуется дополнительная аргументация необходимости включения этого критерия в обязательный, федеральный перечень оснований для установления стимулирующих выплат. Может быть его более целесообразно сохранить на уровне локального регулирования? Кроме того, хотелось бы узнать мнение автора: не приведет ли к искусственному завышению оценок учащихся и псевдокачеству в подготовке специалистов включение в гарантированный



перечень таких показателей как успеваемость обучающихся и сохранность контингента? Кроме того, диссертант полагает, что при разработке перечня стимулирующих выплат в механизм оценки качества образования следует вводить показатель «развитие у обучающихся творческих и инновационных способностей» (с.158) при этом не раскрывается каким образом производить его оценку, какой количественный показатель необходимо положить в основу этого критерия.

Указанные замечания не умаляют общую положительную оценку диссертационного исследования Е.В.Хабиевой, носят характер научной дискуссии. Представленное диссертационное исследование является завершенной научной работой, отличающаяся высокой степенью научной новизны, имеющей теоретическое и практическое значение для развития российской правовой науки и практики.

Таким образом, диссертационное исследование Елены Викторовны Хабиевой на тему «Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое исследование» является самостоятельным завершённым научно-квалификационным исследованием, содержащим решение задачи, имеющей существенное значение для науки, полностью соответствует требованиям раздела II Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор, Елены Викторовны Хабиевой, *заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук* по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

Доцент кафедры гражданского и предпринимательского права Пермского филиала ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук, доцент (специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения)

Брюхина Евгения Рафиковна



«15» мая 2024 г.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», Пермский филиал

614070, г. Пермь, ул. Студенческая, д.38

Тел.: +7(342) 205-52-50

Сайт: <https://perm.hse.ru/>

Электронная почта: [inforperm@hse.ru](mailto:inforperm@hse.ru)

Подпись Брюхиной Е.Р. заверяю

Начальник отдела кадров НИУ ВШЭ-Пермь



*Handwritten signature in blue ink.*

\_\_\_\_\_/И.Н. Калявина/