

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по развитию
ФГАОУ ВО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»,
канд. техн. наук, доцент



/ С.В. Ефимов /

« 20 » мая 2024 года

**ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ –
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»
на диссертацию Хабиевой Елены Викторовны на тему
«Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций
среднего профессионального образования: трудовое исследование»,
представленной на соискание ученой степени
кандидата юридических наук по специальности
5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки
в объединенный диссертационный совет 99.2.090.02
на базе ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный
исследовательский университет», ФГБОУ ВО «Ульяновский
государственный университет»**

Актуальность темы исследования

Диссертационная работа по заявленной Е.В. Хабиевой теме актуальна и интересна. Работник – это основной субъект трудового права, а оплата его труда относится к наиболее значимым гарантиям в структуре отраслевого правового статуса и является наряду с охраной труда характеристикой понятия «достойный

труд». Именно заработная плата во многом определяет заинтересованность работников в получении профильного образования, занятии рабочих мест, саморазвитии и сохранении длительной связи с работодателем и профессией в целом.

Как верно указывает сам автор, в настоящее время имеет место и требует скорейшего решения проблема кадрового дефицита высококвалифицированных рабочих и специалистов со средним профессиональным образованием, ликвидация которой напрямую связана с оплатой труда преподавателей системы среднего профессионального образования (СПО). В свою очередь, специфика построения системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций, обусловленная особенностями трудовой функции, режима работы, факторов производственной среды и постоянной коммуникацией, должна быть сформированной в необходимой степени подробности. Социально ориентированный характер системы образования, который обуславливает отнесение подавляющего количества организаций в данной сфере к государственным, предопределяет также необходимость единого подхода к регулированию системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций и учета специфики уровней образования в ее составе.

Учитывая сказанное, решение Е.В. Хабиевой представить научному сообществу диссертационное исследование на указанную тему заслуживает одобрения и поддержки.

Тема исследования соответствует паспорту научной специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки. Степень разработанности темы и ее новизна определены верно. Диссертация полностью отражает выбранную автором тему научного исследования.

Цель и задачи исследования

В диссертационной работе Е.В. Хабиевой верно сформулированная автором исходя из содержания темы цель исследования состоит в формировании целостного научного представления о системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования

Российской Федерации. Достижение сформулированной цели исследования связывается автором работы с решением восьми задач (с. 9-10 диссертации), которые успешно решены. Цель исследования, таким образом, достигнута.

Теоретическая, нормативная, эмпирическая и методологическая основы исследования

Выводы в диссертации Е.В. Хабиевой подтверждены ссылками на актуальную и достоверную научную литературу, включая зарубежные научные и нормативные источники, акты международного права. Нормативные правовые акты используются в актуальной редакции на дату предоставления рукописи, литературные источники используются в пределах временного интервала, в котором исследование является актуальным, а работы по праву – в части, позволяющей соотнести выводы автора диссертации и автора литературного источника с той частью нормативного регулирования, которая не утратила своей значимости на момент проведения диссертационного исследования.

Теоретическая основа исследования полностью отражает научную дискуссию по теме диссертации, автором использовано более 200 источников, относящихся к научной литературе (с. 195-209 диссертации), имена авторов, к которым обращалась Е.В. Хабиева для формулирования и аргументации собственных выводов, являются признанными специалистами в отраслевой правовой науке.

Методология научного исследования соответствует предмету научного анализа, описана в работе Е.В. Хабиевой с необходимой степенью подробности, обеспечивает соответствие структуры и содержания диссертации задачам исследования, позволяет провести проверку истинности полученных результатов и их интерпретацию. При проведении исследования во внимание обоснованно принимались. Методологической основой исследования является всеобщий диалектико-материалистический метод научного познания. Из числа общенаучных методов правильно применены анализ, синтез, а также индукция, дедукция, обобщение, конкретизация, абстрагирование и систематизация. Используются такие частно-научные методы, как юридико-догматический, конкретно-

исторический, метод правового эксперимента, а также формально-логический, системно-структурный, системного толкования, сравнительно-правовой. Применение социологических методов осуществляется в пределах, связанных с достижением поставленных задач.

Нормативную основу диссертационного исследования составили акты Международной организации труда и иные международные и зарубежные правовые акты, нормы российского и советского трудового законодательства, акты социального партнерства и локальные нормативные акты образовательных организаций СПО; эмпирическая основа исследования представлена материалами судебной практики (с. 12, с. 170-195 диссертации).

Структура диссертации

Структура диссертационного исследования Е.В. Хабиевой обусловлена темой работы, ее целью и задачами. Диссертация состоит из двух глав, разбитых на параграфы, введения, заключения, библиографии и приложений.

В диссертационной работе присутствует четкая последовательность излагаемого текста, которая демонстрирует развитие научных результатов в их постановке, аргументации и обосновании, материал воспринимается как целостное авторское произведение, составные части текста имеют логическую завершенность и взаимную последовательность, выводы соответствуют содержанию, необоснованные повторения или взаимоисключающие суждения в разных частях работы отсутствуют.

Научная новизна

Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что она представляет собой первое комплексное исследование правовых вопросов регулирования системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО на современном этапе. Проведенный в работе анализ законодательства и практики его применения в указанной сфере позволил обозначить основные проблемы совершенствования законодательства и предложить пути их решения, а также сформулировать ряд научных позиций.

Новизна полученных результатов и выводов присутствует во всех ее смысловых фрагментах. Полностью новыми являются предложенные автором диссертации положения, выносимые им на защиту.

Научные результаты, являющиеся наиболее существенными и заслуживающими поддержки

Нельзя не согласиться с автором в том, что в настоящее время необходимо внесение отдельных изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, для устранения неполноты правового регулирования оплаты труда преподавателей системы среднего профессионального образования.

В частности, следует поддержать предложение Е.В. Хабиевой на федеральном уровне выработать единые критерии и коэффициенты для установления стимулирующих выплат, чтобы был реализован принцип равной оплаты за труд равной ценности и минимизирован риск проявления субъективизма при начислении таких выплат (с. 14 диссертации). Принятое 15.06.2023 Постановление Конституционного Суда РФ от № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» требует от федерального законодателя таких регуляторных решений, которые исключают возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы.

Заслуживает внимания также предложенное автором суждение ввести единый на территории Российской Федерации гарантированный открытый перечень стимулирующих выплат. С целью дифференциации заработной платы следует использовать укрупненные группы критериев для установления стимулирующих выплат преподавателям образовательных организаций СПО: – критерии качества преподавания (успеваемость обучающихся; сохранность контингента; качественная подготовка и др.); – критерии, связанные с трудоустройством выпускников (количество трудоустроенных выпускников, реализация мероприятий по укреплению авторитета учебной организации,

престижа рабочей профессии и др.); – критерии, связанные с опытом преподавательской деятельности (за стаж педагогической деятельности; наличие государственных, ведомственных и иных наград и др. – с. 17-18 диссертации).

По той же причине – необходимости устранения неполноты и неясности правового регулирования – является верным и сделанный Е.В. Хабиевой вывод о том, что имеется необходимость формирования системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, основанной на единых подходах для всех образовательных организаций СПО в Российской Федерации. С целью создания единой методологической основы для обеспечения гарантированной равной оплаты за труд равной ценности базовую тарифную ставку (базовый оклад) преподавателям образовательных организаций СПО предлагается устанавливать на федеральном уровне; при дифференциации оплаты труда преподавателей СПО учитывать уровень квалификации работника, сложность труда, количество и условия осуществляемой работы (с. 14 диссертации). В регулировании данных вопросов особую роль играет трудовой договор, что также верно отмечено диссертантом.

Одновременно в силу особой функции трудового законодательства – защитной – Е.В. Хабиева верно предлагает ввести и использовать категорию «минимальная стоимость преподавательского часа» (с. 16 диссертации). величина которого должна быть единой, гарантированной на всей территории Российской Федерации. Вопрос возможного установления профессиональной минимальной заработной платы является основой социального партнерства и не исключается на уровне иных актов отраслевого правового регулирования.

В рамках избранного автором подхода представляется совершенно обоснованным и системным предложение применять величину 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, что позволит исключить

возможное злоупотребление правом со стороны работодателя при определении по соглашению сторон размера такой доплаты по правилам ст. 60.2 ТК РФ (с. 16 диссертации).

Интересным и практикоориентированным также является мнение диссертанта по поводу возможных для применения критериев оценки сложности работы преподавателя системы СПО, ее условий и количества. Так, для оценки такого критерия дифференциации оклада, как сложность работы, предлагается использовать такие основания, как: особенности контингента обучающихся (работа в организациях СПО, реализующих программы профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ); в учреждениях уголовно-исполнительной системы Российской Федерации). Кроме того, таким критерием может быть и сложность преподаваемого предмета (например, междисциплинарный курс, иностранный язык, информатика и др.), однако это основание дифференциации представляется небесспорным. Вышеуказанные критерии должны быть едиными на всей территории Российской Федерации (с. 17 диссертации).

Изложенное является совокупностью самостоятельных научных суждений, мотивированных, четко сформулированных и соответствующих теме диссертационного исследования, его цели и задачам.

Дискуссионные или требующие дополнительной аргументации положения

Несмотря на несомненные достоинства работы Е.В. Хабиевой, возникает несколько дискуссионных вопросов, касающихся представленного автором диссертационного исследования.

1. Так, предлагаемый автором подход к унификации системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, в том числе (с. 13-15) через федеральное регулирование отдельных элементов такой системы, очевидно применим без каких-либо возражений к системе оплаты труда работников образовательных организаций СПО, финансируемых из бюджета. При этом в системе предоставления образовательных услуг на уровне СПО присутствуют

частные образовательные организации (ст. 22 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), для которых идентичное с бюджетными государственными образовательными организациями правовое регулирование может быть не вполне приемлемым. Полагает ли автор необходимым (и если да, то как именно) учитывать специфику таких организаций?

2. Также Е.В. Хабиева при разработке понятия «минимальная стоимость преподавательского часа» (с. 108, 135 и далее), увязываемая автором с МРОТ, охватывает не все виды трудовых действий педагогического работника системы СПО, что следует из их подробного описания в параграфе 2.2. диссертации. Поэтому использование формулы, предложенной автором, требует краткого пояснения в той части, в которой применение минимальной стоимости преподавательского часа будет соотнесено с оплатой иных трудовых действий педагогического работника и МРОТ. Тем более что автором предложено дополнить ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» положением следующего содержания: «педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: на оплату труда исходя из установленной законодательно минимальной стоимости преподавательского часа; право на базовую тарифную ставку (базовый оклад) в размере не менее двукратного МРОТ, установленного в Российской Федерации». Если МРОТ все же обеспечивает оплату всей совокупности трудовых действий педагогического работника системы СПО, что отражается в понятии «право на базовую тарифную ставку (базовый оклад)», то почему автор полагает эту же гарантию прямо связанной с оплатой труда в виде минимальной стоимости преподавательского часа? Входят или нет какие-либо подготовительные действия к ведению занятий в понятие преподавательского часа?

3. Не вполне аргументированным и понятным также является суждение Е.В. Хабиевой о возможном применении понятия «минимальная стоимость преподавательского часа» к договорам гражданско-правового характера, заключаемым для целей оказания образовательных услуг (с. 16-17 диссертации.). Во-первых, представляется сомнительной в целом распространенная на сегодняшний день практика заключения в сфере образования договоров

гражданско-правового характера, по сути своей лишаящих нанимателя возможности требовать от исполнителя наличия у него необходимой квалификации, стажа работы в образовательной организации, когда это необходимо, проверять отсутствие судимости за преступления, исключаящие педагогическую деятельность, распространять на работника действие локальных нормативных актов для работников, в том числе дисциплинарной и антикоррупционной природы. Договоры гражданско-правового характера позволяют как раз выводить работника, оформленного таким образом, за пределы системы оплаты труда, что в свете современных тенденций поддержки социальных и трудовых прав должно искореняться, тем более что по на с. 132-134 диссертации автор говорит о такого рода оформлении образовательных услуг в критическом ключе.

Предложение диссертанта унифицировать оплату как раз также говорит о необходимости приравнять статусы исполнителя по договорам гражданско-правового характера, заключаемым для целей оказания образовательных услуг, и педагогических работников образовательных организаций.

В этом связи в ходе защиты представляется уместным просить Е.В. Хабиеву высказать свое отношение к тому, в каких пределах целесообразно сохранять практику заключения договоров гражданско-правового характера, заключаемых для целей оказания образовательных услуг. Также в этой связи пояснить более подробно и тезис об унификации оплаты по трудовым и гражданско-правовым договорам в исследуемой области.

Тем не менее, высказанные замечания и названные выше спорные положения не умаляют достоинств диссертации Хабиевой Елены Викторовны, напротив, подчеркивают сложность, новизну и актуальность избранной автором темы.

Е.В. Хабиева критически оценивает законодательство, правоприменительную практику, логично и доказательно обосновывает собственную позицию, высказывает хорошо сформулированные соображения и предложения по совершенствованию законодательства.

Содержание диссертации и автореферата изложено правильным литературным языком, опубликованные по теме работы отражают основные вопросы диссертационного исследования.

В автореферате приведены основные положения диссертационного исследования, в опубликованных научных работах отражены выводы и предложения автора. Все сказанное делает диссертацию Е.В. Хабиевой законченным научным исследованием с верно обозначенными целями, задачами и приоритетами.

Следовательно, из представленных диссертации и автореферата следует, что автор в целом справился с поставленными целями, проведя исследование широкого круга вопросов на высоком теоретическом уровне при достаточной степени практической значимости и новизны постановки и решения ряда проблем в исследуемой области.

Практическая значимость диссертационного исследования

Вопросы, изложенные и раскрытые в диссертационном исследовании, имеют не только достаточную степень научной ценности, но и характеризуются безусловной практической применимостью.

В частности, в работе содержатся разнообразные рекомендации по совершенствованию организации и применения труда работников, определению их обязанностей в трудовых договорах, локальных нормативных актах и законодательстве. Вопросы правового регулирования трудовых отношений, оплат труда, дифференциации правового регулирования трудовых отношений являются составной частью таких учебных дисциплин, как трудовое право, управление трудом, локальное и корпоративное право, трудовое процедурно-процессуальное право и т.д.

Выводы, сделанные в ходе работы над диссертацией, могут быть использованы как автором, так и другими лицами в учебном процессе.

Проведенные исследования могут быть положены в основу дальнейшей работы по заявленной теме.

Необходимыми и полезными являются предложения диссертанта и для разработки проектов нормативных правовых актов.

Вывод

Диссертация Хабиевой Елены Викторовны на тему «Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое правовое исследование» (включая ее автореферат)

соответствует требованиям, предъявляемым Положением о присуждении ученых степеней, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, а автор Хабиева Елена Викторовна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки.

Текст отзыва подготовлен заведующим кафедрой трудового и социального права, к.ю.н., доцентом Драчук Марией Александровной, обсужден и утвержден на заседании кафедры трудового и социального права ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского» 15 мая 2024 г. (протокол № 35).

Заведующий кафедрой трудового
и социального права
ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»,
кандидат юридических наук, доцент
Драчук Мария Александровна

Подпись *Драчук М.А.* заверяю
Специалист по КР *Анна Забелова*



Сведения о ведущей организации:
ФГАОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»
адрес: проспект Мира, 55а, город Омск (644077), Российская Федерация
телефон +7(3812) 67-01-04
адрес электронной почты (e-mail): rector@omsu.ru
сайт: <https://omsu.ru/>