

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
на диссертацию на соискание ученой степени
кандидата юридических наук Хабиевой Елены Викторовны
на тему: «Система оплаты труда преподавателей образовательных
организаций среднего профессионального образования: трудовое правовое
исследование»
по специальности 5.1.3 - Частноправовые (цивилистические) науки»

Актуальность темы диссертационного исследования Е.В. Хабиевой не вызывает сомнений. В определенной степени это обусловлено динамикой современного трудового права, вызванной в том числе трансформацией общественных отношений.

Изменения, происходящие в сфере экономики страны, послужили одной из причин смещения императивного способа регулирования вопросов оплаты труда работников образования в сторону локального и договорного регулирования. Так, на современном этапе на государственном уровне установлены минимальные гарантии прав преподавателей среднего профессионального образования на оплату труда. Регулирование достаточно широкого круга вопросов передано на уровень отдельной организации, что предопределило в определенном смысле отсутствие единообразия практики применения правовых норм.

Нельзя не отметить проблемы современной судебной практики применения трудового законодательства, которая характеризуется значительным числом юридических ошибок, допускаемых в ходе рассмотрения трудовых споров, возникающих по вопросам оплаты труда. Конституционный Суд Российской Федерации в последнее время достаточно часто обращает на это внимание, корректируя понимание правовых норм, применяемых судами общей юрисдикции.

Наконец, особую актуальность представленное диссертационное исследование приобретает в свете проведения реформ в сфере профессионального образования, где особое внимание уделено развитию среднего профессионального образования (далее - СПО), формированию новой модели СПО, требующей высококвалифицированного преподавательского

состава. Это в свою очередь непосредственно связано с необходимостью усиления гарантий прав преподавателей образовательных организаций СПО на справедливую заработную плату, что предопределяет целесообразность формирования эффективной системы оплаты труда.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется совершенно верно выбранной методологией исследования, достаточно широким кругом научных источников, включая публикации зарубежных исследователей, актов Конституционного Суда Российской Федерации и судов общей юрисдикции. Выводы, сформулированные автором, основаны на исследовании значительного числа локальных нормативных актов, с учетом результатов проведенного Министерством труда России мониторинга условий оплаты труда педагогических работников бюджетных организаций, что представляется весьма ценным.

Выводы, сформулированные автором, основаны на анализе нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда, и практики их применения. Весьма ценным представляется исследование автором значительного числа локальных нормативных актов с учетом результатов проведенного Министерством труда России мониторинга условий оплаты труда педагогических работников бюджетных организаций. Кроме того, нельзя не отметить, что представленная Е.В. Хабиевой выгодно отличается применением такого метода, как анкетирование, результаты которого наглядно приведены в виде схем и таблиц.

Достоверность выводов и предложений обеспечена определенным подходом к изучению предмета исследования с учетом позитивного опыта, сформированного в течение исторического развития отношений в области оплаты труда преподавателей, основанного на применении общенаучного метода (прежде всего, анализа и синтеза), а также частно-научных методов, в числе которых, следует отметить проведение автором опроса преподавателей образовательных организаций СПО, который позволяет удостовериться в обоснованности сформулированных автором выводов и предложений.

Научная новизна результатов исследования, достигнутых Е.В. Хабиевой, заключается в том, что на современном этапе впервые в науке трудового права сформировано целостное научное представление о системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО.

Элементами научной новизны обладает целый ряд положений, выносимых на защиту, в частности:

- формулирование автором определения таких понятий, как «система оплаты труда», «преподаватель образовательной организации СПО», «минимальная стоимость преподавательского часа»;

- обоснование тезиса о целесообразности формирования системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО на единых подходах, формируемых на федеральном уровне в целях обеспечения гарантированной равной оплаты за труд равной ценности, в том числе путем установления единых критериев и коэффициентов, подлежащих применению образовательными организациями при установлении стимулирующих выплат в целях обеспечения принципа равной оплаты за труда равной ценности;

- выявление взаимосвязи тарификационного списка не только с конкретизацией обязанностей преподавателя образовательной организации (СПО) при осуществлении им трудовой функции, но и с объемом работы и следовательно, размером его тарифной ставки (оклада), что служит основанием для включения таких условий в содержание трудового договора;

- обоснование утверждения о необходимости применения на всей территории Российской Федерации величины минимальной стоимости преподавательского часа, устанавливаемой на федеральном уровне для определения размера тарифной ставки (оклада), и отказа от использования величины стоимости ученико-часа, от которой на современном этапе зависит уровень оплаты труда преподавателя, но который в зависимости от количества обучающихся в группе влияет на формировании фонда оплаты труда;

- аргументирование вывода о целесообразности законодательного установления порядка расчета величины минимальной стоимости преподавательского часа, подлежащего использованию при определении размера доплат за совмещение профессий (должностей), а также почасовой оплаты труда преподавателя, осуществляемого на основании гражданско-правового договора;

- предложение о дифференциации размера тарифных ставок (окладов), основанных на критериях квалификации работника, условий выполнения им работы, сложности и объемов, а также введении критериев качества работы, выполняемой преподавателем образовательной организации, подлежащих учету исключительно при установлении системы стимулирующих выплат.

Особого внимания заслуживает утверждение Е.В. Хабиевой о необходимости исходить из преемственности правового регулирования вопросов заработной платы в процессе формирования современной системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, что позволяет учитывать особенности становления и развития оплаты труда в нашей стране, как института трудового права.

Вызывает несомненный интерес признание Е.В. Хабиевой оптимальной для оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО критериально интегрированной модели, сочетающей в себе положения критериальной модели и модели, основанной на интегрированном окладе, выявленной автором на основании проведенного анализа различных моделей оплаты труда в сфере образования (с. 103-107,168).

Представляется обоснованным утверждение автора о целесообразности установления на федеральном уровне единых подходов к формированию системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО с учетом специфики осуществления преподавателями образовательных организаций СПО трудовой деятельности (с. 127-129) что в полной мере согласуется с одним из основных принципов института трудового права - принципом равной оплаты труда за труд равной ценности. Данное

утверждение основано на исследованиях, в т.ч. нормативных правовых актах, действующих на территории различных субъектов Российской Федерации и практики их применения. При этом следовало бы поддержать мнение автора о том, что оценку равной оплаты труд за труд равной ценности необходимо осуществлять применительно к оплате труда всех преподавателей образовательных организаций (СПО), осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации в целом, а не отдельных ее субъектов и тем более отдельной организации.

Несомненный интерес вызывает порядок расчета размера минимальной стоимости оплаты труда преподавателя образовательных организаций, основанный на исследовании нормативных правовых актов и судебной практики. (с. 135-138).

Заслуживает внимания предложение автора об установлении единых критериев и коэффициентов (их классификация), подлежащих применению образовательными организациями при установлении стимулирующих выплат в целях обеспечения реализации прав работников на справедливую оплату труда и устранения злоупотреблений со стороны работодателя. (с. 159- 164)

В отсутствие в открытом доступе информации о размерах оплаты труда преподавателей образовательных организаций представляется важным, достойным внимания, проведение Е.В. Хабиевой в различных субъектах Российской Федерации среди преподавателей анонимного анкетирования, что позволило ей оценить эффективность действующей системы оплаты труда в области СПО (с. 107 - 113, Приложения № 1-3).

Следует отметить, что выводы и предложения, сформулированные автором в ходе исследования, имеют необходимую и достаточную аргументацию, базируются на солидной теоретической основе, анализе законодательства, материалах правоприменительной практики, статистики и проведенном анкетировании.

Наряду с несомненным достоинством диссертационного исследования следует отметить дискуссионность отдельных выводов и предложений, а также отметить некоторые недостатки.

1. Сформулированное автором на стр. 92 диссертации определение понятия «система оплаты труда», под которой, по мнению автора, подразумевается совокупность правил и условий получения работником заработной платы вознаграждения за его трудовой вклад, можно было бы принять за основу. Однако в этом случае возникает закономерный вопрос относительно определения понятия самой системы, которая, несомненно, отличается от некой совокупности элементов ее составляющих. Другими словами, приведенная дефиниция не позволяет определить ни элементы самой системы оплаты труда, ни их взаимосвязь, взаимозависимость и/или взаимодействие между собой.

2. Некорректным представляется утверждение, приведенное автором на стр. 93 диссертации, что размер оклада может быть менее размера МРОТ в силу того что повременная система оплаты труда, разновидностью которой является «окладная система», не предусматривает включение в должностной оклад компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Безусловно, подобное понимание МРОТ, на первый взгляд, основано на положениях, предусмотренных ст. 133 ТК РФ. Аналогичным образом понимание МРОТ можно найти в актах судов общей юрисдикции, выносимых по конкретным спорам в ходе рассмотрения и разрешения гражданских дел, возникающих по вопросам оплаты труда. Однако сформированное судами общей юрисдикции представление о МРОТ противоречит смысловому его назначению, как гарантии прав работников, в т.ч. преподавателей, на минимальный размер оплаты труда, что в полной мере соответствует официальному толкованию правовой нормы, неоднократно приводимому в своих актах Конституционным Судом Российской Федерации (см., например: Определения от 01.10.2009 № 1160-О-О, от 17.12.2009 № 1557-О-О, Постановление от 27.06.2023 № 35-П).

3. Соглашаясь в целом с утверждением автора о необходимости признать тарификационные списки неотъемлемой частью трудового договора, дискуссионным представляется вывод автора о ежегодном изменении условий трудового договора, предусматривающих виды и объемы преподавательской деятельности с учетом его квалификации путем заключения с преподавателем образовательной организации дополнительного соглашения.

В этой связи, прежде всего, вызывает вопрос относительно соотношения содержания списка и трудовой функции. Как, по мнению автора, соотносятся они между собой (виды и объемы преподавательской деятельности, предусмотренные тарификационными списками, и трудовая функция преподавателя образовательной организации, определенная ч. 2 ст. 57 ТК РФ, как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)?

Второй вопрос связан с предложением автора вносить в трудовой договор соответствующие изменения дополнительным соглашением. Однако для этого требуется волеизъявление обеих сторон трудового договора.

Каковы правовые последствия могут возникнуть в случае, например, несогласия преподавателя образовательной организации с новыми, предлагаемыми работодателем условиями, которыми меняются виды и объемы преподавательской деятельности, и в этой связи его отказа от заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, предложенного работодателем?

Каковы способы в этом случае может использовать работодатель для защиты своих прав, свобод и интересов?

Наконец, правомерен ли, по мнению автора, отказ преподавателя образовательной организации от продолжения работать в измененных условиях, если эти изменения влекут за собой, например уменьшение объемов

работы, что непосредственно связано в т.ч. со снижением размера оплаты его труда ?

4. Соглашаясь с выводами автора о недопустимости ставить в зависимость уровень оплаты труда преподавателя образовательной организации СПО от количества учащихся, хотелось бы уяснить позицию Е.В. Хабиевой относительно дифференциации размера тарифной ставки в зависимости от сложности работы выполняемой преподавателем образовательной организации СПО. Влияет ли, по мнению автора, количество учащихся на определение сложности работы выполняемой преподавателем образовательной организации СПО и как это должно отражаться на оплате труда преподавателя?

5. Вызывает закономерные вопросы предложение автора установить на законодательном уровне для преподавателей всех образовательных организаций СПО компенсационных выплат целевого назначения: на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, а также на приобретение компьютерного и иного технического оборудования, оплату коммуникационных сервисов, интернета и услуг связи.

Какова правовая природа приведенных выше компенсационных выплат?

Являются ли они элементом системы оплаты труда или представляют собой компенсационные выплаты, понятие которых определено нормой, предусмотренной ч. 2 ст. 164 ТК РФ?

Если такие выплаты представляют собой возмещение затрат, понесенных работником (или которые ему предстоит понести), то они не могут быть отнесены к заработной плате. В этом случае каким образом на законодательном уровне должен быть установлен порядок определения размера таких выплат?

Приведенные выше отдельные замечания, в значительной степени носят дискуссионный характер и не снижают положительной оценки проведенного Е.В. Хабиевой диссертационного исследования.

Несмотря на неодинаковую степень важности замечаний, есть все основания дать общую положительную оценку исследованию, проведенному автором.

Диссертация представляет собой завершенное научное исследование, обладающее необходимой для подобного рода работ новизной и практической значимостью.

В диссертации выдвинуты заслуживающие внимания научные положения, сформулированы значимые выводы и рекомендации, обладающие достаточной степенью достоверности и новизны, предложения, представленные автором диссертационного исследования, являются актуальными. В работе содержится решение задач по совершенствованию российского законодательства в части правового регулирования вопросов оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО.

Структура работы логична, ее содержание целиком соответствует заявленным целям и задачам исследования. Основные выводы нашли отражение в четырех научных статьях, опубликованных в рецензируемых журналах, а также в двух статьях, опубликованных в иных научных изданиях, а также в материалах, опубликованных в пяти сборниках международных и всероссийских научно-практических конференций. Содержание автореферата соответствует содержанию диссертации, отражает ее базовые положения и выводы.

Диссертация и автореферат Е.В. Хабиевой “Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое исследование” оформлены в соответствии с правилами, предусмотренными “ГОСТ Р 7.0.11-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления”, утв. Приказом Росстандарта от 13.12.2011 № 811-ст.

Диссертация отвечает требованиям, установленным Положением о присуждении учёных степеней утв. Постановление Правительства РФ от 24

сентября 2013 г. № 842. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 5.1.3 – Частноправовые (цивилистические науки), а также критериям, определенным пп. 9 - 11 Положения о присуждении ученых степеней, утв. Постановление Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842.

Соискатель Хабиева Елена Викторовна заслуживает присуждения учёной степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3 – Частноправовые (цивилистические науки).

Официальный оппонент:
доктор юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового права
МГУ имени М.В. Ломоносова

Костян Ирина Александровна
« 27 » мая 2024 года

Контактные данные:
Телефон: +7 (499)706-00-60 (доб. 256, 257) , e-mail: Labor-msu@mail.ru
Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация: 12.00.05 – «трудовое право; право социального обеспечения».

Адрес места работы: 119991 ГСП-1, Москва, Ленинские горы, д. 1 стр. 13-14 4 учебный корпус
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
кафедра трудового права
Телефон: +7 (499)706-00-60 (доб. 256, 257) , e-mail: Labor-msu@mail.ru

