

В объединенный диссертационный совет 99.2.090.02  
при ФГАОУ ВО «Пермский государственный национальный  
исследовательский университет»,  
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

## **ОТЗЫВ**

на автореферат диссертации

**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

Появление диссертационного исследования Е.В. Хабиевой своевременно и посвящено теме, значимой как с теоретической, так и с практической точек зрения. Трудовое право, как отрасль права, характеризуется единством и дифференциацией. Наличие в трудовом праве норм, распространяющих свое действие на все категории работников, а также специальных, действующих в отношении отдельных категорий, обусловлено тем, что набор социально значимых потребностей для всех работников един, однако объем и способы их удовлетворения могут существенно отличаться. Происходящие в настоящее время экономические и социальные преобразования, а также научно-технический прогресс неизбежно затрагивают всю сферу жизнедеятельности общества, приводя к процессам углубления и расширения дифференциации, в том числе в сфере применения наемного труда. Одним из оснований проявления дифференциации в сфере применения труда является специфика правового оплаты труда работников образования, в том числе среднего профессионального образования.

Диссертация Е.В. Хабиевой дает возможность обратить пристальное внимание на реализацию основных государственных гарантий в сфере труда, в частности, на обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. Кроме того, анализу подвергается оплата труда в системе среднего профессионального образования, которое в настоящее время занимает приоритетную позицию в сфере подготовки квалифицированных кадров в соответствии с актуальными потребностями реального сектора экономики. При этом подготовка необходимых и востребованных кадров для экономики невозможна без высококвалифицированного преподавательского состава, формирование которого неразрывно связано с созданием эффективной системы оплаты труда, способной привлечь и удержать необходимых специалистов.

Более того, отсутствие в российском трудовом праве самостоятельных научных исследований, посвященных системе оплаты труда преподавателей образовательных

организаций среднего профессионального образования, в условиях необходимости решения новых задач, стоящих перед данным уровнем образования, свидетельствуют о научной новизне проведенного Е.В. Хабиевой диссертационного исследования.

Диссертация имеет хорошую теоретическую основу. Автором использовались не только труды российских ученых в области трудового права, но и зарубежных, а также специалистов в области экономики и социологии. Следует отметить проведенный анализ складывающейся судебной практики.

В диссертации поднимаются имеющие значение для науки, законодательной и правоприменительной практики вопросы. Многие положения, содержащиеся в работе, заслуживают внимания и поддержки. Так, следует согласиться с тем, что необходимо в целях сокращения существующей межрегиональной дифференциации в оплате труда преподавателей организаций СПО использовать отдельные элементы ранее действовавшей Единой тарифной системы оплаты труда.

Кроме того, следует согласиться с предложением автора (с. 12) о том, что необходимо на федеральном уровне выработать единые критерии и коэффициенты установления стимулирующих выплат, чтобы был реализован принцип равной оплаты за труд равной ценности и минимизирован риск проявления субъективизма при начислении таких выплат.

Заслуживает поддержки высказанное автором предложение (с.14) о необходимости введения и использования такой категории, как «минимальная стоимость преподавательского часа», величина которого должна быть единой, гарантированной на всей территории РФ, не должна зависеть от выделенного образовательной организации СПО фонда оплаты труда и количества обучающихся в группе.

В то же время в представленном исследовании присутствуют некоторые дискуссионные и спорные моменты.

1. Так, на с.13 автор высказывает мнение о том, что необходимо формирование такой системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, в рамках которой учитывался бы уровень квалификации работника, сложность труда и условия осуществляемой работы. О каких конкретно условиях труда идет речь? У большинства педагогических работников по результатам специальной оценки условий труда устанавливается 2 класс – допустимые условия труда.

2. По итогам положения 4, выносимого на защиту, автор резюмирует, что при изменении показателей, зафиксированных в начале учебного года в так называемом тарификационном списке и влияющих 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. В чем проявляется научная новизна этого положения, учитывая, что ст.72 Трудового кодекса РФ закрепляет изменение любых условий трудового договора только по соглашению сторон, оформленному письменно (путем заключения дополнительного соглашения)?

3. В п.7 положений, выносимых на защиту, автором высказано предложение о необходимости при определении почасовой оплаты, предусмотренной гражданско-

правовым договором об оказании образовательных услуг, исходить из минимальной стоимости преподавательского часа, которая, по мнению Е.В.Хабиевой, может быть использована в качестве ориентира для определения размера вознаграждения по указанному договору. Насколько это допустимо и соотносится с основополагающими принципами гражданского права, в частности, с принципами равенства участников, неприкосновенности собственности и свободы договора, а также недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела (ст. 1 ГК РФ)?

В то же время отмеченное выше не влияет на общую положительную оценку диссертации Е.В. Хабиевой, содержащей совокупность новых научных положений, выводов и практических рекомендаций, которые можно рассматривать как практический итог проведенного автором исследования.

### **ВЫВОД:**

Диссертация Е.В. Хабиевой является научно-квалификационной работой по актуальной теме, представляет собой самостоятельное исследование, вносящее определенный вклад в науку трудового права. Выводы и предложения могут быть использованы в правотворческой и правоприменительной деятельности, в дальнейших научных исследованиях. Работа отвечает требованиям к кандидатским диссертациям, предусмотренным Положением о порядке присуждения ученых степеней, в частности, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, что свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку.

Учитывая изложенное, Елена Викторовна Хабиева заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

Доктор юридических наук, доцент  
профессор кафедры трудового права  
ФГБОУ ВО Уральского государственного  
юридического университета имени В.Ф. Яковлева  
12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения

Ю.В. Иванчина

03 июня 2024 года

620066, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21  
+7 (343) 374-27-99; e-mail: [julia.ivanchina@gmail.com](mailto:julia.ivanchina@gmail.com)



Подпись

УДОСТОВЕРЯЮ

О.В. ПОРЬВАЕВА