

В объединённый 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:
трудоправовое исследование»
представленной на соискание учёной степени кандидата юридических наук
по специальности 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Трудовой кодекс Российской Федерации относит к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В числе основных прав работника ТК РФ предусматривает право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, а также право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, которым, корреспондируют обязанности работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать им равную оплату труда равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Поскольку для большинства работников заработная плата является основным источником дохода тема диссертационного

исследования Хабиевой Е.В. представляется весьма интересной и актуальной, так как посвящена правовому регулированию системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования. Сегодня труд работников образовательных организаций среднего профессионального образования заслуживает особого внимания, потому что в стране происходит процесс становления новой, более результативной модели среднего профессионального образования. Особое место в правовом регулировании труда таких работников занимают вопросы заработной платы.

Следует отметить, что до настоящего времени диссертационного исследования, посвящённого только правовому регулированию оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования, не проводилось, поэтому работа имеет особую научную и практическую ценность.

Поставленная цель диссертационного исследования соответствует его задачам и положениям, выносимым на защиту (с. 8-16).

Достоинством представленной работы является то, что она базируется на научных трудах советских, российских и зарубежных специалистов по трудовому праву и праву социального обеспечения. Особо хотелось бы отметить, что при написании работы широко использовались труды представителей пермской юридической школы.

Безусловным достоинством работы является то, что в диссертации даны авторские дефиниции понятий «система оплаты труда», «преподаватель образовательной организации СПО», «минимальная стоимость преподавательского часа». Предложены решения ряда актуальных задач, связанных с определением в сфере СПО наиболее эффективной модели системы оплаты труда, размеров базовой тарифной ставки (базового оклада), минимальной стоимости преподавательского часа, гарантированного перечня стимулирующих выплат и критериев их установления, и иных. Все это,

безусловно обогатит науку трудового права и окажет подспорье правоприменительной практике.

Следует поддержать мнение автора о том, что при формировании системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО необходимо опираться на отдельные положения действовавшей в конце XX – начале XXI в. Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, поскольку данная система оплаты труда имела свои положительные стороны. В частности, установление тарифных разрядов и тарифных коэффициентов на федеральном уровне обеспечивало единые подходы к формированию заработной платы и единые минимальные гарантии ее размера для работников бюджетной сферы. В целях сокращения существующей межрегиональной дифференциации в оплате труда преподавателей организаций СПО следует применять положение, действовавшее при Единой тарифной сетке, касающееся взаимообусловленного соотношения размера тарифной ставки первого разряда, соответствующего МРОТ, а также закрепить в современном трудовом законодательстве положение о соотношении размера базовой тарифной ставки преподавателя образовательной организации СПО и двойного МРОТ (с учетом квалифицированного труда преподавателя).

Так же, следует согласиться с выводом автора о том, что необходимо не только сохранить, но и развивать индивидуальный подход к оценке результатов труда преподавателей, который начиная с 2008 г. был предусмотрен Новой системой оплаты труда в бюджетной сфере. Такой подход проявляется в самостоятельном определении образовательными организациями стимулирующей части оплаты труда. Однако следует 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.

Хабиева Е.В. справедливо обосновывает целесообразность 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 и условия осуществляемой работы.

В автореферате присутствуют и иные выводы, и предложения автора, которые заслуживают одобрения и всяческой поддержки. Однако, на ряду с несомненными достоинствами, в ней имеется и ряд спорных, противоречивых и недостаточно обоснованных положений:

1. На с. 5 автореферата критически оценивается мониторинг условий оплаты труда педагогических работников в бюджетных организациях, в результате чего выяснилось, что 76% преподавателей в России располагали ставкой заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В тоже время в положении, выносимом на защиту под номером шесть, Е.В.Хабиева предлагает законодательно закрепить порядок расчета минимальной стоимости преподавательского часа при почасовой оплате труда исходя из МРОТ. В связи с чем возникает вопрос, не противоречат ли эти положения друг другу? Представляется, что точкой отсчёта МРОТ быть не может в данном случае, так как преподаватели образовательных организаций СПО это специалисты имеющие высокую квалификацию, а если следовать методике автора, что минимальная стоимость часовой ставки будет только 534,5 руб. Вряд ли это отражает сложность работы и другие критерии труда рассматриваемых специалистов.

2. Нуждается в уточнении позиция автора о том, что «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 и условия осуществляемой работы». О каких условиях труда и сложности труда идет речь? И не приведет ли такая дифференциация к дискриминации педагогических работников на местах?

Вместе с тем, указанные замечания не умаляют значимости диссертационного исследования Е.В.Хабиевой, содержащего совокупность новых научных положений, выводов и практических рекомендаций.

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

Учитывая изложенное, Елена Викторовна Хабиева заслуживает присвоения ученой степени кандидата юридических наук по специальности

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки.

Доктор юридических наук (специальность 12.00.03 – трудовое право; право социального обеспечения), доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е.Кутафина (МГЮА)»

125993, Россия г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9.
+7(499) 244-88-88 доб.490; e-mail:irinashesteryakova@mail.ru

И.В.Шестерякова

ВЕРНО

Начальник ОТДЕЛА
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ М.Н. ШАЛБЕРКИНА

04.06 2024 г.

Мен



04 июня 2024 г.