

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

*На правах рукописи*

**Хабиева Елена Викторовна**

**СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
ТРУДОПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

**Диссертация**

на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Научный руководитель –  
доктор юридических наук, профессор  
Васильева Юлия Валерьевна

Пермь 2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	24
§ 1.1. Нормативное правовое регулирование оплаты труда преподавателей образовательных организаций: история и современность.....	24
§ 1.2. Акты социального партнерства и локальные нормативные акты как источники правового регулирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования....	49
ГЛАВА 2. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ .....	88
§ 2.1. Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: экономико-правовой анализ .....	88
§ 2.2. Основная (базовая) часть оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования .....	115
§ 2.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты как часть системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования.....	143
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	165
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	170
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. АНКЕТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО .....	210
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. СРАВНЕНИЕ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СПО ПЕРМСКОГО КРАЯ.....	214
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3. ГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ.....	217

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования** определена происходящими в обществе социально-экономическими изменениями. Согласно программе «Развитие образования»<sup>1</sup>, в перечне уровней образования приоритетную позицию занимает среднее профессиональное образование (далее – СПО). Программа предусматривает, что «на территории Российской Федерации действуют 3 200 профессиональных образовательных организаций и 628 их филиалов. Образовательные программы СПО реализуют также 361 образовательная организация высшего образования и 438 их филиалов. Общая численность студентов, обучающихся по всем формам обучения, в 2022/23 учебном году составила 3 559 861 человек, из них 87,24 % – студенты очной формы обучения. Контингент обучающихся за последние 3 года увеличился на 14,12 %. Выпуск обучающихся по образовательным программам СПО в 2023 году составил 812 000 человек»<sup>2</sup>. В послании Федеральному собранию 2023 г. Президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что стране нужны новые квалифицированные кадры и что следует существенно расширить проект «Профессионалитет»<sup>3</sup>, в рамках которого образуются производственно-образовательные кластеры, обновляется учебная база и предприятия работают в тесном контакте с техникумами и колледжами, которые формируют образовательные программы, исходя из потребностей экономики. Главная цель проекта – создание в системе СПО принципиально новой модели подготовки

---

<sup>1</sup> *Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»:* постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 (ред. от 1 сентября 2023 г.) // СЗ РФ. 2018. № 1 (ч. II). Ст. 375.

<sup>2</sup> В 2023 году организации среднего профобразования выпустят 812 тысяч молодых специалистов // Минпросвещения России: [сайт]. URL: <https://edu.gov.ru/press/7205/v-2023-godu-organizacii-srednego-profobrazovaniya-vypustyat-812-tysyach-molodyh-specialistov/?ysclid=lr84hi8lqb110362700>. (дата обращения: 10.01.2024).

<sup>3</sup> *О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»:* постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 № 387 // СЗ РФ. 2022. № 12. Ст. 1871.

квалифицированных кадров в соответствии с актуальными потребностями реального сектора экономики.

В ходе реализации проекта в 2022 г. в стране был создан 71 образовательно-производственный центр в 42 регионах, где с 1 сентября 2022 г. в колледжах – участниках проекта проходит обучение 150 тыс. молодых людей. Глава Минпросвещения России С.С. Кравцов отметил, что в ближайшее время будет создано еще 70 образовательно-производственных кластеров, после чего количество участников проекта составит 350 тыс. обучающихся<sup>1</sup>.

В 2023 г. в проект «Профессионалитет» добавились новые отрасли: радиоэлектроника, информационные технологии, топливно-энергетический комплекс, строительная отрасль, транспортная отрасль, электротехническая промышленность, лесная промышленность и горнодобывающая промышленность. Президент Российской Федерации поставил важную задачу – пополнение этой сферы наставниками с опытом работы на реальном, сложном производстве. В ближайшие пять лет необходимо подготовить почти миллион специалистов рабочих профессий для электронной промышленности, индустрии робототехники, машиностроения, металлургии, фармацевтики, сельского хозяйства, оборонно-промышленного комплекса, строительства, транспорта, атомной и других отраслей, ключевых для обеспечения безопасности, суверенитета и конкурентоспособности России<sup>2</sup>.

Наряду с проектом «Профессионалитет» направления развития СПО задают и иные федеральные проекты, в частности «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», национальный проект организаций СПО «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика РФ»<sup>3</sup> и иные.

---

<sup>1</sup> Мухин С. В России создадут новую систему образования. Как теперь будем учиться в вузах, колледжах и школах. URL: <https://ulpressa.ru/2023/02/28/в-россии-будет-создана-новая-система-о/> (дата обращения: 02.03.2023).

<sup>2</sup> Послание Федеральному собранию Президента Российской Федерации В.В. Путина 21 февраля 2023. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/49010> (дата обращения: 11.03.2023).

<sup>3</sup> Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики»: утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества

Таким образом, в стране формируется новая, более результативная модель СПО, синтезирующая в себе ожидаемые запросы отраслей экономики и рынка труда, качественную подготовку рабочих кадров на базе отраслевых предприятий путем материального развития инфраструктуры профессиональных образовательных организаций, а также внедрения дуальной системы обучения. Выполнение обозначенных задач невозможно без соответствующего преподавательского состава, качественное формирование которого неразрывно связано с созданием эффективной системы оплаты труда, способной привлечь и удержать в отрасли высококвалифицированных специалистов. Первые шаги к созданию такой системы оплаты труда уже сделаны.

9 ноября 2020 г. был принят Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»<sup>1</sup>, согласно которому ст. 144 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) была дополнена частями восьмой и девятой. В соответствии с внесенными изменениями право утверждения требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения данных выплат предоставлено Правительству РФ<sup>2</sup>.

В 2021 г. Минтруд России провело 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)<sup>3</sup>.

---

жизни и условий ведения предпринимательской деятельности (протокол от 28 мая 2019 г. № 9). URL: <https://digital.gov.ru/uploaded/files/pasport-federalnogo-proekta-kadryi-dlya-tsifrovoj-ekonomiki.pdf> (дата обращения: 01.10.2021).

<sup>1</sup> *О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 09 ноября 2020 г. № 362-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 46. Ст. 7206.*

<sup>2</sup> *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.*

<sup>3</sup> *Касс А. Цифры катастрофические: почему оклады 76% учителей ниже МРОТ. URL: [https://news-ru.turbopages.org/turbo/news.ru/s/society/cifry-katastroficheskie-pochemu-oklady-75-uchitelej-nizhe-mrot/](https://news.ru/turbopages.org/turbo/news.ru/s/society/cifry-katastroficheskie-pochemu-oklady-75-uchitelej-nizhe-mrot/) (дата обращения: 30.04.2023).*

29 апреля 2021 г. в Государственную Думу РФ был внесен законопроект № 1162232-7<sup>1</sup>, направленный на изменение в ч. 2 ст. 144 ТК РФ словосочетания «может устанавливать» на «устанавливает», с целью *обязать* Правительство РФ утверждать базовые оклады (базовые ставки) заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Проект закона отклонен 12 октября 2023 г.

1 июня 2021 г. в Государственную Думу РФ был внесен еще один законопроект<sup>2</sup> о дополнении ч. 3 ст. 144 ТК РФ положением о том, что базовый оклад педагогических работников образовательных организаций бюджетного сектора в области общего образования устанавливается в размере не ниже четырехкратной величины МРОТ. Несмотря на то что данный законопроект был возвращен на доработку и пока не принят, он важен для настоящего исследования как некий ориентир при определении размера базовой тарифной ставки в системе оплаты труда преподавателей организаций СПО.

Начиная с 2008 г. и по настоящее время требования к оплате труда работников образовательных организаций СПО устанавливаются на уровне субъектов РФ. Это обусловлено прежде всего тем, что в соответствии со ст. 8 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»<sup>3</sup> организация среднего профессионального образования, включая обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного среднего профессионального образования, относится к полномочиям субъектов РФ. Существующая в нашей стране дифференциация по уровню жизни и доходов населения в зависимости от конкретной территории его проживания обусловлена, прежде всего, различными экономическими причинами. Однако сложно согласиться с тем, что оплата

---

<sup>1</sup> *О внесении* изменения в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации: проект Федерального закона № 1162232-7 (внесен 29.04.2021 депутатами ГД Лебедевым И.В., Ниловым Я.Е., Свищёвым Д.А., Диденко А.Н., Панкиным Б.Р., сенатором РФ Леоновым С.Д.) [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> *О внесении* изменений в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации: проект Федерального закона № 1183927-7 (внесен 01.06.2021 депутатом ГД Зайцевым М.С.) [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> *Об образовании* в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ от 31 декабря 2012 г. № 53 (часть I) ст. 7598.

труда преподавателей образовательных организаций СПО зависит исключительно от экономических возможностей того или иного субъекта РФ и не ориентирована на единый федеральный уровень, отвечающий принципу справедливой заработной платы.

В сентябре 2021 г. Правительством РФ разработан, но не реализован в полном объеме пилотный проект<sup>1</sup>. Целью проекта был анализ действующих систем оплаты труда педагогических работников в ряде субъектов РФ и разработка новых моделей расчетов оплаты труда с тем, чтобы в течение 2022–2023 гг. внедрить эти модели в выбранных регионах. Пилотный проект предполагалось реализовать на базе государственных и муниципальных учреждений дошкольного образования, общего и профессионального образования. В процессе эксперимента базовый оклад или тарифную ставку предполагалось рассчитывать по тарифной системе, *единой* для всех образовательных организаций в РФ. Эта идея представляется перспективной и актуальной. Однако в связи с тем, что результаты пилотного проекта опубликованы не были, сложно сделать какие-либо выводы, применимые к настоящему исследованию.

Резюмируя положения актуальности исследования, заметим, что система СПО сегодня должна обеспечить ликвидацию кадрового дефицита высококвалифицированных рабочих и специалистов со средним профессиональным образованием. Остро стоит вопрос «кадрового голода» среди специалистов рабочих профессий<sup>2</sup>. В период 2022–2023 гг. из-за санкций и потребности в импортозамещении нехватка кадров была особенно заметна в отраслях машиностроения и обрабатывающей промышленности.

---

<sup>1</sup> *О реализации* пилотного проекта в целях утверждения требований к системе оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений системы образования: проект постановления Правительства РФ (подготовлен Минпросвещения России по состоянию на 03.09.2021, ID проекта 01/01/09-21/00119980). На 31.12.2023г. проект постановления находится на стадии «Завершение разработки проекта нормативного правового акта. Формирование окончательного варианта текста проекта нормативного правового акта» // Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 31.12.2023).

<sup>2</sup> *Виноградова Е.* Эксперты предсказали дефицит рабочих и инженеров. Как изменится ситуация на рынке труда в 2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/08/11/2022/6368dee09a7947d9a6dc44fd?ysclid=lejlgmr6r866892641> (дата обращения: 25.02.2023).

Отмечен дефицит станочников широкого профиля, токарей, инженеров, а также специалистов в производственной и агропромышленной отраслях. В то же время педагогических кадров в системе СПО не хватает, средний возраст преподавателей составляет 45–50 лет. Молодежь в эту сферу не приходит, поскольку считает такую деятельность малопривлекательной в силу ее большой трудоемкости при невысоком уровне заработной платы<sup>1</sup>.

Все вышесказанное свидетельствует, по мнению автора, об актуальности рассматриваемых проблем и необходимости формирования новых концептуальных подходов к созданию эффективной системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО как важнейшем средстве и инструменте формирования и укрепления кадрового потенциала системы СПО.

Главным субъектом, применительно к которому в диссертации анализируется система оплаты труда, является преподаватель образовательной организации СПО. Это основная категория педагогических работников, в трудовую функцию которых непосредственно входит организация учебной деятельности обучающихся по освоению основных образовательных программ СПО, учебных предметов, курсов, модулей и которая составляет абсолютное большинство в численном выражении<sup>2</sup>.

**Степень научной разработанности темы.** В российской юридической науке правовые аспекты системы оплаты труда педагогических работников, включая преподавателей организаций СПО, исследованы недостаточно. Отчасти эти проблемы рассматривались в диссертациях О.Ю. Василенко «Пути совершенствования стимулирования труда преподавателей вузов» (2002 г.), А.М. Гоголева «Трудовой договор (контракт) с преподавателями

---

<sup>1</sup> Цит. по: *Есенина Е.Ю., Коновалов А.А.* Модель формирования и совершенствования навыков педагогических кадров системы СПО на основании мониторинга образовательной сферы и рынка труда // *Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ)*. 2022. № 4 (12). С. 21. URL: <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-4-17-31> (дата обращения: 15.10.2023).

<sup>2</sup> В 2021/2022 учебном году в штате организаций СПО состояло 198,4 тыс. педагогических работников, из которых преподаватели составляли 144 тыс. человек, или 74,2 %. См.: *Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад / Ф.Ф. Дудырев, К.В. Анисимова, И.А. Артемьев и др. М. : НИУ ВШЭ, 2022. С. 14.*

средних специальных учебных заведений» (1999 г.), Н.С. Михайловой «Трудовое право и творчество преподавателей вузов» (2002 г.), С.Н. Кудряшовой «Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика» (2020 г.). Вопросы правового регулирования заработной платы в целом исследовались в диссертациях Н.М. Саликовой «Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики)» (2003 г.), П.Б. Цехмистера «Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики)» (2003 г.), С.А. Саурина «Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы (2013г.). В контексте темы диссертационного исследования, в частности защиты права на вознаграждение за труд, важны работы И.А. Костян «Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России» (2009 г.), М.А. Драчук «Субъекты трудового права» (2002 г.), А.А. Алпатова «Право человека на вознаграждение за труд в контексте соотношения экономики, права и справедливости (теоретико-правовые вопросы)» (2005 г.)

Несмотря на научную и практическую ценность перечисленных работ, с момента их опубликования прошло немало времени, внесено значительное количество изменений в трудовое законодательство. Кроме того, основная часть исследований в данной сфере касается специфики труда и оплаты труда преподавателей вузов, причем большинство из них выполнены в области экономических, социологических и педагогических наук. Для правовой науки проблемы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО сохраняют свою актуальность.

**Цель диссертационной работы** состоит в формировании целостного научного представления о системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования РФ в процессе ее становления и развития.

Исходя из поставленной цели, определены следующие **задачи**:

– проанализировать международно-правовые акты, законодательство СССР и РФ, иные нормативные правовые акты в части регулирования системы оплаты труда преподавателей в сфере СПО, порядка регулирования заработной платы и механизма правовой защиты;

– выявить этапы становления и развития системы оплаты труда в образовательных организациях СПО для установления связи между этапами становления СПО и правовыми основаниями развития системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО;

– определить положительные и отрицательные черты применявшихся ранее систем оплаты труда с целью возможного учета позитивного опыта для применения в действующей системе оплаты труда;

– проанализировать акты социального партнерства разных уровней и локальные нормативные акты в части правового регулирования оплаты труда в образовательных организациях СПО в целях выявления вопросов, в которых децентрализованное регулирование преобладает и способствует необоснованным различиям в элементном составе заработной платы и ее размере;

– исследовать структуру (элементный состав) заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО в ретроспективе и в настоящий период;

– изучить основания, условия и порядок установления в разных субъектах РФ тарифных ставок (окладов) преподавателей образовательных организаций СПО, стимулирующих и компенсационных выплат для выявления признаков и обоснованности дифференциации;

– определить правовую природу тарификационного списка, применяемого в образовательных организациях СПО в целях нормирования труда преподавателей и установления размера тарифной ставки (оклада);

– провести социологическое исследование (анкетирование) преподавателей образовательных организаций СПО ряда субъектов РФ с

целью выяснения эффективности действующей системы оплаты труда с позиции ее справедливости и обоснованности.

**Объектом исследования** являются общественные отношения, складывающиеся по поводу оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО.

**Предметом исследования** выступают научные труды в области трудового права, экономики, социологии; международные и национальные источники правового регулирования отношений по оплате труда и практика их применения.

**Методологической основой исследования** является всеобщий диалектико-материалистический метод научного познания, который позволил исследовать систему оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО в ее историческом эволюционном развитии с дальнейшей перспективой совершенствования, осуществить ее актуальное истолкование, изучить ее правоприменение, а также ее автономность внутри определенной организации и связь с иными правовыми и общественными явлениями.

Из числа общенаучных методов применены анализ (при установлении элементов структуры системы оплаты труда в образовательных организациях СПО в разных субъектах РФ и их размеров, выявлении оснований и условий применения), синтез (в ходе построения структуры системы оплаты труда с учетом применения прошлого позитивного опыта и вызовов современности), а также индукция, дедукция, обобщение, конкретизация, абстрагирование и систематизация.

Использованы такие частно-научные методы, как юридико-догматический (при изучении нормативно-правовых положений и материалов судебной практики), конкретно-исторический (в процессе изучения возникновения и развития объекта исследования в хронологической последовательности), метод правового эксперимента (при проведении социологического опроса преподавателей образовательных организаций СПО с целью убедиться в эффективности предлагаемых правотворческих решений

или, наоборот, в их неэффективности), а также формально-логический, системно-структурный, системного толкования, сравнительно-правовой.

**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, в том числе: постановлениями Конституционного Суда РФ (6), определениями Конституционного Суда РФ (5), постановлениями Пленума Верховного Суда РФ (2), постановлением Верховного Суда РФ (1), определениями апелляционной коллегии Верховного Суда РФ (2), определениями СК по административным делам Верховного Суда РФ (2), определением СК по гражданским делам Верховного Суда РФ (1), определениями СК по гражданским делам кассационной инстанции (5), определениями апелляционной инстанции СК по гражданским делам (25), определениями апелляционной инстанции арбитражных судов (2), решениями районных судов (24), определениями СК по гражданским делам (4), обзором практики рассмотрения судами дел (1), а также результатами проведенного социологического исследования по вопросам оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО (приложение № 3).

**Теоретическая основа исследования** представлена работами таких ученых, как М.И. Брагинский, Е.Р. Брюхина, Л.Ю. Бугров, Ю.В. Васильева, В.В. Витрянский, Н.А. Волгин, И.В. Гейц, А.М. Гоголев, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, М.А. Драчук, В.В. Ершов, Е.А. Ершова, Н.В. Закалюжная, Т.В. Иванкина, А.Г. Карапетов, И.Я. Киселев, Ю.И. Кондратьева, Т.М. Конопляник, Ю.Н. Коршунов, Е.И. Косаковская, И.А. Костян, О.А. Кузнецова, А.М. Куренной, Е.Г. Кушнарев, В.И. Лисов, Н.Е. Лукьянов, М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Л. Лютов, А.В. Мицкевич, Н.С. Михайлова, Н.В. Новикова, Ю.П. Орловский, В.М. Пустозерова,

Н.М. Саликова, С.А. Саурин, С.П. Станишевская, М.С. Фельдман, Ю.Л. Фадеева, П.Б. Цехмистер, В.И. Шкатулла, В.Г., Шорин и др.

При написании работы использовались результаты исследований зарубежных ученых: Айлотт Е. (Aylott E.), Ф. Альтбах (P. Altbach), Д. Баллоу (D. Ballou), Р. Барр (R. Barr), Г.В.Ф. Гегель (G.W.F. Hegel), К. Дэй (C. Day), Д. Кофке (D. Kofke), Ф. Мотелл (P. Motell), М. Подгурски (M. Podgursky), Р. Познер (R. Posner) и др.

При написании работы использовались труды представителей Пермской юридической школы: Л.Ю. Бугрова, Е.Р. Брюхиной, Ю.В. Васильевой, А.М. Гоголева, О.А. Кузнецовой, Н.В. Новиковой, С.С. Худяковой, Н.С. Михайловой, П.Б. Цехмистера.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что впервые в современной науке трудового права сформировано целостное и обоснованное научное представление о системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО. 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.

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. Предлагается при формировании системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО 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).

2. 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 СПО 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.

3. Обоснована 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, количество и условия осуществляемой работы.

4. При исследовании порядка формирования и содержания тарификационного списка, применяемого в образовательных организациях

СПО, с целью определения его природы установлено, что ни терминологически, ни содержательно этот акт никак не связан с таким организационно-правовым явлением, как тарификация работ, предусмотренная ст. 143 ТК РФ. Так называемый тарификационный список, формируемый индивидуально в отношении каждого преподавателя образовательной организации СПО ежегодно, устанавливает объем и виды деятельности преподавателя с учетом его квалификации и указанием на количество обучающихся, определяет долю ставки, занимаемой преподавателем, и, как следствие, размер должностного оклада. Данный список, по сути, является документом, посредством которого в соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ уточняются права и обязанности преподавателя при выполнении им трудовой функции, определенной трудовым договором, т.е. тарификационный список конкретизирует дополнительные условия трудового договора. В то же время он определяет и размер должностного оклада, который, как обязательное условие, включается в текст трудового договора. В связи с этим тарификационный список должен рассматриваться как неотъемлемая часть трудового договора, заключаемого с преподавателем образовательных организаций СПО. 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.

5. Выявлено, что в действующей системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО основу при расчёте тарифной ставки (оклада) составляет стоимость ученико-часа, на размер которой влияют объем финансирования образовательной организации и размер фонда оплаты труда основного персонала, а также общее количество запланированных учебных часов. Обосновывается необходимость отказа от величины ученико-часа как основы расчета тарифной ставки (оклада). Для этих целей в работе

предлагается использовать иную категорию – «*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.

6. Предлагается минимальную стоимость преподавательского часа рассматривать в качестве гарантированной минимальной стоимости выполнения трудовой функции преподавателем образовательной организации СПО в час. Необходимо законодательно закрепить порядок ее расчета путем деления величины действующего МРОТ на 72 часа в месяц учебной (преподавательской) работы и умножения полученного результата на коэффициент 2. Данный подход обоснован нормированием учебной (преподавательской) нагрузки за ставку заработной платы в объеме 720 часов в год, а двукратность следует из общего объема 36-часовой рабочей недели с учетом внеаудиторной деятельности в течение учебного года (10 учебных месяцев). Формула минимальной стоимости преподавательского часа при почасовой оплате выглядит следующим образом:  $\text{МРОТ}/72 \times 2$ .

7. Приводятся аргументы в пользу предложения 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. При почасовой оплате, предусмотренной гражданско-правовым договором об оказании образовательных услуг, минимальная стоимость преподавательского

часа может быть использована в качестве ориентира для определения размера вознаграждения по указанному договору.

8. Обосновывается, что дифференциация размера тарифной ставки (оклада) преподавателя образовательной организации СПО может быть основана на критериях квалификации работника, сложности работы, ее условий и количества. Критерий качества выполняемой работы при определении основной части оплаты труда преподавателя образовательной организации СПО трудно применим, его следует учитывать в переменной части – посредством стимулирующих выплат. 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 РФ). 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 РФ.

9. Предлагается ввести единый на территории РФ 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.). Необходимо предусмотреть возможность расширения этого перечня за счет средств образовательной организации СПО от приносящей доход деятельности.

**Теоретическая значимость диссертационного исследования** обоснована тем, что в итоге проведенного историко-правового анализа нормативного правового регулирования системы оплаты труда преподавателей в сфере СПО выделены пять основных периодов ее формирования и развития:

1) период с 1888 по 1916 г. – оплата труда педагогических работников осуществлялась на основании повременной окладной системы за счет финансирования из государственной казны с использованием частных источников; возникают предпосылки поощрения в виде специального звания;

2) период с 1917 по 1939 г. – формируется коллективно-договорной тип оплаты и появляется тарифная система; денежное вознаграждение выплачивалось на основании тарифов, определяемых для каждого вида труда; гарантированный размер приравнен к прожиточному минимуму;

3) период с 1940 по 1991 г. – вводятся тарифные ставки заработной платы преподавательскому составу СПО; размер ставок заработной платы формировался в зависимости от уровня квалификации преподавателя и стажа педагогической деятельности, возросла роль премий в оплате труда;

4) период с 1992 по 2007 г. – оплата труда педагогических работников, в том числе преподавателей СПО, осуществлялась по тарифной системе оплаты труда, основанной на ЕТС; ТК РФ введены легальные понятия: оплата труда, заработная плата, минимальная заработная плата;

5) период с 2008 г. по настоящее время – действует НСОТ, при которой обосновывается повременно-премиальная система оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО; произошло легальное закрепление в ТК РФ понятия «система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»; осуществляется поиск наиболее эффективной модели системы оплаты труда преподавателей

образовательных организаций СПО путем проведения правового эксперимента (апробации) в отдельных субъектах РФ.

Помимо этого, в рамках диссертационного исследования было выполнено следующее:

- определены возможности частичной актуализации опыта советской модели профессионально-технического образования с регулированием оплаты труда на основе Единой тарифной сетки в части применения в современной России единого подхода при установлении размера тарифной ставки (оклада);

- даны авторские дефиниции понятий «система оплаты труда», «преподаватель образовательной организации СПО»; предложена категория «минимальная стоимость преподавательского часа» и дано ее определение;

- аргументирована необходимость актуализации квалификационных характеристик должности «преподаватель», включающих дополнительные виды деятельности преподавателя, входящие в ненормируемую часть работы;

- раскрыто понятие критерия «сложность» применительно к отдельным видам педагогической деятельности в сфере СПО, предопределяющего дифференциацию в оплате труда преподавателей организаций СПО (деятельность, связанная с реализацией программы профессионального обучения для инвалидов и лиц с ОВЗ; с профессиональным обучением лиц, осужденных к лишению свободы и отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы РФ);

- обоснованы положения о том, что возможность самостоятельного определения образовательной организацией СПО видов и размеров стимулирующих выплат, которые на отраслевом уровне необходимо сочетать с предлагаемыми едиными критериями и коэффициентами при назначении стимулирующих выплат, создаст более эффективную основу для стимулирования результатов труда;

- изложены положения, формирующие представление о гарантированном открытом перечне стимулирующих выплат с критериями их

установления и возможностью расширения перечня за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

**Практическая значимость работы** подтверждается потенциальной возможностью использования теоретических выводов при разрешении соответствующих индивидуальных, коллективных или судебных споров в целях защиты нарушенных прав и формирования единообразной практики, а также практическими рекомендациями по совершенствованию законодательства, а именно:

– выявлено несоответствие сложившейся практики правоприменения положениям ст. 129 ТК РФ в части необходимости учета уровня квалификации в устанавливаемом размере тарифной ставки (оклада), а не в иных составляющих оплаты труда, в связи с чем сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства и практики его применения;

– предложено расширить на федеральном уровне государственные гарантии по оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО, в частности установить минимальные гарантии оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО в виде применения универсальной минимальной стоимости преподавательского часа;

– предлагается основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ) дополнить пунктом следующего содержания: «базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников государственных или муниципальных учреждений устанавливаются федеральными законами и (или) отраслевыми соглашениями»; закрепить понятие «система оплаты труда» в ч. 1 ст. 135 ТК РФ; в ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ» закрепить понятие «преподаватель образовательной организации СПО»; дополнить ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» пунктом следующего содержания: «педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право 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»;

– установить для преподавателей образовательных организаций СПО дополнительные компенсационные выплаты: молодым специалистам в течение первых трех лет работы после получения соответствующей специальности, профессии; компенсировать расходы по повышению квалификации для женщин в течение первого года после выхода из отпуска по уходу за ребенком до трех лет; осуществлять компенсационные выплаты, связанные с подготовкой и проведением единого государственного экзамена, исходя из количества фактически отработанных часов; осуществлять компенсацию затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в размере 50 % от стоимости единого месячного проездного билета; компенсировать затраты для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базового оклада один раз в пять лет за счет средств бюджета и др.;

– предложены изменения в трудовое законодательство, позволяющие гарантировать преподавателям организаций СПО стимулирующие выплаты за выполнение их трудовых обязанностей независимо от территории расположения образовательной организации;

Кроме этого, выводы, сделанные в работе, могут быть использованы образовательными организациями СПО при разработке локальных нормативных актов, в частности положений об оплате труда.

Разработаны выводы и рекомендации, которые могут быть внедрены в преподавание таких дисциплин, как «Трудовое право», «Экономика труда», «Правовое регулирование образовательной деятельности» и др.

Степень достоверности и обоснованности результатов исследования подтверждается тем, что теория системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО построена на использовании широкого круга опубликованных материалов научных и научно-практических конференций различного уровня, научных трудов ученых в области трудового

права по схожей тематике, с применением широкого арсенала методов научного познания, составляющих методологическую основу диссертационной работы. Кроме того, представленные в работе идеи базируются на результатах обобщения и анализа материалов правоприменительной практики и согласуются с правовыми позициями Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.

**Апробация результатов исследования.** Диссертационная работа была подготовлена и прошла обсуждение на кафедре трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета.

Основные выводы проведенного исследования нашли отражение в 11 опубликованных работах, в том числе в 4 изданиях, включенных в перечень Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России.

Результаты исследования докладывались на научно-практических конференциях различного уровня: IX международной научной студенческой конференции Иркутского юридического института (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации «Проблемы становления гражданского общества» (Иркутск, 19 марта 2021 г.); Интернет-конференции студентов и аспирантов «Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения» Сибирского юридического университета (Омск, 2021 г.); Международной конференции аспирантов «Особенности межотраслевого подхода в юридической науке: Экономика. Право. Суд», посвященной памяти заслуженного юриста России В.Ф. Яковлева (Москва, 2 декабря 2021 г.); LXIV международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы юриспруденции» (Новосибирск, 21 ноября 2022 г.); Международной конференции «Четвертые цивилистические чтения памяти профессора М.Г. Прониной» (Минск, Республика Беларусь, 11 марта 2022 г.); XII Пермском конгрессе ученых юристов «Формирование суверенного правового пространства современной России: знаковые рубежи и глобальные траектории», круглый стол «Вызовы современного рынка труда и правовое

регулирование труда, занятости и социального обеспечения (к 20-летию вступления в силу Трудового кодекса РФ)» (Пермь, 28–29 октября 2022 г.); Международной научной конференции «Теоретические и практические аспекты развития науки в современном мире» (Санкт-Петербург, 17 марта 2023 г.); XIII Пермском конгрессе ученых юристов «Российский суверенный федерализм и право: знаковые исторические решения и формирование глобальных траекторий развития» (Пермь, 27–28 октября 2023 г.).

**Структура работы** обусловлена целью и задачами исследования и состоит из введения, двух глав, охватывающих пять параграфов, заключения, списка использованных источников и приложений.

# **ГЛАВА 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

## **§ 1.1. Нормативное правовое регулирование оплаты труда преподавателей образовательных организаций: история и современность**

Правоотношения, связанные с системой оплаты труда преподавателей, представляют собой иерархическую структуру, в которой составляющие ее подсистемы образуют органические определенные звенья<sup>1</sup>.

Системный анализ применительно к изучению системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО означает комплексное исследование всех подсистем на предмет их соответствия требованиям правовых актов, экономическим законам, социальному запросу и эффективности трудового договора. Г.В.Ф. Гегель вывел следующую формулу: «посредством денег справедливость равенства может быть значительно лучше осуществлена»<sup>2</sup>.

Профессор В.И. Шкатулла, уточняя задачи СПО, обращает внимание на его направленность на всестороннее развитие личности, формирование у нее профессиональных компетенций, актуальных в сегменте среднего звена в рамках различных видов деятельности, в которых у общества сохраняется объективная потребность, а также на удовлетворение общественного запроса в расширении образования<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Косолапов В.В., Шорин В.Г. Управление социальными процессами в развитом социалистическом обществе: учеб. пособие: в 4 ч. Ч. 1: Системный подход к научному управлению обществом. М.: Ин-т управления нар. хоз-вом, 1977. С.13.

<sup>2</sup> Гегель Г.В.Ф. Философия права. М.: Мысль, 1990. С. 339.

<sup>3</sup> Шкатулла В.И. Образовательное право России: учеб. для вузов. М.: Юстицинформ, 2015. С. 377.

С позиции профессора Н.М. Саликовой, эволюция оплаты труда как самостоятельного правового института происходила одновременно с формированием трудового права<sup>1</sup>.

Имеющиеся источники по вопросу формирования системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО позволяют выделить пять основных периодов, которые неразрывно связаны со становлением системы профессионально-технического образования. Возникновение и развитие сферы СПО и одновременно с ней системы оплаты труда преподавателей в дореволюционной России, а в последующем в РСФСР, СССР и в современный период времени происходило следующим образом.

Главным идеологом развития профессионального образования в России считается Иван Алексеевич Вышнеградский. В феврале 1878 г. Государственным советом принимается предложенный И.А. Вышнеградским «Проект общего нормального плана промышленного образования в России».

Начало первого периода в развитии нормативного регулирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО – это 1888 г. Так, проект обозначенного плана был положен в основу закона «Основные положения о промышленных училищах» от 7 марта 1888 г.<sup>2</sup>, действовавшего до 1917 г., который впервые в России законодательно установил единую систему профессионально-технических учебных заведений, в том числе: 1) средние технические училища, готовившие техникумов в качестве помощников инженеров и других руководителей промышленного дела; 2) низшие технические училища, осуществляющие подготовку рабочих для определенного производства; 3) ремесленные училища, обучавшие конкретному ремеслу<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С. 14.

<sup>2</sup> Магсумов Т.А. Правовое регулирование сферы среднего профессионально-технического образования в России на рубеже XIX–XX вв. // Вестник НГПИ. Набережные Челны. 2008. Вып.13. С. 20.

<sup>3</sup> Магсумов Т.А. И.А. Вышнеградский (1831–1895) и его «Проект общего нормального плана промышленного образования в России» // European researcher. 2011 № 8 (11) С. 1157–1158.

В марте 1897 г. в России образуются сельские ремесленные учебные мастерские<sup>1</sup>, ставшие впоследствии прообразом профессиональных учебных заведений. Было учреждено шесть подобных учебных мастерских, финансирование которых осуществлялось за счет казны или за счет земств, обществ, ведомств, частных лиц либо совместно.

Целью открытия учебных мастерских была подготовка рабочих для сельского хозяйства, получающих знания, необходимые для обслуживания земледельческих (сельскохозяйственных) машин и оборудования; для приобретения навыков осуществлять ремонт и изготовление запасных частей к указанному оборудованию. Оплата труда строилась на окладной повременной системе. Например, оклад управляющего учебной мастерской составлял в 1897 г. 540 руб. в месяц. Мастера, обладающие опытом производственной работы, приглашались на работу по вольному найму. Предпосылкой зарождения системы поощрения за «отлично-усердную деятельность» было возведение в звание «личного почетного гражданина». Это звание присваивалось управляющему, прослужившему в должности не менее пяти лет, и мастеру, прослужившему не менее десяти лет. С целью контроля министру финансов предоставлялось право назначать почетных смотрителей за деятельностью учебных мастерских.

*Таким образом, первый период, с 1888 по 1916 г., охарактеризован принятием первого закона о промышленных училищах (1888 г.); открытием сельских ремесленных учебных мастерских (1897 г.). Оплата труда была основана на окладной повременной системе за счет государственного финансирования из казны с допущением иных источников, в том числе частных. Возникают предпосылки системы поощрения в виде присвоения звания «личный почетный гражданин».*

Второй период начинается с 1917 г. В это время в стране культивировалась идеология победителей, но в отличие от американской

---

<sup>1</sup> Положение о сельских ремесленных учебных мастерских, утв. Императором Николаем II от 10 марта 1897 г. // Полное собрание законов Российской империи. Собрание третье. Т. XVII. СПб 1900. С. 109–112.

идеологии индивидуального успеха, акцент был сделан на формировании мировоззрения коллективных победителей. Помимо этого, велась сильнейшая идейная борьба, в том числе и в повседневной жизни – в школах, на предприятиях, в воинских частях. Поэтому в решении вопроса о формировании рабочих кадров на первое место вышла задача обеспечения единообразия, достижение которой было принято осуществлять в рамках единой воспитательной работы, реализуемой в условиях системы начального профессионального образования. Во главу угла была поставлена степень полезности личности в решении задачи модернизации уровня жизни<sup>1</sup>.

Примечательно, что 1918 г. был ознаменован принятием первого кодифицированного акта в сфере трудового законодательства – Кодекс законов о труде РСФСР (далее – КЗоТ РСФСР 1918 г.)<sup>2</sup>. В указанном нормативно-правовом акте была предусмотрена система тарифов, разработанная для каждого рода труда. Предназначением этой системы стало определение размера, условий и порядка выплаты вознаграждения. При этом лица, относящиеся к одной и той же профессии, были дифференцированы по группам и категориям с целью установления для каждой из них идентичного размера вознаграждения, который, кстати, должен был соотноситься с прожиточным минимумом и не быть ниже него. Прожиточный минимум в свою очередь утверждался Наркоматом труда и дифференцировался по территориальному признаку<sup>3</sup>.

Анализируя указанный выше кодифицированный нормативно-правовой акт, П.Б. Цехмистер дал ему не самую высокую оценку: ученый обратил внимание на наличие в нем противоречий, которые выразились в следующем. Прогрессивными нормами КЗоТ РСФСР 1918 г. стали правила о 8-часовом рабочем дне, о размере минимального вознаграждения и т.п. Однако несмотря на наличие в указанном акте таких идей, в нем присутствовали также и

---

<sup>1</sup> Захаровский Л.В. Советская система профтехобразования и процесс мобилизационной модернизации в СССР // Научный диалог. 2015. № 5 (41). С. 53.

<sup>2</sup> Кодекс законов о труде РСФСР // Собрание Узаконений РСФСР. 1918. № 87–88 (документ утратил силу).

<sup>3</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С.35.

некоторые архаичные нормативные предписания. В их числе: констатация трудовой повинности, ограничение свободы расторжения трудового договора по желанию работника и т.п. При этом П.Б. Цехмистер обратил внимание на то, что степень научной исследованности вопросов вознаграждения за труд, нашедших разрешение в нормах КЗоТ РСФСР 1918 г., осталось крайне низкой<sup>1</sup>.

В 1920 г. был учрежден Главный комитет профессионально-технического образования (сокращенно – Главпрофобр), который выполнял функции организационно-методического центра.

Первым нормативным правовым актом, регулировавшим профессиональное обучение, стал Декрет СНК РСФСР от 29 июля 1920 г. «Об учебной профессионально-технической повинности», согласно п. 15 которого нарушение учебной дисциплины и повинности рассматривалось как уклонение от трудовой повинности, а непосещение курсов расценивалось как прогул на работе<sup>2</sup>. Рабочие, обучавшиеся на курсах в порядке учебной повинности, получали заработную плату в полном объеме.

В 1922 г. был принят второй КЗоТ РСФСР<sup>3</sup>, который предусматривал, что размер вознаграждения может определяться коллективными договорами и трудовыми договорами. Размер оплаты не мог быть ниже общеобязательного минимума, который определялся государственными исполнительными органами, исходя из различных категорий труда. П.Б. Цехмистер, анализируя норму ст. 58 КЗоТ РФ, отметил, что предусмотренный ей принцип договорного установления заработной платы подразумевал невмешательство государства в вопросы нормирования ставок оплаты труда рабочих и служащих и решение этих вопросов на уровне коллективных и трудовых договоров<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> *Цехмистер П.Б.* Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. С. 20.

<sup>2</sup> *Об учебной профессионально-технической повинности:* Декрет СНК РСФСР от 29 июля 1920 г. // СУ РСФСР. 1920. № 70. Ст. 325 (документ утратил силу).

<sup>3</sup> *КЗоТ РСФСР* от 30 октября 1922 г. (одобрен 1У сессией ВЦИК IX созыва). [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (документ утратил силу).

<sup>4</sup> *Цехмистер П.Б.* Указ. соч. С. 22.

Вместе с этим в период с 1917 по 1939 г. на фоне создания народного хозяйства нерыночного типа в профессионально-технической области основным типом учебного заведения становилась школа ФЗУ (фабрично-заводского ученичества)<sup>1</sup>. Эти школы, как правило, находились при крупных предприятиях. В 1930-е гг. такой тип учебного заведения стал в меньшей мере соответствовать масштабу промышленности и требованиям научно-технического прогресса. Немаловажное значение имело то обстоятельство, что все учебные заведения, которые в период с 1917 по 1939 г. готовили специалистов для промышленности, в марте 1929 г. были переданы под руководство Высшего совета народного хозяйства (ВСНХ).

*Вследствие этого, второй период, с 1917 по 1939 г., охарактеризован установлением учебной и трудовой повинности (1920 г.), принятием кодифицированных нормативных актов (1918, 1922 г.), возникновением школ ФЗУ (1933 г.). В тот период появились предпосылки для гарантированного минимума оплаты труда в виде прожиточного минимума. В период с 1917 по 1939 г. специального регулирования в оплате труда преподавателей не было, тем не менее, в соответствии с КЗоТ РСФСР 1922 г., размер вознаграждения преподавательскому составу школ ФЗУ устанавливался на основании коллективных и трудовых договоров. Соответственно данный период являлся этапом становления советской системы профтехобразования с формированием коллективно-договорного типа оплаты труда.*

В третий период, с 1940 по 1991 г., решалась задача максимального использования кадров в военное время, в период послевоенного восстановления экономики и последующего развития советского государства. Это самый длительный из выделенных в работе этапов. Если попытаться охарактеризовать его в целом, то он отмечен укреплением системы профтехобразования, которое из школ ФЗУ превратилось в одну из приоритетных для государства и хорошо развитых отраслей. В этот период

---

<sup>1</sup> См. Постановление ЦИК и СНК СССР о школах фабрично-заводского ученичества от 15 сентября 1933 г. URL: <http://музейреформ.рф/node/14001> (дата обращения: 05.12.2023) (документ утратил силу).

система профтехобразования достигла своего расцвета. Поскольку эффективность этой отрасли в немалой степени определялась профессионализмом работавших в ней наставников, государство значительное внимание уделяло вопросам оплаты труда преподавателей как отдельной профессиональной группы.

Вначале, в 1940–1944 гг., профессионально-технические учреждения в качестве школ ФЗУ постепенно были преобразованы в систему государственных трудовых резервов. Постановлением Совнаркома СССР от 2 октября 1940 г.<sup>1</sup> было организовано Главное управление трудовых резервов (ГУТР). Организация указанного управления была детерминирована необходимостью решения задачи руководства качественной подготовкой кадров, имеющих особую ценность в рамках основных отраслей промышленности и транспорта.

ГУТР организовывало обучение городской и сельской молодежи в специальных учебных заведениях. В ведомство ГУТР были переданы школы ФЗУ, в том числе школы ФЗУ, подготавливавшие рабочих массовых профессий текстильной, легкой и пищевой промышленности по спискам, составленным ГУТР. Кроме этого, ГУТР было поручено внести на утверждение предложения о ставках заработной платы административно-преподавательского персонала ремесленных училищ, железнодорожных училищ и школ ФЗУ. Хотелось бы подчеркнуть, что для покрытия расходов по содержанию и оборудованию ремесленных училищ, железнодорожных училищ и школ ФЗУ в 1940 г. ГУТР был выделен 1 млрд руб.

Примечательно, что 2 октября в нашей стране отмечают День профтехобразования России, так как он стал отправной точкой для создания трудовых резервов страны.

---

<sup>1</sup> *Об образовании* Главного Управления Трудовых Резервов при Совнаркомом СССР: постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 2 октября 1940 г. № 1851 // СП СССР. 1940. № 25. Ст. 602 (документ утратил силу).

Считается, что данная система подготовки кадров себя хорошо зарекомендовала<sup>1</sup>. Однако в 1946 г. она была существенно модернизирована путем создания взамен ГУТР и Комитета по учету и распределению рабочей силы единого органа власти – Министерства трудовых резервов СССР (далее – МТР СССР), в функции которого входил набор трудовых кадров, их обучение, последующее направление на работу на предприятия промышленности, строительства, транспорта, а также контроль за кадровым составом.

В период 1945–1958 гг. происходит укрепление связи между общим и профессиональным образованием. Ключевую роль в преобразовании системы профессионального образования сыграл закон Верховного Совета СССР «Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР»<sup>2</sup>, нацеленный на создание квалифицированных кадров, в которых нуждаются действующие отрасли народного хозяйства<sup>3</sup>.

Указанный нормативно-правовой акт ввел следующие нормы права: об обязательном восьмилетнем образовании, пришедшем на смену ранее предусмотренного семилетнего образования. Кроме того, была модернизирована система профессионально-технических учебных заведений при ГУТР: эти заведения были трансформированы в дневные или вечерние городские ПТУ и сельские ПТУ. При этом между указанными видами ПТУ была предусмотрена разница в сроках обучения: в городских ПТУ срок обучения устанавливался от одного года до трех лет, а в сельских – от одного года до двух лет. Обучающиеся политехнических школ одновременно со средним образованием получали одну рабочую профессию в рамках

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография: В 2 т. Т. 2: Трансформация и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. М.: Норма, 2022. С. 47–55.

<sup>2</sup> Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР: Закон СССР от 24 декабря 1958 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1959. № 1. Ст. 5 (документ утратил силу).

<sup>3</sup> Абакумов А.А., Кузин Н.П., Пузырев Ф.И., Литвинов Л.Ф. Народное образование в СССР: общеобразовательная школа: сб. док. 1917–1973 гг. М.: Педагогика. 1974. С. 57.

преподаваемого производственного обучения. С целью обеспечения преподавательскими кадрами в 1959 г. в педагогических институтах открывались инженерно-педагогические и агробиологические факультеты. А в 1962 г. подготовка преподавателей общетехнических и сельскохозяйственных дисциплин уже велась в более чем 100 педагогических вузах страны<sup>1</sup>.

Подобное реформирование обусловило более высокие требования к подготовке мастеров производственного обучения и преподавателей в техникумах и высших учебных заведениях. Полагаем, что экономическая ситуация в стране была своего рода катализатором развития разных форм обучения в сфере СПО, что позволило вовлечь большее количество обучающихся с целью подготовки квалифицированных кадров.

В 60-е гг. XX в. система профтехобразования продолжает совершенствоваться. Так, в 1959 г. для научной организации и координации подготовки кадров был создан Комитет по профессионально-техническому образованию СССР, переименованный в дальнейшем в Госкомитет СССР по профтехобразованию. Функциональное предназначение Госкомитета было преимущественно сфокусировано на методической работе, организуемой в отношении республик и направленной на управление учебным процессом, а также кадровой политикой. Однако в 1969 г. произошли серьезные структурные преобразования, которые способствовали передаче функций управления учебными заведениями к союзным республикам. Это предопределило разрушение единой системы организации и подготовки трудовых резервов, которая была создана ранее.

Думается, что факт ухода от централизованной системы управления профессионально-техническим образованием впоследствии неблагоприятно отразился на оплате труда преподавателей, поскольку вслед за децентрализацией произошел отказ от единых принципов регулирования

---

<sup>1</sup> Белялова Г.А. Оплата труда работников бюджетных организаций // Трудовое право. 2003. № 2. С. 43–48.

оплаты труда преподавателей в этой сфере, оценки его качества и сложности на общих условиях на всей территории Союза ССР.

С конца 1960 г. в профессионально-технических училищах одновременно с профессией учащиеся стали получать среднее образование. Значительное внимание стало уделяться и подготовке педагогических кадров. Главной задачей в этом плане стало систематическое изучение новейших достижений отечественной и зарубежной науки и техники, эффективных методов планирования и экономического стимулирования педагогических кадров, научной организации труда и управления, широкий обмен передовым научным и производственно-техническим опытом<sup>1</sup>. В 1969–1970 гг. началась системная подготовка преподавателей общетехнических и специальных дисциплин для профтехобразования в 10 вузах страны. В результате реформы образовательной системы того времени число профессионально-технических училищ выросло за 10 лет на 45 %, а количество обучающихся в данных заведениях – на 120 %<sup>2</sup>.

Новеллой правового регулирования оплаты труда преподавателей в то время стало повышение роли премий в оплате труда и создание для всех категорий работающих дополнительных стимулов, позволяющих учитывать результаты труда<sup>3</sup>.

Фонд оплаты труда учреждений профтехобразования в период 1959–1969 гг. предусматривал оплату труда преподавателям за ведение учебных дисциплин, проверку письменных работ, прием экзаменов, заведование учебными кабинетами, ведение предметных методических комиссий, кружковую работу; премиальный фонд для выплаты

---

<sup>1</sup> *О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли: постановление Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. № 515 // СП СССР. 1967. № 14. Ст. 95 (документ утратил силу).*

<sup>2</sup> *Число училищ и школ профессионально-технического образования и численность учащихся в них.* URL: [https://istmat.org/files/uploads/23453/narhoz\\_sssr\\_1970\\_trud.pdf?ysclid=leqypqb0№5378222710](https://istmat.org/files/uploads/23453/narhoz_sssr_1970_trud.pdf?ysclid=leqypqb0№5378222710) (дата обращения: 02.03.2023).

<sup>3</sup> *О повышении заработной платы работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население: постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 15 июля 1964 г. № 620 (ред. от 07 марта 1989 г.) [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (документ утратил силу).*

вознаграждений, предусматриваемых в бюджете в соответствии с решениями правительства за выполнение и перевыполнение плана подготовки кадров; фонд различных доплат и надбавок, например за особые условия труда, за стаж работы; персональные надбавки лицам, имеющим звания и награды; надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и др.

Руководителям профтехучилищ была предоставлена самостоятельность в исполнении расходов по смете. Существовали, как правило, три источника финансирования профтехучилищ: государственный бюджет, базовые предприятия, собственные доходы училища.

В 1971 г. принимается третий КЗоТ РСФСР.<sup>1</sup> Статья 80 Кодекса закрепила возможность применения учреждениями тарифной и бестарифной системы при оплате труда рабочих. Руководствуясь предоставленными полномочиями, учреждения и организации самостоятельно разрешали вопрос о формировании системы оплаты труда, фиксируя ее основные параметры на уровне коллективных договоров и актов локального значения.

В 1980-е гг. система профтехобразования СССР укрепляется, находят свое нормативное закрепление цели, функции, задачи учебных заведений профтехобразования<sup>2</sup>. Состав и численность преподавателей организаций профессионального образования начинает зависеть от расчетов будущей потребности в подготовке квалифицированных рабочих и в целом возрастает<sup>3</sup>. Каждое учебное заведение самостоятельно утверждает схему расходов<sup>4</sup>.

В период действия КЗоТ РСФСР 1971 г. вновь была проведена реформа общеобразовательной и профессиональной школы. В установлении размера месячной ставки заработной платы преподавателей по-прежнему учитывались

---

<sup>1</sup> *Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. (ред. от 10 июля 2001 г.) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (документ утратил силу).*

<sup>2</sup> *Об утверждении Положения о профессионально-технических учебных заведениях СССР: постановление Совета Министров СССР от 11 апреля 1980 г. № 296 // СП СССР. 1980. № 11. Ст. 77 (документ утратил силу).*

<sup>3</sup> *Саюшев В.А., Иванов Г.А. Социально-экономические проблемы профессионально-технического образования: Совершенствование управления профтехобразованием // М.: Высшая школа, 1982. С. 3.*

<sup>4</sup> *Антропова И.П., Евланов А.И., Зольникова В.Д., Илюшина Н.В., Кокшаров В.А., Кульшин В.Н., Сапогов Н.В., Якушева Г.И. Экономика и финансы системы профтехобразования: учеб. пособие. Свердловск: Свердловск. инж.-пед. ин-т, 1988. С.79.*

критерии квалификации и стажа педагогической деятельности, но они получили более жесткую регламентацию. В частности, в 1984 г. совместным постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС были установлены дифференцированные ставки заработной платы (должностные оклады) преподавателей (см. таблицу 1)<sup>1</sup>.

Таблица 1. Месячные ставки заработной платы преподавателей

Наименование должности/ уровень образования	Месячные ставки заработной платы (в рублях) работников при стаже педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 13 лет	от 13 до 18 лет	18 лет и более
Преподаватели, имеющие: высшее образование;	130	140	150	160	170
среднее специальное образование;	110	115	125	135	145

Премияльный фонд преподавателей организаций профтехобразования в период с 1980 по 1990 г. составлял 20 % от фонда заработной платы преподавателей. Следует положительно оценить указанный размер стимулирующей части в общем размере оплаты труда преподавателя. Как будет обосновано в работе далее, разумное соотношение окладной и премиальной части необходимо установить и в настоящее время.

Примечательно, что половина премиального фонда преподавателей образовывалась за счет бюджетных ассигнований, а вторая половина формировалась за счет отчислений от производственной деятельности обучающихся. То есть часть заработной платы преподавателей напрямую зависела от практико-производственной деятельности обучающихся, которые обычно осуществляли данный вид обучения на возмездной основе. Поэтому как преподаватели, так и обучающиеся были напрямую заинтересованы в достижении лучших результатов: первые в силу наличия зависимости

<sup>1</sup> О повышении заработной платы учителей и других работников народного образования: постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 апреля 1984 г. № 318 // СП СССР. 1984. № 19. Ст. 106 (документ утратил силу).

получения части премии от результатов практической части обучения студентов, вторые были заинтересованы в зарплате.

Видится, что это полезный опыт, который стоило бы взять на вооружение в современный период. Конечно, такая система может работать, но для этого нужна слаженная связка: обучение и производство. Очевидно, что не всегда такая взаимосвязь возможна. Как справедливо отмечает М.А. Филиппова, для советского и частично постсоветского трудового законодательства было характерно превалирование публично-правового над частноправовым<sup>1</sup>, что имманентно связано с интересом работодателя.

В этот период продолжала углубляться дифференциация в оплате труда преподавателей в зависимости от их индивидуальных достижений. В частности, при изменении у педагогических работников стажа, уровня образования, в случае присвоения ученой степени или звания «Заслуженный мастер профтехобразования» и др., на основании приказа директора устанавливалась новая ставка заработной платы (должностной оклад)<sup>2</sup>.

После распада СССР 26 декабря 1991 г. одним из первых постановлений Правительства РСФСР того времени было «Временное положение о среднем специальном учебном заведении в РСФСР»<sup>3</sup>. В соответствии с п. 43 этого положения размеры и формы оплаты труда, материального стимулирования и материальной помощи всем категориям работников устанавливались средним специальным учебным заведением в соответствии с действующими условиями оплаты труда в пределах фонда оплаты труда, определяемого в установленном порядке. При этом работникам этого учебного заведения могли быть установлены надбавки к должностному окладу, которые предельными размерами не ограничивались. Размеры надбавок

---

<sup>1</sup> Филиппова М.Ю. Реализация публичного интереса в правовом регулировании труда работников транспорта // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 45.

<sup>2</sup> О внесении изменений в Инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников учебных заведений: приказ Госпрофобра СССР от 14 августа 1984 г. № 127. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (документ утратил силу).

<sup>3</sup> О временных положениях, регламентирующих деятельность учреждений (организаций) системы образования и подготовки кадров в РСФСР: постановление Правительства РСФСР от 23 февраля 1991 г. № 119 (с изм. и доп. в ред. от 1 июля 1995 г. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (документ утратил силу)

устанавливались в зависимости от личного вклада каждого работника и могли быть уменьшены или отменены при ухудшении качества работы.

*В результате, третий период охарактеризован возникновением школ и училищ трудовых резервов (1940–1944 гг.); укреплением связи между общим и профессиональным образованием (1945–1958 гг.); преобразованием учебных заведений системы трудовых резервов в профессионально-технические училища (1959–1968 гг.) С 1969 г. ранее созданная единая система управления и подготовки трудовых резервов переходит под управление союзных республик. В системе оплаты труда преподавателей появляются механизмы стимулирования трудовой деятельности, позволяющие учитывать результаты труда, пересматриваются и повышаются месячные ставки заработной платы в зависимости от уровня квалификации преподавателя и его стажа педагогической деятельности. Вместе с тем происходит частичный отказ от единых правил регулирования оплаты труда преподавателей. Профтехучилища наделяются правом самостоятельно распоряжаться фондом оплаты труда в части установления материального поощрения.*

Это утверждение коррелирует правилу, зафиксированному в п. 10 ч. 2 ст. 32 Закона от 10 июля 1992 г. № 3266-І «Об образовании»<sup>1</sup>. В указанной норме права образовательному учреждению было предоставлено право на самостоятельное установление размера, а также порядка выплаты заработной платы, в том числе стимулирующих выплат, работников, являющихся сотрудниками образовательной организации.

Начало четвертого периода в развитии нормативного регулирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО – это 1992 г., введение Единой тарифной сетки (далее – ЕТС)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Об образовании*: Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-І // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 30 (документ утратил силу).

<sup>2</sup> *О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки*: постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 № 785 (ред. от 20.12.2003) // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 16. Ст. 1253 (документ утратил силу).

Оплата труда преподавателей образовательных организаций СПО, как и иных работников бюджетной системы, была основана на тарифной системе, структура которой складывалась из тарифно-квалификационных справочников, тарифной сетки, тарифных ставок и коэффициентов.

Преследуя цель повышения квалификации, законодатель исходил из дифференцированного подхода к оплате труда, проявлением которого стало установление на основании ЕТС иерархии уровней ставок оплаты труда<sup>1</sup>. Общий диапазон 18-разрядной сетки указывал на соотношение 1:10,07, т.е. ставка 18 разряда в 10,07 раза превышала ставку первого разряда. При этом внутри сетки повышение происходило ступенчато: с 1 по 3 разряд ставки от разряда к разряду увеличивались на 30 %, с 4 по 15 разряды увеличение осуществлялось на 13 %, а с 16 по 18 разряды – только на 11 %.

Следовательно, увеличение тарифных коэффициентов происходило от разряда к разряду, когда наибольший прирост (30%) был предусмотрен на начальных разрядах, а наименьший (11%) – на высших. Такое неравномерное изменение тарифных ставок стало следствием решения проблемы социальной поддержки работников, обладающих наименьшей квалификацией.

Были и иные нормативные акты, регулировавшие вопросы оплаты труда преподавателей сферы СПО. В частности, согласно постановлению Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7 «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании»<sup>2</sup> в организациях СПО устанавливались следующие размеры повышающих коэффициентов месячной тарифной ставки.

---

<sup>1</sup> *Об утверждении* Методических рекомендаций по совершенствованию организации заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда: постановление Минтруда РФ от 11 ноября 1992 г. № 32 // Бюллетень Министерства труда и занятости населения Российской Федерации. 1992. № 11–12 (документ утратил силу).

<sup>2</sup> *Об утверждении* коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании: постановление Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7 (ред. от 2 ноября 1995г.) // Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 3 (документ утратил силу).

При обучении работников: для профессора, доктора наук – 0,20; для доцента, кандидата наук – 0,15; для преподавателей, не имеющих ученой степени, – 0,10.

При обучении студентов применялись иные размеры: для профессора, доктора наук – 0,25; для доцента, кандидата наук – 0,20; для преподавателей, не имеющих ученой степени, – 0,10.

Из чего следует вывод о повышенной оплате (на 0,05 %) преподавательского труда при обучении студентов в сравнении с размером оплаты при обучении работников.

В соответствии с принципами разработки ЕТС размер ставки первого разряда не мог быть ниже МРОТ (МРОТ с 1 мая 1992 г. составлял 900 руб. в месяц). Примечательно, что ставка первого разряда ЕТС составляла 1 350 руб., т.е. была в 1,5 раза выше МРОТ. Таким образом, во-первых, ЕТС предусматривала связь ставки первого разряда с величиной МРОТ; во-вторых, размер ставки первого разряда был установлен на 50% выше МРОТ, чего нельзя сказать о существующей системе оплаты труда преподавателей СПО. В настоящее время минимальная месячная ставка оплаты труда преподавателя устанавливается вне соотношения с МРОТ и во многих случаях, к сожалению, оказывается ниже МРОТ. Конечно, необходимо помнить, что в анализируемый период размер МРОТ был низким, ниже величины прожиточного минимума.

Размер ставки первого разряда ЕТС периодически пересматривался. Вначале актами Правительства РФ, впоследствии – Законами РФ<sup>1</sup>. В случае увеличения размера ставки первого разряда расчет ставок (окладов) по другим разрядам оплаты труда (2–18 разряды) производился исходя из вновь утвержденной месячной ставки первого разряда.

---

<sup>1</sup> См. подробнее: *Об оплате* труда работников федеральных государственных учреждений: Федеральный закон РФ от 4 февраля 1999 № 22-ФЗ (ред. от 20 апреля 2007 г.) // СЗ РФ. 1999. № 7. Ст. 869 (документ утратил силу); *О тарифной* ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: Федеральный закон РФ от 25 октября 2001 г. № 139-ФЗ (ред. от 1 октября 2003 г.) // СЗ РФ. 2001. № 44. Ст. 4150 (документ утратил силу).

С 1 января 2001 г. размер тарифной ставки первого разряда составлял (с учетом деноминации) 132 руб. в месяц; с 1 декабря 2001 г. – 450 руб.; с 1 октября 2003 г. – 600 руб. в месяц. Следует заметить, что анализируемый период развития экономики характеризовался весьма высоким уровнем инфляции, и ЕТС позволяла систематически осовременивать заработную плату всем работникам бюджетной сферы. Однако повышение уровней тарифных ставок, как правило, осуществлялось за счет более высокого прироста ставок низших разрядов. Постепенно это привело к сокращению диапазона сетки, т. е. к уменьшению различий в уровнях ставок крайних разрядов<sup>1</sup>. В декабре 2001 г. соотношение между тарифными коэффициентами и соответственно между тарифными ставками с 1 по 18 разряд ЕТС составляло уже 1 к 4,5<sup>2</sup> (см. таблицу 2).

Таблица 2. Тарифные коэффициенты ЕТС

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	1,00	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02	2,22	2,44	2,68	2,89	3,12	3,36	3,62	3,9	4,2	4,5

Важно отметить, что за основу ставки первого разряда в ЕТС брался труд неквалифицированного рабочего. Следовательно, за основу оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО также принимался неквалифицированный труд. Думается, это был изначальный просчет разработчиков, который преодолели последующие системы оплаты труда. Тем не менее этот недостаток неблагоприятно отразился на уровне заработных плат в образовательной сфере. К примеру, в 2001 г. заработная плата преподавателя колледжа в среднем составляла 3 810 руб.<sup>3</sup>

Оплата труда в бюджетных образовательных учреждениях производилась на основе ЕТС с учетом имеющегося уровня образования,

<sup>1</sup> Саурин С.А. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. С.67

<sup>2</sup> О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: постановление Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. № 775 (ред. от 02 октября 2003 г.) // СЗ РФ. 2001. № 47. Ст. 4141 (документ утратил силу).

<sup>3</sup> Зарплата в России по сферам деятельности в 2001 году. URL:<https://bdex.ru/russia/?year=2001&ysclid=lrp6fvmhci478327212> (дата обращения 12.12.2023).

стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Тарифные разряды для преподавателей образовательных организаций устанавливались приказом руководителя. Основанием служили тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников организаций образования РФ<sup>1</sup>. Руководителю (директору, начальнику, заведующему) присваивался разряд от 12 до 16; заместителю руководителя, старшему мастеру – разряд с 11 по 15; руководителю структурного подразделения – разряд с 9 по 14; преподаватели тарифицировались с 7 по 14 разряд.

Приведенная градация наглядно показывает, что изначально преподаватель не мог рассчитывать на более высокую заработную плату, чем предусмотренную 14 разрядом, даже при значительном личном вкладе. Получалось, что наряду с существовавшей дифференциацией разрядов в зависимости от уровня квалификации работника и его педагогического стажа отсутствовала возможность выйти за пределы ограничения установленным разрядом.

Как показала практика применения ЕТС, ограничение 18 разрядами нивелировало дифференциацию в оплате труда между различными профессиональными группами и внутри них. В связи с этим в системе оплаты труда вынужденно появились дополнительные инструменты, позволяющие увеличивать заработную плату отдельным работникам.<sup>2</sup> Одной из таких мер стало увеличение стимулирующей части в оплате труда, которая перешагнула далеко за предел существовавшей ранее границы в 20 % и могла составлять 40 % и более.

У ЕТС были и иные отрицательные моменты. В частности, данная система оплаты труда не позволяла учесть потребности отдельной отрасли, в том числе сферы профессионального образования, поскольку ее действие

---

<sup>1</sup> О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников организаций образования Российской Федерации: постановление Минтруда России от 17 августа 1995 г. № 46. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (документ утратил силу).

<sup>2</sup> Саурин С.А. Указ. соч. С. 68.

распространялось на всех работников бюджетной сферы – как рабочих профессий, так и специалистов и служащих. Соответственно объединяющие решения автоматически влекли за собой повышение оплаты труда во всех отраслях, что требовало серьёзного объёма бюджетных средств.

Кроме того, важные составляющие, от которых теоретически мог зависеть уровень оплаты труда преподавателя (личный вклад преподавателя в деятельность образовательного учреждения, влияющего на его рейтинг; оценка качества труда преподавателя и иные), в рамках ЕТС не учитывались. Следовательно, важную функцию стимулирования труда ЕТС не выполняла в принципе.

Были у ЕТС и свои положительные стороны. Например, установление тарифных разрядов и тарифных коэффициентов на федеральном уровне создавало единую методологическую основу для обеспечения своевременной выплаты вознаграждения «бюджетникам». Имелась прозрачность в применении равной базовой тарифной ставки для преподавателей с равными исходными данными.

ЕТС обладала определенным удобством во время высокой инфляции, так как позволяла оперативно и в единые сроки на всей территории страны индексировать заработную плату всем работникам бюджетной сферы. Однако следует признать, что основным недостатком ЕТС все-таки был неоправданно низкий уровень тарифной ставки первого разряда и постоянные попытки проводить индексацию, минимизируя расходы на эти цели<sup>1</sup>.

*Таким образом, в период с 1992 по 2007 г. был принят Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» и введена единая система оплаты труда для работников бюджетной сферы на основании Единой тарифной сетки. Этот этап в истории правового регулирования оплаты труда можно охарактеризовать установлением единых правил правового регулирования в отношении основной части оплаты труда, определяемой в единых размерах*

---

<sup>1</sup> *He тормоз, а гарант. Так ли плоха ЕТС, как ее «рисуют»? // Мой профсоюз. 2004. № 17. URL: <https://ug.ru/ne-tormoz-a-garant-tak-li-ploha-ets-kak-ee-risuyut/?ysclid=letz1ihzyt693433039> (дата обращения: 04.03.2023).*

на всей территории РФ; повышением роли стимулирующей части в оплате труда работников бюджетной сферы при отсутствии единообразных правил ее нормирования. При этом качественные показатели трудового вклада преподавателя не были регламентированы, поскольку размер тарифной ставки был ограничен тарифным разрядом без права на его увеличение.

Отмеченные недостатки ЕТС и особенно ее высокая затратность для бюджета обусловили постепенный отказ от нее и переход начиная с 2008 г. к новым условиям оплаты труда<sup>1</sup>, которые так и назывались «Новая система оплаты труда» (далее – НСОТ). С этого времени условно начинается пятый этап в регулировании оплаты труда, продолжающийся до настоящего времени. При этом ЕТС до 2011 г. продолжала действовать, пока НСОТ не вступила в силу повсеместно<sup>2</sup>.

Следует отметить, что незадолго до принятия НСОТ в государственных и муниципальных образовательных учреждениях была введена Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования труда, основанная на формировании заработной платы педагогических работников через величину ученико-часа<sup>3</sup>. Эта методика будет исследоваться в работе позднее. Здесь же отметим, что она явилась одной из основных, если не главной причиной существующих сегодня неоправданных различий в уровне оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО и причиной низких размеров заработной платы большинства из них.

---

<sup>1</sup> *О введении* новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 // СЗ РФ. 2008. № 33. Ст. 3852.

<sup>2</sup> Гусов К.Н. Трудовое законодательство: сб. нормативных актов. М.: Проспект, 2005. С. 52–54.

<sup>3</sup> *Модельная методика формирования системы оплаты труда и стимулирования государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования*: утв. Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 ноября 2007 г. См.: *О подготовке и направлении вариантов модельных методик*: письмо Министерства образования и науки РФ от 13 сентября 2006 г. № АФ-213/03. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «Гарант».

При НСОТ размеры ставок заработной платы (окладов) должен был устанавливать непосредственно руководитель конкретной образовательной организации, опираясь на минимальные размеры базовой ставки заработной платы, установленные в субъекте РФ.

Предусматривалось, что при сохранении объема должностных обязанностей и выполнении работы той же квалификации размер заработной платы, устанавливаемой в соответствии с НСОТ, не будет меньше оплаты, исчисляемой на основании ЕТС. Но на практике НСОТ не оправдала ожиданий. В большинстве случаев размер стимулирующей части заработка, как говорится, «оставлял желать лучшего». При расчете на каждого преподавателя в зависимости от его индивидуальных достижений суммы поощрений в денежном выражении были слишком малы.

Приведем по этому поводу следующий пример: преподаватель, имеющий высшую категорию, стала победителем гранта, сумма которого составила 100 тыс. руб. При этом такому преподавателю назначили надбавку в 300 руб. Оценивая сложившуюся ситуацию, преподаватели рассказывали о том, что доплата, предназначенная для обеспечения прежнего уровня заработной платы и предполагаемая к выплате из специального фонда, была обещана только тем педагогическим работникам, у которых количество часов, включенных в нагрузку, не сократилось. Однако в действительности количество часов изменилось в меньшую сторону у подавляющего большинства преподавателей<sup>1</sup>.

Безусловно, каждая отрасль и каждая профессиональная группа имеют свои особенности труда, поэтому требуют дифференцированного подхода при выработке принципов формирования оплаты труда. В связи с этим при реформировании системы оплаты труда предполагалось определить заработную плату «бюджетникам» не по ЕТС, уравнивающей всех, а на основе отраслевых особенностей труда и его производительности в каждой

---

<sup>1</sup> Пушкарева А. Реформа образования в Алтайском крае не оправдала учительских надежд. URL: <https://rg.ru/2008/10/22/reg-altaj/reforma.html?ysclid=li2wj0ikoo207123408> (дата обращения: 15.01.2023).

конкретной области. Тарифные системы оплаты труда подверглись существенным изменениям.

Профессор Л.Ю. Бугров по поводу принятия указанного нормативного документа отмечал, что при очевидной потребности в кардинальных экономических преобразованиях в условиях низкого уровня НСОТ акцент был сделан в сторону политики фрагментарных преобразований, планируемых ко включению в акты локального нормотворчества, касающихся оплаты труда. Эта политика нашла отражение в Постановлении Правительства РФ от 5 августа 2008 г. Однако проводимой кампании не удалось достичь поставленных целей, а в некоторых случаях она способствовала обратной тенденции – уменьшению заработной платы<sup>1</sup>.

НСОТ обещала руководителям бюджетных организаций максимум самостоятельности, выражающейся в отсутствии жесткой ЕТС и предоставлении права перераспределения средств с целью стимулирования наиболее ценных работников.

Порядок формирования учебной нагрузки преподавателей образовательных организаций СПО определяется согласно приказу Минобрнауки от 22 декабря 2014 г. № 1601 (далее – Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601)<sup>2</sup>, коллективному договору, положению об оплате труда конкретного учебного учреждения и трудовому договору. В соответствии с п. 2.8.2 указанного нормативного акта для преподавателей СПО за ставку заработной платы определена учебная (преподавательская) нагрузка в количестве 720 часов в год, что более подробно будет прокомментировано в параграфе 1.2 диссертационного исследования.

Полагаем, что в качестве предпосылок для создания более эффективной системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО целесообразно использовать положительный опыт 90-х гг. в виде ЕТС, а также

---

<sup>1</sup> Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013. С. 69.

<sup>2</sup> *О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 (ред. от 13 мая 2019 г.) // Российская газета. 2015. № 49.*

некоторые правила, составляющие НСОТ. При этом из ЕТС следует воспринять централизованный подход в установлении гарантированной минимальной тарифной ставки, который даст возможность преподавателям образовательных организаций СПО разных регионов рассчитывать на равную оплату за труд равной ценности. В свою очередь, преимуществом НСОТ стал ее индивидуализированный подход к оплате труда, позволяющий учесть результаты труда преподавателя. При этом размер стимулирующей части заработной платы в НСОТ не ограничен и зависит от качественной и результативной работы сотрудника. Ранее же, при ЕТС, премии выплачивались без четкой правовой связи с личным трудовым вкладом преподавателя.

Еще одним положительным моментом НСОТ является возможность для каждого образовательного учреждения самостоятельно распоряжаться средствами от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства), в том числе направлять часть средств на оплату труда преподавателей с целью повышения размера ставки или дополнительных стимулирующих выплат. НСОТ ставила перед руководителями бюджетных организаций задачу оплаты труда за выполнение как непосредственных должностных обязанностей преподавателя, так дополнительных обязанностей, возложенных на работника.

Однако указанный выше положительный момент на практике оказался не столь однозначным, поскольку установление стимулирующих и компенсационных выплат и их размер оказались в зависимости от усмотрения образовательных организаций, не имели единообразных критериев для дифференциации, что постепенно привело к существенным отличиям в разных образовательных организациях СПО. Кроме того, полномочия по установлению базовых тарифных ставок преподавателей СПО предоставлены органам государственной власти субъектов РФ, что на практике также привело к необоснованной дифференциации в оплате труда преподавателей СПО, работающих в разных субъектах РФ.

*Из этого следует, что период с 2008 г. по настоящее время охарактеризован введением НСОТ на основании постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583. С этого времени расчет заработной платы стал зависеть от величины ученико-часа. Заработная плата для преподавателей образовательных организаций СПО включает тарифную ставку за норму часов 720 часов учебной (преподавательской) работы в год, основанной на базовой ставке заработной платы, установленной для соответствующей профессиональной квалификационной группы, а также в состав оплаты труда входят компенсационные и стимулирующие выплаты. Квалифицирующим признаком НСОТ является индивидуализированный подход к определению трудового вклада и эффективности труда преподавателей образовательных организаций СПО. Система оплаты труда преподавателей СПО приобрела ярко выраженный повременно-премиальный характер.*

Учитывая, что поставленная перед Правительством РФ задача развития системы СПО требует увеличения числа квалифицированных педагогических кадров, необходимо признать, что первостепенное внимание законодателя должно быть обращено на установление справедливых условий оплаты труда, которые бы в меньшей степени зависели от усмотрения и финансовых возможностей на местах, а учитывали бы установленные в законе критерии квалификации, сложности, качества и количества. Однако А.М. Куренной обоснованно утверждает, что *«в правовой науке нет общепризнанной, цельной концепции справедливости»* (курсив мой. – Е.Х.), которая была бы актуальна как для общетеоретических разработок, так и для отраслевых научных изысканий<sup>1</sup>. Однако в отсутствие вышеназванной концепции, как отмечает указанный ученый, следует апеллировать к конституционному и одновременно межотраслевому принципу справедливости. При этом А.М. Куренной добавляет, что практическое применение указанного

---

<sup>1</sup> Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5.

принципа страдает серьезными недостатками, однако это обстоятельство не означает необходимости тотального отказа от принципа справедливости<sup>1</sup>.

Таким образом, проведенный историко-правовой анализ нормативного правового регулирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО позволил выделить пять основных периодов, каждый из которых имеет свои характерные особенности. В дореволюционный период (1888–1916 гг.) зародилась оплата труда преподавателей, основанная на окладе, с финансированием из государственной казны с участием частных источников и возникновением предпосылок поощрения в виде присуждения специального звания. В период 1917–1939 гг. оплата преподавательского состава школ ФЗУ финансируется централизованно, возникает тарифная система оплаты труда, основанная на коллективно-договорном типе оплаты. Следующий продолжительный период (1940–1991 гг.) рассматривается как расцвет профессионально-технического образования с достойной оплатой труда преподавателей СПО. Тарифная система развивается, размер ставок зависит от уровня квалификации преподавателя и его стажа педагогической деятельности; появляются премии, но они пока не имеют стимулирующего характера; при этом доля премий в общем размере заработка нормировалась, что следует оценить положительно. В постсоветское время (1992–2007 гг.) введенная Единая тарифная сетка решила задачу рассогласованности размеров основной тарифной части заработной платы преподавателей СПО, построенной на принципе единства для всей бюджетной сферы по всей территории страны. Размер тарифной ставки заработной платы преподавателей был ограничен диапазоном с 7 по 14 разряд, что наряду с иными причинами привело к постепенному снижению оплаты труда преподавателей. Последующий период (2008 г. – по настоящее время) характеризуется применением Новой системы оплаты труда, во время действия которой возникла чрезмерная дифференциация в оплате труда преподавателей, что проявилось в наличии разных размеров базовых ставок

---

<sup>1</sup> Там же.

заработной платы преподавателей в образовательных организациях СПО в субъектах РФ, а также в отсутствии единообразных критериев установления и размеров стимулирующих выплат при определении качественных показателей трудовой деятельности преподавателей, с чем трудно согласиться.

## **§ 1.2. Акты социального партнерства и локальные нормативные акты как источники правового регулирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования**

Основополагающие трудовые принципы нашли отражение в ведущих актах международного права. Так, такие принципы, как право каждого на равную оплату за равный труд, справедливое и удовлетворительное вознаграждение, запрет дискриминации в сфере труда и т.п. зафиксированы во Всеобщей декларации прав человека (п. 2, п. 3 ст.23)<sup>1</sup>; Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7)<sup>2</sup>; Европейской социальной хартии (ст. 4)<sup>3</sup>; Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда<sup>4</sup>, ряде конвенций и рекомендаций МОТ.

В Российской Федерации конституционно гарантировано право каждого на вознаграждение за труд (ч. 3 ст. 35 Конституции РФ). При этом это конституционно гарантированное право снабжено двумя конкретизирующими уточнениями: во-первых, вознаграждение за труд должно быть предоставлено в условиях отсутствия какой бы то ни было

---

<sup>1</sup> *Всеобщая декларация прав человека* (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948). Ст. 23 // Российская газета. 1995. № 67.

<sup>2</sup> *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах*. 16 декабря 1966 г. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения: 08.08.2023).

<sup>3</sup> *Европейская социальная хартия* (пересмотренная). Страсбург. 03 мая 1996 г. Документ утратил силу в отношении России с 16 марта 2022 г. (Федеральный закон от 28 февраля 2023г. № 43-ФЗ) URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120807/?ysclid=112d902h8h421422754](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/?ysclid=112d902h8h421422754) (дата обращения: 08.08.2023).

<sup>4</sup> *Об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Декларация Международной организации труда* (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 1998. № 238.

дискриминации; во-вторых, размер вознаграждения должен соотноситься с МРОТом и быть не ниже его.

Согласно ст. 5 ТК РФ, основными регуляторами трудовых отношений выступают нормативно-правовые акты, коллективные договоры, соглашения и акты локального нормотворчества.

С точки зрения Н.М. Саликовой, современный рыночный механизм задает тренд равенства правовых возможностей при вступлении в трудовые отношения. Поскольку трудовое законодательство включает в себя нормы, обеспечивающие реализацию прав и свобод человека и гражданина в сфере труда, постольку, руководствуясь ст. 71 Конституции РФ, можно сделать вывод о допустимости регулирования соответствующих вопросов только на федеральном уровне<sup>1</sup>. Вывод, подтверждающий данную позицию, высказывает профессор Ю.В. Васильева, говоря о провозглашенной Конституцией РФ России как правовом социальном государстве, которое предполагает формирование на всей территории страны единых социального пространства и социально-правового статуса индивида. Децентрализация правового регулирования в условиях неравномерного и недостаточного уровня социально-экономического развития большинства субъектов РФ оценивается как недостаток российской системы законодательства, следствием чего является нарушение конституционного принципа равенства прав и свобод российских граждан<sup>2</sup>. Однако нельзя недооценивать и роль актов социального партнерства, а также локальных нормативных актов в регулировании трудовых отношений, особенно в сфере оплаты труда, так как они являются действенным механизмом эффективного регулирования при решении задач непосредственно работодателями и гораздо быстрее реагируют на изменения в экономике с целью защиты интересов сторон трудового договора.

---

<sup>1</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С. 171.

<sup>2</sup> Васильева Ю.В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2010. С. 259–263.

Главенствующую роль среди актов социального партнерства по вопросам оплаты труда работников бюджетной сферы выполняют Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 г.<sup>1</sup>, на 2023 г.<sup>2</sup> и на 2024 г.<sup>3</sup> (далее – Единые рекомендации), которые ежегодно разрабатывают стороны социального партнерства: Правительство РФ силами Минтруда России, общероссийские объединения профсоюзов силами Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» и общероссийские объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (ст. 135 ТК РФ).

Проанализируем содержание положений Единых рекомендаций относительно их применения в образовательных организациях СПО.

Заслуживает всяческой поддержки положение об установлении фиксированных ставок заработной платы для преподавателей образовательных организаций СПО с равной квалификацией и выполнением схожей трудовой функции при их равенстве на всей территории страны.

Немаловажно, что согласно Единым рекомендациям установление окладов должно осуществляться на основе руководства следующими критериями: 1) дифференцированного подхода, основанного на различии должностей (профессий) по квалификационным группам; 2) учета

---

<sup>1</sup> Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11 // Российская газета. 2022. № 7.

<sup>2</sup> Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11 // Российская газета. 2023. № 12.

<sup>3</sup> Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11 // Российская газета. 2024. № 8.

минимального размера оплаты труда. Соблюдение этих критериев связано, прежде всего, с необходимостью реализации правовых позиций КС РФ<sup>1</sup>.

Оригинальное суждение об установлении справедливого размера вознаграждения за труд высказывает А.А. Алпатов, выводя определенную закономерность из нескольких подходов нормативного регулирования. Первый подход связывается с *МРОТ*, установленным в виде государственной гарантии на основе экономической ситуации в стране; второй подход соединен с *удовлетворительным* вознаграждением за труд, которое соответствует поддержанию достойного уровня жизни человека и его трудоспособности; третьим подходом является закрепление за человеком права на *справедливое* вознаграждение за труд<sup>2</sup>.

Важное значение имеет условие о недопустимости уменьшения уровня оплаты труда при равном объеме выполнения педагогическими работниками трудовых обязанностей, а также условие о совершенствовании структуры заработной платы (особенно в части сопоставления оклада и иных выплат, имеющих стимулирующий характер). Так, согласно Единым рекомендациям, при модернизации системы оплаты труда органы публичной власти должны отдавать приоритет дифференциации окладов заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установив при этом минимальные оклады. При этом важно учесть необходимость обеспечения равенства должностных окладов внутри одного и того же квалификационного

---

<sup>1</sup> См. подробнее: *По делу* о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2018. № 2;

*По делу* о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других: постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2018. № 5;

*По делу* о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова: постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П // СЗ РФ. 2019. № 16. Ст. 2026;

*По делу* о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова: постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П // СЗ РФ. 2019. № 52 (часть II). Ст. 8137.

<sup>2</sup> Алпатов А.А. Указ. соч. С. 7–8, 14–15.

уровня профессиональной квалификационной группы. Дополнительно уточнено, что ставки заработной платы, предусмотренные для преподавателей образовательных организаций СПО, должны быть идентичными, в том числе в региональном аспекте. Сказанное означает, что указанные ставки не могут различаться по субъектам РФ. Единые рекомендации при разработке региональными властями показателей и критериев эффективности работы предлагают учитывать соответствующие методические рекомендации<sup>1</sup>.

Среди принципов по разработке критериев и показателей эффективности работы, установленных п. 16 Единых рекомендаций за 2022–2024 гг. (объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность), особую ценность для преподавателей образовательных организаций СПО имеют принципы *объективности и прозрачности*. Принцип объективности позволит определять размер заработной платы работника на основе объективной оценки результатов его труда, а принцип прозрачности даст возможность прогнозировать размер вознаграждения за выполнение преподавателем трудовых обязанностей.

В Единых рекомендациях предложено производить перераспределение средств, функциональным предназначением которых выступает оплата труда, таким образом, чтобы на установление должностных окладов, ставок заработной платы приходилось не менее семидесяти процентов фонда оплаты труда.

В настоящее время рабочая группа из КИРФ готовит новый ТК РФ, мотивируя это тем, что действующий ТК РФ был принят в 2001 г. и в него внесено около 130 изменений. Инициативной группой предложено закрепить, что окладная часть заработной платы работников должна составлять минимум

---

<sup>1</sup> *Об утверждении* показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых указанным руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера: приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 23 июня 2021 г. № 525 (ред. от 14 октября 2022 г.). [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

85 %!<sup>1</sup> Думается, что данное предложение нуждается в экономическом обосновании, но в целом подход заслуживает внимания.

Следующий важный для исследования уровень социального партнерства представлен такими правовыми актами, как отраслевые соглашения. В Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021–2023 гг. (далее – Отраслевое соглашение) дано определение *отраслевого соглашения*, под которым предложено понимать правовой акт, содержательное наполнение которого опосредовано регламентацией социально-трудовых отношений в образовательной и научной сферах, а предназначение заключается в определении общих условий труда работников указанных сфер, а также предусмотренных для них компенсационных выплат, гарантий и льгот<sup>2</sup>.

Для того чтобы понять, каким образом в региональных отраслевых соглашениях решаются вопросы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, необходимо проанализировать ряд таких соглашений. Сопоставительная оценка соглашений, заключенных учредителем образовательных организаций с региональной профсоюзной организацией из Вологодской, Ивановской, Новосибирской, Липецкой областей, а также Камчатского края, Краснодарского края, Пермского края, Удмуртской Республики, Ямало-Ненецкого автономного округа и Чеченской Республики позволила выделить общие положения и определенные особенности в правовом регулировании обозначенных вопросов.

Для цели репрезентативной выборки отраслевые соглашения определены в соответствии с федеральными округами РФ.

Общим условием в рассматриваемых региональных соглашениях является устанавливаемая на уровне образовательных организаций учебная

---

<sup>1</sup> *Афонин Ю.В.* КИПФ готовит новый Трудовой кодекс с положением об окладе на уровне 85 % от зарплаты. URL: <https://tass.ru/obschestvo/17651653?ysclid=lhriqno7jk427305833> (дата обращения: 17.05.2023).

<sup>2</sup> *Отраслевое* соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы от 29 декабря 2020 г. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «Гарант».

(преподавательская) нагрузка<sup>1</sup>. При определении заработной платы преподавателям образовательных организаций СПО работодатель руководствуется так называемым «тарификационным списком».

Тарификационные списки в основном используют в государственных бюджетных образовательных организациях. Единой формы нет (применяется форма, рекомендуемая Отраслевым соглашением), порядок составления и оформления тарификационных списков утверждается вышестоящими ведомствами.

На начало учебного года каждому преподавателю устанавливается заработная плата, исходя из его предполагаемой учебной нагрузки (количество учебных часов отражаются в тарификационном списке в разрезе преподаваемых предметов), и каждый учебный год соответственно заработная плата может пересматриваться. В течение рабочего года размер заработной платы, основанный на тарификационном списке, постоянен и не зависит от учебной нагрузки в конкретном месяце, пропорционален только фактически отработанному времени.

В отличие от штатного расписания тарификационный список является поименным. В нем предусматриваются следующие графы: ФИО, должность, уровень квалификации (категория), размер ставки, количество часов по преподаваемым предметам, количество обучающихся в группе, должностной оклад с учетом ставки и квалификации, компенсационные и стимулирующие выплаты. В тарификационный список работников включаются все педагогические работники, даже те, кто по различным причинам не исполняет в текущий момент свои обязанности. Их рабочая нагрузка в тарификационном списке перераспределяется между другими работниками. Важно, что общий объем нагрузки педагогических работников должен соответствовать установленным ФОС учебным часам, плану и программам.

---

<sup>1</sup> См., например: *Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022–2025 г.г. от 29 августа 2022 г.* URL: <https://ressovet.ru/wp-content/uploads/2023/08/Отраслевое-с-министерством.pdf> (дата обращения: 04.12.2023).

Преподавателей знакомят с установленной учебной нагрузкой под роспись. В течение учебного года при изменении учебных планов, программ в тарификационный список педагогических работников вносятся изменения.

Следует заметить, что правовая природа указанного тарификационного списка до конца не ясна. Есть сомнения и в том, насколько правильно именовать этот документ тарификационным списком в контексте ст. 143 ТК РФ. Тарификационный список в организациях СПО содержит поименный перечень исключительно педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) с указанием должности, объема учебной нагрузки, количества обучающихся в группе, размеров ставки и месячного оклада. Составление анализируемого документа основано не столько на определении квалификационной категории преподавателя в зависимости от сложности выполняемой им работы, сколько на учёте количества учебных часов по предмету и количества обучающихся. Согласно же ст. 143 ТК РФ, под тарификацией работ понимается категоризация видов труда и отнесение их к конкретным тарифным разрядам или квалификационным категориям по принципу степени сложности труда, в связи с чем указанный документ нельзя отнести к документам, разрабатываемым на основании ст. 143 ТК РФ.

Думается, 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. Таким образом, 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). В связи с этим данный список, по сути, является документом, посредством которого в

соответствии с ч. 4 ст.57 ТК РФ уточняются права и обязанности преподавателя при выполнении им трудовой функции, определенной трудовым договором, т. е. тарификационный список конкретизирует дополнительные условия трудового договора. При этом он уточняет и размер должностного оклада, являющегося неотъемлемым условием, подлежащим ко включению в текст трудового договора. Это предопределяет 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.

Еще одним общим условием рассматриваемых региональных соглашений является МРОТ как минимальная гарантия оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО. С 1 января 2024 г. МРОТ составляет 19 242 руб. В 2023 и 2024 гг. повышение МРОТ проводится в ускоренном порядке в зависимости от темпов роста прожиточного минимума трудоспособного населения РФ. Величина медианной заработной платы при расчете МРОТ временно не используется.

Следует заметить, что в мае 2022 г. в Госдуму вносился законопроект № 119419-8<sup>1</sup> об изменении Трудового кодекса РФ в части исчисления минимальной заработной платы<sup>2</sup>. Законопроект был отклонен, однако

---

<sup>1</sup> *О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части исключения из состава заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, всех видов компенсационных выплат): законопроект № 119419-8, отклонен 18 января 2023 г. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/119419-8> (дата обращения: 05.03.2023).*

<sup>2</sup> *Букина Л. МРОТ будут считать по-новому: чьи зарплаты вырастут. URL: [https://finance.rambler.ru/money/48630035/?utm\\_content=finance\\_media&utm\\_medium=read\\_more&utm\\_source=copylinkURL](https://finance.rambler.ru/money/48630035/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylinkURL): <https://finance.rambler.ru/money/48630035-mrot-budut-schitat-po-novomu-chi-zarplaty-vyrastut/?ysclid=lev4a№r74b812711570> (дата обращения: 05.03.2023).*

заложенная в нем идея видится рациональной. В отличие от действующей системы оплаты труда ежемесячная заработная плата работника, как предполагалось в документе, обязательно должна быть выше размера МРОТ, по причине того, что компенсационные выплаты в состав МРОТ не входят и выплачиваются сверх этого размера.

Выяснено, что отраслевые региональные соглашения содержат дополнительные гарантии прав работников, в том числе и в оплате труда. Структура соглашений включает следующие разделы: отношения сторон в сфере труда; обязанности сторон соглашения и участие профсоюзов в управлении образовательными организациями; нормы и оплата труда; время работы и отдыха; гарантии и компенсации; помощь в занятости и повышение уровня образования кадров и иные.

Интегрирующим фактором в системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО является сохранение достигнутого уровня размера заработной платы и запрещение его снижения при условии выполнения работниками тех же обязанностей.

Отраслевое соглашение обязывает все государственные образовательные организации совместно с профсоюзом предусматривать в положении об оплате труда условие о формировании заработной платы с учетом критериев квалификации, сложности, количества и качества труда работника, не ограничивая ее размер.

Ставки заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам, входящими в квалификационные уровни. Обозначенным Отраслевым соглашением так же, как и Едиными рекомендациями предусмотрено, не менее семидесяти процентов фонда оплаты труда должно приходиться именно на долю ставок заработной платы (окладов), не включая выплаты компенсационного характера. Данное условие представляется особенно важным в контексте исследования.

Верховный Суд РФ в 2023г. отметил, что отраслевое соглашение – это правовой акт, который регулирует трудовые отношения наравне с ТК РФ

(ст. 45 ТК РФ). Если в отраслевое соглашение включены обязательства сторон по оплате труда и это соглашение распространяется на работодателя, в том числе в силу того, что работодатель в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не предоставил в Минтруд России мотивированный письменный отказ от присоединения (ч. 8, 9 ст. 48 ТК РФ), то работодателю предписано применять условия отраслевого соглашения по оплате труда при установлении заработной платы работникам<sup>1</sup>.

Напротив, работодателю в силу трудового законодательства (ч. 2 ст. 46, ст. 48, абз. 5 ч. 2 ст. 57, ст. 129, ст. 135 ТК РФ) следует произвести перерасчет заработной платы, поскольку на него возложена обязанность выплачивать заработную плату, в том числе в соответствии с отраслевым соглашением.

Полагаем, что необходимо законодательно закрепить гарантию того, что доля постоянной части в составе заработной платы преподавателя не может составлять менее 70–80 % размера оплаты труда. Основания установления переменной части заработной платы, как и ее размер, фактически полностью зависят от образовательной организации СПО, и нередко эта часть в заработной плате преподавателя вообще отсутствует. Предложенный подход позволит гарантировать работникам достаточный размер заработной платы даже в том случае, когда переменная часть оплаты труда не устанавливается. Кроме того, поскольку компенсационные и стимулирующие выплаты рассчитываются в процентном отношении к окладу, предложенная мера также эффективна, поскольку позволяет увеличить размер этих выплат и, следовательно, повысить уровень оплаты труда преподавателя СПО в целом.

Как будет показано далее, отраслевые соглашения в субъектах РФ подтверждают обоснованность этой меры.

В свое время министр просвещения РФ О.Ю. Васильева отметила важность корректного процентного соотношения выплат в рамках фонда

---

<sup>1</sup> См. подробнее: *Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 22.05.2023 № 32-КГПР23-4-К1*. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

оплаты труда преподавателей, при котором его семьдесят процентов приходится на оклад и только тридцать – на выплаты стимулирующего характера<sup>1</sup>. Но, в действительности в субъектах РФ соотношение базового оклада и стимулирующих выплат далеко не всегда соответствует рекомендуемому, более того, не все отраслевые соглашения вообще воспроизводят данную норму. К примеру, в Отраслевом соглашении для работников образования Республики Мордовия условие о перераспределении 70 % фонда оплаты на установление окладов не значит<sup>2</sup>.

Рассматривая особенности региональных отраслевых соглашений, остановимся на некоторых из них.

Отраслевое соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области<sup>3</sup> направлено на обеспечение правовой стабильности и эффективности образовательных организаций. В соответствии с данным соглашением в ситуации изменения системы оплаты труда, заработная плата труда работников сохранится на уровне не ниже того, который предполагался до такого изменения. При этом предполагается, что обязанности работников при той же квалификации не будут пересмотрены и скорректированы.

Как отмечает М.А. Драчук, «одним из самых статусных для целей правоприменения был и остается принцип запрещения дискриминации в сфере труда»<sup>4</sup>. По мнению правоведа, «принцип запрещения дискриминации

---

<sup>1</sup> Министр просвещения Ольга Васильева анонсировала поправки в Трудовой кодекс. 2020. URL: [https://pravo.ru/news/217467/?desc\\_emb=](https://pravo.ru/news/217467/?desc_emb=) (дата обращения: 01.02.2021).

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение между Министерством образования Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 годы. URL: <http://profobr13.ru/wp-content/uploads/2021/01/Otraslevoe-Soglashenie-2021-2023g-pechat.doc?ysclid=lrqhupcm2225900867> (дата обращения: 05.05.2023).

<sup>3</sup> Отраслевое соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022–2024 годы. URL: <https://docs.cntd.ru/document/406109140?ysclid=lpqh7xvdfs19196107> (дата обращения: 05.05.2023). Вопросы оплаты труда в Вологодской области регулируются Законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с изм. на 12 декабря 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/819068911?ysclid=levd12sg6g794764173> (дата обращения: 05.03.2023); постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 № 2099 «Об оплате труда работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность». URL: <https://depobr.gov35.ru/dokumenty/dokumenty/3102833/?ysclid=levd7qh7ne417335415> (дата обращения: 05.03.2023).

<sup>4</sup> Драчук М.А. Компетенция работодателя по вопросу принятия локальных нормативных актов // Ежегодник трудового права: сб. науч. ст. / отв. ред. Е.Б. Хохлов. СПб: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2022. Вып. 12. С. 98.

в сфере труда применим к любой правовой ситуации, в которой предметом спора является дифференциация правового регулирования трудовых отношений, произведенная не государством и не в рамках федерального закона, включая ТК РФ»<sup>1</sup>. Соглашаясь с данным суждением, можно предположить, что имеющаяся дифференциация в регулировании вопросов оплаты труда преподавателей имеет признаки дискриминации. Во избежание этого в соглашении Вологодской области присутствует общая норма о формировании равных размеров окладов, ставок заработной платы для одноименных должностей работников (профессий рабочих), которые включены в одну профессиональную квалификационную группу. Важной гарантией этого правила является запрет на установление диапазонов в размерах окладов или ставок заработной платы.

Примечательно, что в Вологодской области размер выплат коррелирует размеру оклада, который рассчитывается либо за календарный месяц, либо за норму часов педагогической работы в неделю/в год. Премирование же осуществляется по формальным критериям, являющимся показателями достижения конкретных результатов. Эти результаты оцениваются при помощи количественных и качественных показателей.

Констатируется, что размер ежемесячной заработной платы работника, который выработал за отчетный период предусмотренный для него норматив рабочего времени и выполнил трудовые обязанности, возложенные на него, должен соотноситься с МРОТ и быть не ниже этого размера. Ставка заработной платы преподавателей СПО устанавливается за нормируемую часть – учебную (преподавательскую) работу в объеме 720 часов в год<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Драчук М.А. Компетенция работодателя по вопросу принятия локальных нормативных актов // Ежегодник трудового права: сб. науч. ст. / отв. ред. Е.Б. Хохлов. СПб: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2022. Вып. 12. С. 98.

<sup>2</sup> См., например: *Определение* СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 ноября 2022 г. по делу № 8Г-17888/2022[88-18155/2022. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 10 ноября 2021 г. по делу № 33-13662/2021. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Кировского областного суда от 08 апреля 2021 г. по делу № 33-1288/2021. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Как и все иные отраслевые соглашения, соглашение Вологодской области основывается на положениях Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 и Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536<sup>1</sup>.

Обращаясь к региональному Отраслевому соглашению образовательных организаций Ивановской области на период с 2023 по 2025 г.<sup>2</sup>, можно обнаружить диспозитивное предписание относительно процентного соотношения частей фонда оплаты труда образовательных организаций: семьдесят процентов – это средства, расходуемые на установление размеров окладов (ставок заработной платы) и остаток – на иные выплаты.

Согласно названному отраслевому соглашению, оплата труда преподавателей образовательных организаций СПО варьируется в зависимости от квалификационной категории и не дифференцируется по преподаваемым предметам (дисциплинам, курсам). Кроме того, в соглашении зафиксировано стандартное требование об установлении месячного заработка не ниже МРОТ.

Отраслевое соглашение в рассматриваемом субъекте РФ также включает в себя такое рекомендательное предписание, как включение в положение об оплате труда стимулирующих механизмов, направленных на поддержку молодых специалистов, особенно в первые три года их профессиональной преподавательской деятельности. Так, одним из элементов такого стимулирующего механизма могли бы выступить ежемесячные надбавки и доплаты к заработной плате.

Безусловно, такой подход способствует привлечению и удержанию

---

<sup>1</sup> *Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 № 536 // Российская газета. 2016. № 129.*

<sup>2</sup> *Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза образования на 2023–2025 годы от 29 декабря 2022г. URL: <https://profobr37.ru/regionalnoe-otraslevoe-soglashenie?ysclid=ltsm0gwsne585334668> (дата обращения: 06.05.2023).*

молодых специалистов в системе СПО, что в настоящее время необходимо. Кроме того, рекомендовано предусматривать стимулирующие выплаты для педагогических работников в размере не менее 20 % к должностным окладам при условии подготовки учебных планов по новым дисциплинам. Также предлагаются стимулирующие выплаты, критерием установления которых выступают достижения обучающихся в части демонстрации высокого уровня знаний и умений на демонстрационном экзамене. Находим, что данное основание заслуживает внимания.

Отраслевым тарифным соглашением по Новосибирской области на период с 2023 по 2025 г.<sup>1</sup> предусмотрено стандартное условие об установлении такого размера ежемесячной заработной платы работника, полностью исполнившего возложенные на него трудовые обязанности и отработавшего норму рабочего времени, который был бы не ниже МРОТ или минимальной заработной платы, зафиксированной в региональном соглашении на уровне Новосибирской области. Размер ставки заработной платы преподавателей дифференцируется по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, чему посвящен приказ Минздравсоцразвития России № 216н<sup>2</sup>.

Оценивая Отраслевое тарифное соглашение по Новосибирской области на период с 2023 по 2025 г., можно заметить, что в нем предусмотрена минимально допустимая шестидесятипроцентная доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату труда основного персонала. При этом дополнительно регламентируются и выплаты стимулирующего характера, включающие надбавки и премии. Так, надбавки предполагаются к назначению за следующие показатели: наличие ученой степени/ученого звания, наличие почетного звания; высокие показатели эффективности учреждения;

---

<sup>1</sup> *Областное* отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023 - 2025 годы от 30 декабря 2022 г. URL: <http://www.edu.nso.ru/№ode/8251> (дата обращения: 05.05.2023).

<sup>2</sup> *Об утверждении* профессиональных квалификационных групп должностей работников образования: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н (ред. от 23 декабря 2011 г.) // Российская газета. 2008. № 113

продолжительность непрерывной работы. Что касается премий, то они позиционируются как стимулирующие выплаты за выполнение важных и особенно важных заданий, по итогам календарного года и т.д. При определении конкретных размеров выплат стимулирующего характера за основу берутся количественные и качественные показатели, свидетельствующие о достижении определенных результатов деятельности, поддающихся оценке.

Надо отметить, что выплаты в субъектах РФ отличаются по содержательному составу и размерам.

В отраслевом соглашении Липецкой области на 2021–2024 гг.<sup>1</sup> состав компенсационных выплат предопределен следующими показателями: проведением классного руководства; осуществлением проверки письменных работ; реализацией функций заведующего отделением и филиалом; реализацией функций заведующего учебно-консультативными пунктами/отделами/учебными мастерскими/кабинетами/лабораториями; осуществление руководства предметными, методическими и цикловыми комиссиями и т.д.

Кроме того, анализ представленного выше отраслевого соглашения позволяет выявить конкретные виды деятельности, являющиеся критерием почасовой оплаты труда:

- 1) осуществление замещения временно отсутствующих работников на не более, чем двухмесячный срок;
- 2) осуществление педагогической деятельности лицами, являющимися специалистами иных учреждений;
- 3) осуществление преподавательской работы сверх учебной нагрузки в количестве не более трехсот часов в год;

---

<sup>1</sup> *Областное* отраслевое соглашение между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2024 годы от 22 апреля 2021 г. URL: <http://kodeks.karelia.ru/api/show/578065776?ysclid=lpqrhh0myd982808953> (дата обращения: 06.05.2022).

4) за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Для сравнения, в отраслевом соглашении Вологодской области иным основанием для почасовой оплаты является работа с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения сверх объема, установленного преподавателям при тарификации (п. 6.9).

Из промежуточного анализа региональных отраслевых соглашений можно заключить, что преподаватели в разных образовательных организациях СПО поставлены в неравные условия в части оплаты труда, хотя занимают одинаковые должности и выполняют идентичные трудовые обязанности.

В Липецком соглашении следует выделить норму о совместном проведении сторонами соглашения мониторинга за системой оплаты труда в образовательных организациях. При этом объектами мониторинга выступают размер заработной платы, пропорции стабильной и неустойчивой частей как структурных элементов заработной платы, пропорциональность в оплате труда сотрудников. Считаем, что подобный механизм заслуживает особого внимания и носит перспективный характер. Данное соглашение предусматривает также оплату труда преподавателей с квалификационной категорией независимо от преподаваемой дисциплины, курса.

В рамках отраслевого соглашения образовательных организаций Камчатского края (на период с 2021 по 2023 г.) стороны определили осуществлять оплату труда преподавателей с учетом имеющейся у них квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (по которой нет квалификационной категории) при условии совпадения профиля выполняемой работы<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Камчатского края на 2021 – 2023 годы от 01 июня 2021 г. URL: <https://minobraz.kamgov.ru/oplata-truda> (дата обращения: 06.05.2022).

Соглашением также регулируется вопрос о применении МРОТ согласно соглашению «О минимальной заработной плате в Камчатском крае»<sup>1</sup>.

Кроме того, в указанном соглашении уделено внимание так называемым выплатам стимулирующего характера. Примечательно, что согласно отраслевому соглашению образовательных организаций Камчатского края (на период с 2021 по 2023 г.), указанные выплаты причитаются тем работникам, которые явились разработчиками новых учебных комплексов по новым образовательным дисциплинам. Кроме того, предполагается стимулирование труда тех работников, чьи студенты продемонстрировали высокие показатели в учебе, а также соревнованиях и конкурсах в рамках получаемой профессиональной подготовки.

В Отраслевом соглашении по образовательным организациям Краснодарского края<sup>2</sup> зафиксировано правило об установлении стимулирующих выплат за выслугу лет в следующем порядке: за выслугу от года до пяти лет – в пятипроцентном значении; за выслугу от пяти до десяти лет – в десятипроцентном значении; за выслугу от десяти лет – в пятнадцатипроцентном значении. Установление этого стимулирующего механизма должно быть осуществлено работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом дополнительно предусмотрена необходимость включения в положения об оплате труда правил, устанавливающих повышающие коэффициенты к окладу, стимулирующие педагогических работников к повышению своего профессионального уровня. Так, коэффициент 0,15 и выше предусмотрен для тех педагогических работников, чей профессиональный уровень оценивается как высшая квалификационная категория, а коэффициент 0,10 и выше – для

---

<sup>1</sup> Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Камчатском крае на 2023 год» от 26 декабря 2022 г. № 01-03-30-116& URL: <https://kamgov.ru/files/63c0c3ef9ee0d3.63349410.pdf> (дата обращения: 04.12.2023).

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022–2024 годы от 10 января 2022 г. URL: <https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2022-04/otraslevoe-soglashenie-2022-2024.pdf?ysclid=lhauioemoh819874158> (дата обращения: 05.05.2023).

тех педагогических работников, чей профессиональный уровень оценивается как первая квалификационная категория.

Важной трудово-правовой гарантией выступает сохранение за педагогическим работником установленной доплаты, назначаемой за имевшуюся квалификационную категорию, в течение одного года с момента выхода на работу при следующих обстоятельствах: возобновление педагогической практики после ее окончания в связи с ликвидацией организации, являющейся предыдущим местом работы; выход на любой вид пенсии; перерыв в осуществлении трудовой деятельности по причине длительной болезни, продлившейся более четырех месяцев подряд; нахождение в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком; наступление права для назначения страховой пенсии по старости; возобновление трудовой деятельности после прохождения военной службы по призыву и т.д.

Стимулирующий механизм, адресованный молодым педагогическим работникам, включает в себя ежемесячные выплаты в размере не менее трех тысяч рублей. Кроме того, выплачивается повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере не ниже 0,75 за наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», «Почётный».

Компенсационный механизм включает в себя выплаты, для которых предусмотрены следующие критерии: превышение количества обучающихся в классе/группе, исчисляемого при помощи нормы площади на одного обучающегося; превышение количества обучающихся в классе/группе в рамках проведения семинарских мероприятий; замещающая педагогическая деятельность в двух подгруппах, которая вызвана болезнью или отсутствием преподавателя по иным причинам; педагогическая деятельность в группах, в которых среди обучающихся присутствуют студенты, характеризующиеся ограниченными возможностями здоровья.

Анализ Отраслевого соглашения по образовательным организациям Пермского края<sup>1</sup> показывает, что за образовательными организациями закрепляется безусловное право самостоятельно определять пути расходования экономии фонда заработной платы, включая установление системы премирования или корректировки размера надбавок/доплат, предусмотренных в качестве мер стимулирующего и компенсационного характера. Поскольку сказанное позиционируется в качестве права образовательных организаций, постольку при решении соответствующих вопросов их согласование с органами управления образованием не предусматривается. В то же время предполагается учет мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения при решении следующих вопросов: любые корректировки, вносимые в порядок выплаты надбавок и доплат, осуществляемых из общего фонда оплаты труда; распределение премиальных и стимулирующих выплат; распределение экономии фонда оплаты труда.

Предоставленное образовательным организациям право свободно распоряжаться экономией фонда заработной платы, с одной стороны, отвечает идее их автономности в социально-трудовой сфере, с другой стороны, распределение поощрительных выплат не исключает административного выбора в пользу отдельных лиц, который не всегда обусловлен результатами трудовой деятельности.

В отраслевом соглашении от 19 мая 2021 г. по Удмуртской Республике<sup>2</sup>, образовательным организациям рекомендовано структурировать фонд оплаты труда таким образом, чтобы на долю ставок заработной платы приходилось не менее семидесяти процентов, даже если выполнение этой рекомендации

---

<sup>1</sup> *Соглашение* между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020–2022 годы от 19 декабря 2019 г. (с изм. от 15 декабря 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/406130398?ysclid=lpqyv9c6ve80278536> (дата обращения: 04.12.2023).

<sup>2</sup> *Соглашение* между министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021–2024 гг. от 19 мая 2021 г. URL: <https://www.eseur.ru/Files/file14673.pdf> (дата обращения: 04.12.2023).

потребуется перераспределения средств, предназначением которых выступает оплата труда.

Стороны Отраслевого соглашения по образовательным организациям Ямало-Ненецкого автономного округа (ЯНАО)<sup>1</sup> определили несколько направлений совместной деятельности, являющихся для них приоритетными. Среди них: оказание помощи при трудоустройстве выпускников; поддержка повышения профессиональной квалификации молодежи; создание условий для обеспечения этой категории лиц состояния правовой и социальной защищенности; развитие инклюзии в отношении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (п. 3.7). По рекомендации Департамента образования ЯНАО, коллективный договор должен включать в себя правила, предусматривающие повышение квалификации работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Проведенный правовой анализ отраслевых региональных соглашений Вологодской, Ивановской, Новосибирской и Липецкой областей, Камчатского края, Краснодарского края и Пермского края, Удмуртской Республики, ЯНАО и Чеченской Республики с учетом выявленных положительных особенностей позволяет сформулировать следующие предложения, направленные на изменение системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО, дающие возможность установления для них дополнительных гарантий в оплате труда:

– во всех рассмотренных отраслевых соглашениях базовую часть оплаты труда в фонде оплаты труда преподавателей рекомендовано устанавливать в размере не менее 70 %, из чего следует, что данное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы позитивно воспринято всеми сторонами социального партнерства; немаловажное значение для настоящего исследования имеет установление компенсационных выплат за работу с

---

<sup>1</sup> *Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента образования ЯНАО, на 2021–2023 годы от 15 июля 2021 г.* URL: <https://do.yanao.ru/documents/active/43385/?ysclid=1pr8ttvv0ud439349652> (дата обращения: 04.12.2023).

обучающимися, имеющими ОВЗ, что соответствует принципу дифференциации оплаты за труд с учетом сложности работы (ст. 129 ТК РФ);

– находим подлежащим внедрению опыт о совместном мониторинге системы оплаты труда в образовательных организациях СПО, включая такие параметры, как размер заработной платы, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, пропорциональность в оплате труда сотрудников;

– считаем целесообразным применение мер стимулирования за успешную сдачу обучающимися демонстрационного экзамена в соответствии с национальными и международными стандартами, для молодых специалистов в первые три года работы и использование опыта по повышению квалификации для женщин в течение первого года после выхода из отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Поскольку организация СПО отнесена к компетенции региональных органов государственной власти (п. 7 ч. 1 ст. 8 ФЗ «Об образовании в РФ»), постольку преследуя цель модернизации системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО и повышения престижа педагогической профессии, стороны отраслевых региональных соглашений должны принимать меры к сокращению межрегиональной дифференциации в оплате труда педагогических работников.

Методологической основой для коллективных договоров и таких локальных нормативных актов, как Положения об оплате труда, в образовательных организациях СПО служит указанное выше Отраслевое соглашение по организациям, подотчетным Минпросвещения России, а также Единые рекомендации трехсторонней комиссии<sup>1</sup>. Рассуждая о соотношении коллективных договоров и локальных нормативных актов, М.А. Драчук отмечает: несмотря на то что формально коллективный договор не относится к локальным нормативным актам работодателя по причине его более высокой

---

<sup>1</sup> О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ (ред. от 28 декабря 2016 г.) // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

юридической силы, на него по аналогии закона распространяется положение ч. 1 ст. 8 ТК РФ<sup>1</sup>.

Таким образом, для регламентации оплаты труда в организации применяется иная разновидность актов социального партнерства – коллективный договор. М.А. Драчук определяет коллективный договор как «некий фактический трудовой кодекс, особую легитимность нормам которого придает активное согласие на исполнение этих норм работниками»<sup>2</sup>. Реализацию данного вывода считаем применимым в деятельности конкретной образовательной организации СПО.

В европейских странах, в частности в Германии, большинство организаций также регламентируют условия оплаты труда в коллективных договорах, в основе которых лежат, как правило, тарифные системы. Так, немецкий законодатель разработал специальный закон «О тарифных договорах» (1949 г.)<sup>3</sup>. В качестве критериев дифференциации в оплате используются, в частности: *степень сложности труда и выработка труда*. Ежегодное повышение тарифных ставок и окладов помимо компенсаторной функции роста цен выполняют и стимулирующие функции<sup>4</sup>. При этом дифференциация определения затрат, осуществляемая по предмету и ступени образования, поддается также временной оценке. Такая методика сохраняется при оценке как общих функциональных обязанностей преподавателя, так и дополнительных занятий с отстающими, чего у нас нет.

Каким же образом регулируется оплата труда преподавателей посредством коллективных договоров?

---

<sup>1</sup> Драчук М.А. К вопросу о совершенствовании положений законодательства, регулирующего содержание коллективных договоров // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы Седьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 16–17 дек. 2021 г.) / под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. Екатеринбург: Урал. гос. юрид. ун-т, 2021. С. 45.

<sup>2</sup> Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации: учебно-методическое пособие. Омск: Изд-во Омск. гос. ун-та, 2008. С.194.

<sup>3</sup> *Tarifvertragsgesetz* (TVG) URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> (дата обращения: 07.09.2023).

<sup>4</sup> Жулина Е., Иванова Н. Европейские системы оплаты труда. URL: [http://www.tinlib.ru/delovaja\\_literatura/evropeiskie\\_sistemy\\_oplaty\\_truda/p3.php?ysclid=lmbwb54ghu707490678](http://www.tinlib.ru/delovaja_literatura/evropeiskie_sistemy_oplaty_truda/p3.php?ysclid=lmbwb54ghu707490678) (дата обращения: 07.09.2023).

По мнению профессора Н.М. Саликовой, публично-правовой аспект в регулировании системы оплаты труда проявляется в установлении минимальных гарантий, увеличение которых предполагается в коллективно-договорном порядке<sup>1</sup>.

Проанализируем коллективные договоры ряда образовательных организаций СПО различных федеральных округов РФ – Северо-Западного (Вологодская область), Сибирского (Новосибирская область), Приволжского (Нижегородская область, Пермский край), Центрального (Московская область), Уральского (Свердловская область), Дальневосточного (Камчатский край), Южного (Краснодарский край), Северо-Кавказского (Чеченская республика).

Анализ коллективных договоров в целом показывает, что во всех из них устанавливаются общие положения о взаимодействии работников и работодателя, а также правовые основания для их заключения. Например, в коллективном договоре ГБПОУ «Строгановский колледж» на период с 2021 по 2024 г.<sup>2</sup> за нормативную правовую основу взят закон Пермского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края»<sup>3</sup>, приказы Минздравсоцразвития России: о профессиональных квалификационных группах профессий рабочих и должностей служащих<sup>4</sup> и в отношении должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>5</sup>. Важно заметить, что коллективные договоры, как правило, не содержат конкретизированных правил, регламентирующих механизм оплаты труда.

---

<sup>1</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С.185.

<sup>2</sup> Коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Строгановский колледж» на период с 2021 г. по 2024 г. URL: <https://strogankolledj.nubex.ru> (дата обращения: 20.09.2023).

<sup>3</sup> Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края: закон Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291-ПК (ред. от 7 марта 2019 г.) // СЗ Пермского края. 2008. № 10.

<sup>4</sup> О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам: приказ Минздравсоцразвития РФ от 06 августа 2007 г. № 525 // Российская газета. 2007. № 223.

<sup>5</sup> Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих: приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н (ред. от 11 декабря 2008 г.) // Российская газета. 2008. № 143.

Вместо этого, они отсылают к акту локального нормотворчества – Положению об оплате труда<sup>1</sup>.

Среди малочисленных исключений можно назвать коллективный договор ГБПОУ Московской области «Сергиево-Посадский колледж»<sup>2</sup>, в котором содержится норма, регулирующая отношения по оплате труда. Установлено, что педагогическим работникам производится повышение ставки на 20 % за особенности труда в тех группах/классах/отделениях, которые обучаются по адаптированным программам, адресованным лицам с различными сложными дефектами, детерминирующими их статус лиц с ОВЗ<sup>3</sup>.

В коллективном договоре ГБПОУ «Чеченский аграрно-технический колледж»<sup>4</sup> приоритетным направлением обозначено неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников. Кроме того, предусмотрен компенсационный механизм, предназначенный для назначения выплат в следующих случаях: за совмещение профессий, увеличение зон обслуживания/объема работы, замещение отсутствующего работника и т.д. (п. 3.2.).

Фактически в коллективных договорах образовательных организаций СПО вопросы оплаты труда освещены незначительно. Преимущественно

---

<sup>1</sup> Аналогичное положение в части регулирования системы оплаты труда предусмотрено в следующих коллективных договорах: коллективный договор ГБПОУ Камчатского края «Камчатский медицинский колледж» от 28 мая 2019 г. URL: <https://kammedkolledge.ru/about/dokumenty/> (дата обращения: 06.12.2023); коллективный договор ГБПОУ «Новосибирский колледж систем связи и сервиса». URL: <https://college-novosibirsk.ru/about/doc/> (дата обращения: 20.09.2023); коллективный договор ГБПОУ «Нижегородский автомеханический техникум». URL: <http://намт.пф/images/doc/oplata-truda.compressed.pdf> (дата обращения: 01.02.2021); коллективный договор ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж – МЦК». URL: [https://urpc.ru/institution/official\\_documents/](https://urpc.ru/institution/official_documents/) (дата обращения: 01.02.2021); коллективный договор ГБПОУ Краснодарского края «Новокубанский аграрно-политехнический техникум» с работниками. URL: <https://pu52kk.ru/sveden/document/?ysclid=lpu2sdfzde382967197> (дата обращения: 06.12.2023); коллективный договор БПОУ «Вологодский колледж технологии и дизайна» на 2023–2025 годы. URL: [https://www.vktid.ru/files/document/KD\\_25.pdf?ysclid=lpu3szqyld591766869](https://www.vktid.ru/files/document/KD_25.pdf?ysclid=lpu3szqyld591766869) (дата обращения: 07.12.2023); коллективный договор между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пермский агропромышленный техникум» на период с 2020 г. по 2023 г. URL: <http://papt59.ru/sveden/document/> (дата обращения: 20.07.2023) и иных.

<sup>2</sup> Коллективный договор ГБПОУ Московской области «Сергиево-Посадский колледж». URL: <https://spkmo.ru/wp-content/uploads/2022/02/kollektivnyj-dogovor-2022-2024.pdf> (дата обращения: 06.12.2023).

<sup>3</sup> В их числе: глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, лица с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, с иными сложными дефектами.

<sup>4</sup> Коллективный договор между руководством и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чеченский аграрно-технический колледж» на три года с 01 сентября 2021 г. по 01 сентября 2024 г. URL: <https://cloud.chatc.ru/index.php/s/2tFmPfkBxKerH2№> (дата обращения: 06.12.2023).

закрепляются общие положения об иерархии нормативных правовых актов и положения об условиях трудового договора, в том числе об установлении учебной нагрузки; о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации; о содействии работникам при трудоустройстве; о рабочем времени и времени отдыха; общепринятые положения об оплате и нормировании труда (порядок выплаты заработной платы, размер МРОТ, основания удержаний из заработной платы, ответственность за нарушение сроков выплаты), гарантии и компенсации, ответственность сторон. Следовательно, в коллективных договорах закрепляются основные вопросы, регулирующие социально-трудовые отношения, при этом коллектив работников, как правило, не влияет на формирование структуры и содержания коллективного договора.

Согласно позиции, сформулированной ВС РФ, трудовым законодательством не предусмотрены нормы, регламентирующие порядок признания коллективного договора недействительным. Одновременно с этим законодатель не предусмотрел механизм обращения работника в суд с требованием об оспаривании положений коллективного договора по правилам, предусмотренным для разрешения индивидуальных трудовых споров<sup>1</sup>, что, безусловно, актуализирует проблематику эффективной защиты трудовых прав преподавателей образовательных организаций СПО. Сказанное означает необходимость принятия правоприменителем решения о неприменении норм коллективного договора, нарушающих права и интересы работника. При этом правоприменитель, рассматривая подобный спор, не

---

<sup>1</sup> *Определение* СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс». Данная правовая позиция также содержится в следующих судебных решениях: *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 10 апреля 2023 г. по делу № 33-2250/2023. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс». *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 марта 2023 г. по делу № 33-4152/2023. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс». *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 28 февраля 2023 г. по делу № 33-2091/2023. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс». *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 11 ноября 2021 г. по делу № 33-31306/2021. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс». *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 11 июня 2021 г. по делу № 33-3890/2021. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

вправе принимать решение о признании коллективного договора недействительным по иску работника, чьи права были им нарушены. Тем не менее, как показывает практика, с помощью актов социального партнерства удается достичь оптимального баланса интересов сторон трудовых отношений и государства. В последующем на локальном уровне каждая образовательная организация СПО конкретизирует положения данных актов применительно к своей специфике деятельности.

Чтобы убедиться в существующей дифференциации заработной платы и ответить на вопрос, является ли она обоснованной, сравним размеры базовых ставок, перечни и условия назначения стимулирующих выплат в локальных нормативных актах образовательных организаций СПО в ряде субъектов РФ.

Основной функцией локального нормативного акта в сфере оплаты труда является «регламентация применяемой в данной организации системы оплаты труда работников, в том числе решение вопроса о стимулирующих выплатах постоянного характера, не входящих в систему поощрений по правилам внутреннего трудового распорядка»<sup>1</sup>. Представляется важным проанализировать, какие именно качественные показатели та или иная организация СПО относит к стимулирующим выплатам и сколько процентов к тарифной ставке (окладу) они составляют.

Так, руководствуясь репрезентативной выборкой на основании действующих федеральных округов РФ, проведем сравнительный анализ локальных нормативных актов (положений об оплате труда) двух образовательных организаций СПО Пермского края, а также локальных нормативных актов образовательных организаций СПО Волгоградской, Московской, Новосибирской, Нижегородской, Свердловской областей, Камчатского и Краснодарского краев, Республики Дагестан.

Правовым основанием для разработки Положения об оплате труда и о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум»

---

<sup>1</sup> Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. С. 243.

(далее – Положение, ПАПТ)<sup>1</sup> послужило Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования<sup>2</sup> (далее – постановление Правительства Пермского края № 214-п).

В структуру системы оплаты труда работников ПАПТ включены следующие элементы: базовые единицы оплаты труда педагогических работников, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты/надбавки/премии.

ПАПТ, руководствуясь объемом денежных средств, находящихся в его распоряжении, утверждает размеры окладов, ставок заработной платы (для преподавателя тарифная ставка 15 000,00 руб. с 1 января 2024 г.), а также доплат/надбавок/премий и иных мер стимулирующего характера.

Установление размеров должностных окладов (ставок) работников учреждения входит в компетенцию *директора учреждения*. При определении указанных размеров за основу принято брать такие критерии, как уровень профессиональной квалификации, степень сложности возлагаемой на работника трудовой деятельности, а также ее объем.

Руководствуясь объемом имеющихся в распоряжении средств на оплату труда, ПАПТ утверждает базовую стоимость так называемого ученико-часа (8,50 руб./час с 1 января 2024 г.). Для утверждения механизма выплат стимулирующего характера учебное заведение созывает комиссию, возглавляемую директором. Периодичность выплат компенсационного характера определяется учреждением и может быть как ежемесячной, так и единовременной. Источником этих выплат могут выступать как бюджетные средства, так и те, что получены от деятельности, приносящей доход.

---

<sup>1</sup> *Положение* об оплате труда и о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум – ПАПТ». URL: <http://papt59.ru/svede№/> (дата обращения: 20.07.2023).

<sup>2</sup> *Об утверждении* Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования: постановление Правительства Пермского края от 1 апреля 2014 г. № 214-п (ред. от 8 ноября 2023 г.) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

В ПАПТ предусмотрен достаточно широкий спектр оснований для назначения компенсационных выплат. В их числе: совмещение профессий, увеличение объема работы, подготовка специалистов повышенного уровня по программам СПО, вредные условия труда, сверхурочная работа, проверка письменных работ, выполнение функций руководителя методической комиссии/заведующего кабинетом/заведующего лабораторией, замещение временно отсутствующего работника и др. Несмотря на широту этого перечня, он может быть дополнительно увеличен.

Система выплат стимулирующего характера, учрежденная в ПАПТ, включает в себя ежемесячные и премиальные выплаты. Если первые назначаются за стаж работы, выслугу лет, за высшую квалификационную категорию, то вторые – при подведении итогов работы за месяц/квартал<sup>1</sup>. Кроме того, в указанную систему включены выплаты, назначаемые за звание, интенсивность работы, первую категорию и т.д. К выплатам стимулирующего характера следует также относить разовые премии, назначение которых связано либо с профессиональными праздниками/юбилеями, либо за выполнение срочных работ и т.п. Форма определения размеров стимулирующих выплат может быть процентной (по отношению к ставке (окладу)), либо абсолютной.

Важно отметить, что размеры выплат стимулирующего характера подвержены пересмотру, который может быть предопределён как изменившимся объемом/качеством работ, так и отсутствием денежных средств в фонде оплаты труда для обеспечения стимулирующих выплат. Такой подход не позволяет работникам рассчитывать на постоянную стимулирующую выплату в оплате труда, несмотря на достигнутые результаты.

---

<sup>1</sup> *Об образовании* в Пермском крае: закон Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК (ред. от 06 сентября 2023 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/494902435#64U0IK> (дата обращения: 25.09.2023).

Положением об оплате труда<sup>1</sup> в другом учреждении – Строгановском колледже предусмотрено, что оплата труда работников колледжа состоит из тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры тарифных ставок работников (для преподавателя тарифная ставка 7 248,30 руб.; 4,51 руб./час с 1 января 2024 г.) устанавливаются директором колледжа с учетом профессионального образования, квалификации, сложности и объема работы работника в порядке, установленном нормативным актом Пермского края.

Важно, что в указанном Положении определена основная часть оплаты труда в размере не более 70 % фонда, а стимулирующая часть составляет не менее 30 % фонда оплаты труда колледжа.

Из проведенного содержательного анализа Положений об оплате труда образовательных организаций СПО Пермского края следует вывод об идентичности структуры заработной платы преподавателей с некоторыми различиями в перечнях компенсационных и стимулирующих выплат. Приведенный перечень оснований, используемых при установлении размера оплаты труда преподавателю СПО, является далеко не полным, но и при таком анализе очевидно наличие значительных расхождений в размерах ученико-часа, а следовательно и тарифной ставки, доплат за высшую и первую квалификационные категории, доплат за работу в сельской местности и др. Различаются и доплаты за руководство методической комиссией, за проверку тетрадей. Отличаются коэффициенты за сложность предмета (с разными перечнями предметов); неодинаковые критерии и показатели для премий за квартал. Кроме этого, отличается порядок назначения стимулирующих выплат за высокие результаты и качество работ, что явно указывает на необоснованную дифференциацию в оплате труда преподавателей. Сравнительный анализ условий оплаты труда преподавателей пермских организаций СПО представлен в таблице 3 (приложение № 2). При этом, в

---

<sup>1</sup> *Положение* об оплате труда работников ГБПОУ «Строгановский колледж». URL: <https://strogankolledj.nubex.ru> (дата обращения: 20.09.2023).

обоих случаях основанием является постановление Правительства Пермского края № 214-п.

Перейдем к анализу локальных нормативных актов в других субъектах РФ. Положение по вопросам оплаты труда ГБПОУ «Новосибирский колледж систем связи и сервиса» (г. Новосибирск) закрепляет для преподавателей учебного заведения перечень критериев, согласно которым устанавливаются соответствующие надбавки. Например, за «достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения по преподаваемой дисциплине/модулю» выплачивается надбавка в размере 20 % оклада (один раз в месяц). Другой показатель – «за стабильность и рост качества обучения в закреплённой группе»; надбавка здесь также составляет в месяц 20 % от размера ставки (оклада). Условием ее назначения является абсолютная успеваемость обучающихся (95 % и более). Стимулирующая выплата по выпуску и трудоустройству: доля выпускников, получивших дипломы с отличием более 15% – доплата 10 %; доля выпускников, получивших дипломы с отличием от 3 до 14% – доплата 5 %. Стимулирующая выплата за выпускников, трудоустроенных по полученной профессии: 80 % и более – 10 %; от 50 до 79 % – 5 %; менее 50 % – 0 % (в первый семестр после выпуска).

Стимулирующие надбавки за ученую степень составляют: кандидат наук – от 8 до 16 %; доктор наук – от 10 до 20 % от ставки (оклада)<sup>1</sup>.

В Положении об оплате труда Нижегородского автомеханического техникума (г. Нижний Новгород) доплаты преподавателям предусмотрены «за руководство классом» (20 %), за «проверку письменных работ» (10–15 %), «за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями» (до 15 %), «за заведование производственной практикой» (до 35 %). К стимулирующим выплатам относятся: «за интенсивность и высокие

---

<sup>1</sup> Положение об оплате труда работников ГБПУ НСО «НКССиС» от 30 августа 2023 г. URL: [https://college-novosibirsk.ru/about/doc/lokalnye-normativnye-akty/Трудовые%20отношения%20и%20заработная%20плата/Положение%20август%202023\\_\\_подпись.pdf](https://college-novosibirsk.ru/about/doc/lokalnye-normativnye-akty/Трудовые%20отношения%20и%20заработная%20плата/Положение%20август%202023__подпись.pdf) (дата обращения: 02.12.2023).

результаты работы», «за качество выполняемых работ», «за стаж непрерывной работы, выслугу лет», а также предусмотрены премии «за результаты определенных работ». Итоговый размер стимулирующей выплаты напрямую связан с количеством набранных преподавателем баллов и определяется в зависимости от достигнутых показателей эффективности. К критериям стимулирования преподавателя относятся: абсолютная успеваемость студентов (100 %), качественная успеваемость (70–99 %), наличие методической работы, обобщение и распространение педагогического опыта, качество ведения учебной документации, повышение квалификации, внеклассная работа с обучающимися, наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов, участие в программе внедрения ГТО.

Надо отметить, что также применяются критерии, понижающие стимулирующую часть, а именно: травматизм студентов во время обучения, обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, наличие систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины, невыполнение учебной программы, нарушение техники безопасности, наличие дисциплинарного взыскания<sup>1</sup>. Стоит подчеркнуть, что в целях защиты работников, как слабой стороны трудового правоотношения, сформировалась практика, запрещающая работодателям лишать работников стимулирующей части заработной платы на весь период действия дисциплинарного взыскания и предписывающая учитывать взыскание исключительно в период привлечения работника к дисциплинарной ответственности<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Об утверждении* положения об оплате труда ГБПОУ «Нижегородский автомеханический техникум» (ГБПОУ «НАМТ»): приказ от 31.12.2015 № 01-02/182. URL: <http://namt.pf/images/doc/oplata-truda.compressed.pdf> (дата обращения: 01.02.2021).

<sup>2</sup> *Постановление* Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 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 // СЗ РФ от 26 июня 2023 г. № 26. Ст. 4845. (Подробнее о значении стимулирующих выплат, которые должны выполнять функцию дополнительного средства побуждения работника к высокопроизводительному труду и к повышению эффективности его трудовой деятельности см. определения Конституционного Суда РФ: от 1 октября 2009 года № 1160-О-О, от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О, от 12 апреля 2019 года № 868-О и № 869-О и др.).

В Положении об оплате труда Уральского политехнического колледжа МЦК (г. Екатеринбург), стимулирующими выплатами являются: «за интенсивность и высокие результаты работы», «за качество выполняемых работ»<sup>1</sup>, «за стаж непрерывной работы», премии. Надбавки за сложность и напряженность, за особый режим и график работы, за повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа колледжа производятся с учетом количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации.

Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени кандидата или доктора наук, за наличие почетного звания с приставкой «Заслуженный» составляют размер не более 20 % к окладу. К выплатам «за стаж непрерывной работы» относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в учебном заведении, и составляют: от 1 года до 4 лет – 10 %, от 4 до 10 лет – 15 %, более 10 лет – 20 % (устанавливается к окладу)<sup>2</sup>.

В соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГАПОУ Московской области «Профессиональный колледж «Московия»<sup>3</sup> размеры ставок заработной платы (должностные оклады), а также тарифные ставки утверждены с учетом квалификации работников и степени сложности выполняемой ими работы (включая принятие во внимание наличие/отсутствие квалификационной категории/почетного звания/ученой степени/разряда и т.п.) (п. 2.7). Выплата стимулирующего характера «за интенсивность труда и высокие показатели в работе» включает в себя такие критерии, как эффективность деятельности преподавателя в виде

---

<sup>1</sup> а именно: за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций; реализацию авторских программ; выполнение важных работ.

<sup>2</sup> *Положение* об оплате труда работников ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж – МЦК»: решение Совета колледжа, протокол от 08.02.2017. № 6. URL: <https://urpc.ru/upload/Official/Положение%20об%20оплате%20труда%20работников%20ГАПОУ%20СО%20Уральский%20политехнический%20колледж-МЦК.pdf> (дата обращения: 01.02.2021).

<sup>3</sup> *Положение* о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Профессиональный колледж «Московия»: протокол от 31 августа 2020 г. № 5 // Официальный сайт. URL: (дата обращения: 06.12.2023). Разработано в целях реализации постановления Правительства Московской области от 27 декабря 2013 г. № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области (с изм. от 9 октября 2023 г.)// Официальный сайт. URL: <https://docs.cntd.ru/document/537949072?marker=64U0IK> (дата обращения: 06.12.2023).

использования современных педагогических технологий; сохранение здоровья обучающихся в учреждении; участие в методической научно-исследовательской работе; участие в мероприятиях, организованных в рамках проведения соревнований по различным компетенциям; проведение демонстрационного экзамена, надбавка за выполнение которых составляет до 500 % надбавки в месяц от тарифной ставки. Стимулирующая выплата «за качество выполняемых работ» включает такие критерии, как успешность учебной работы, внедрение в практику работы результатов повышения квалификации (проведение открытых уроков; выступления на конференциях, «круглых столах»), отсутствие отчислений обучающихся из учебной группы без уважительных причин; посещение обучающимися факультативных занятий по углубленному изучению образовательных дисциплин также составляет до 500 % надбавки в месяц от тарифной ставки. Стимулирующая выплата «по результатам работы» с критериями «успешность учебной работы» и «развитие педагогического творчества» составляет от 100 до 500 % тарифной ставки.

В качестве примера: ставка заработной платы преподавателя «Профессионального колледжа «Московия» с первой квалификационной категорией равна 22 895 руб., с высшей квалификационной категорией 24 430 руб.<sup>1</sup> В другом учебном заведении, ГБПОУ «Палласовский сельскохозяйственный техникум» Волгоградской области, тарифная ставка заработной платы преподавателя составляет всего 9 200 руб.<sup>2</sup>

В Положении о системе оплаты труда ГБПОУ Камчатского края «Камчатский медицинский колледж»<sup>3</sup>, тарифная ставка для преподавателей

---

<sup>1</sup> См. Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ГАОУ СПО МО «Профессиональный колледж «Московия». URL: [https://колледжмосковия.рф/wp-content/uploads/Polozhenie\\_o\\_oplate\\_tryda.pdf?ysclid=lp0ep4pak957892061](https://колледжмосковия.рф/wp-content/uploads/Polozhenie_o_oplate_tryda.pdf?ysclid=lp0ep4pak957892061) (дата обращения: 06.12.2023).

<sup>2</sup> Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Палласовский сельскохозяйственный техникум». URL: <https://pallasovkasht.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizacii/dokumenty/lokalnye-akty-3/polozhenie-ob-oplate-truda> (дата обращения: 07.12.2023).

<sup>3</sup> Положение о системе оплаты труда работников ГБПОУ Камчатского края «Камчатский медицинский колледж». URL: [https://kammedkolledge.ru/files/Svedeniya\\_ob\\_obrazovatelnoi\\_organizacii/%20Effective\\_contract/O%20системе%20оплаты%20труда%20работников%202016г.%20с%2001%20августа.pdf](https://kammedkolledge.ru/files/Svedeniya_ob_obrazovatelnoi_organizacii/%20Effective_contract/O%20системе%20оплаты%20труда%20работников%202016г.%20с%2001%20августа.pdf) (дата обращения: 06.12.2023).

установлена в размере *6 110 руб.*; предельный размер повышающего коэффициента к окладу «за интенсивность и качество работ» составляет 0,5.

В Краснодарском крае для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников рекомендован базовый оклад в размере *8 148,00 руб.* (п. 2.1.1 Положения)<sup>1</sup>. В Новосибирской области базовый оклад для преподавателей составляет *11 451,00 руб.*; в Ставропольском крае – *10 000,00 руб.*<sup>2</sup> в Республике Марий Эл – *9 159,00 руб.*<sup>3</sup> Помимо фиксируемого отличия в размерах ставок преподавателей, они не соответствуют действующему размеру МРОТ, что нельзя оценить удовлетворительно.

Положение об оплате труда работников ГБПОУ Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева»<sup>4</sup> предусматривает компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, в следующих размерах: за классное руководство 10 %; за проверку письменных работ: по русскому языку и литературе – 10 %; по математике и иностранному языку – 6 %; за заведование кабинетами, лабораториями – 5 %; за руководство цикловыми и методическими комиссиями – 5 %; за руководство республиканским методическим объединением – 5 % (п. 2.3.7). Из стимулирующих выделим оплату молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 20 % от оклада (п. 2.4.1).

---

<sup>1</sup> См. подробнее: *Приложение* к постановлению Главы администрации (Губернатор) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» (Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений Краснодарского края) (с изм. на 27 сентября 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/461601047?ysclid=levdlpk№50342335367> (дата обращения: 05.03.2023).

<sup>2</sup> *Об оплате* труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края: приказ Министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр (с изм. от 27 октября 2023 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/550162482?ysclid=lrqlt11rn5448317531> (дата обращения: 04.12.2023).

<sup>3</sup> *Об утверждении* Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл: постановление Правительства Республики Марий Эл от 29 октября 2021 г. № 458 (с изм. от 10 ноября 2023 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/577944675?ysclid=lrqlhapbjv908445866> (дата обращения: 04.12.2023).

<sup>4</sup> *Положение* об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева. URL: <https://therpk.ru/wp-content/uploads/2020/02/7-Ob-oplate-tr.pdf?ysclid=lpu18zw96j110581536> (дата обращения: 06.12.2023).

Согласно Положению об оплате труда работников ГБПОУ Краснодарского края «Новокубанский аграрно-политехнический техникум»<sup>1</sup>, за выполнение функций наставника доплата составляет 15 % от оклада; доплата молодым специалистам – 2 000 руб. в месяц.

Из приведенных примеров следует, что в разных субъектах РФ по-разному определяются основания и размеры основной и переменной частей в оплате труда преподавателей. В результате расхождение в заработной плате преподавателей образовательных организаций СПО может составлять десятки тысяч рублей: от 24 628 руб. в Республике Ингушетия до 166 939 руб. в Чукотском автономном округе. Разрыв между самой высокой и самой низкой заработной платой по субъектам РФ за период с января по сентябрь 2023 г. у преподавателей составил 142 311 руб. Самые высокие заработные платы были установлены в Москве (115 494 руб.), Ямало-Ненецком автономном округе (125 316 руб.), Чукотском автономном округе (166 939 руб.), Ненецком автономном округе (108 529 руб.). Самые низкие – установлены в Северо-Кавказском федеральном округе. В этом случае средний заработок не превысил 29 386 руб.: Республика Ингушетия – 24 628 руб., Республика Северная Осетия – Алания – 28 512 руб., Карачаево-Черкесская Республика – 29 386 руб.<sup>2</sup>

Представляется, столь значительный разрыв в оплате труда внутри одной профессиональной квалификационной группы лишь на основании территории, в которой расположена образовательная организация, является необоснованным. Сложившаяся ситуация противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности. Если преподаватели выполняют равный

---

<sup>1</sup> *Положение* об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новокубанский аграрно-политехнический техникум» URL:<https://pu52kk.ru/sveden/document/Положение%20об%20оплате%20труда%202023.pdf?ysclid=lpu25d4r93406447955> (дата обращения: 06.12.2023).

<sup>2</sup> *Средняя* заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-сентябрь 2023 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor\\_03-2023.htm](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_03-2023.htm) (дата обращения: 11.12.2023).

функционал и объем работы, критерии при формировании оплаты труда должны быть идентичными.

В данном случае уместно привести суждение И.А. Костян о том, что с переходом к рыночной экономике произошло «расширение сферы договорного регулирования отношений с одновременным снижением роли государственного их регулирования». С позиции названного ученого, на современном этапе прослеживается смещение акцента в сторону минимальных трудовправовых гарантий, имеющих императивную правовую сущность, при одновременном решении подавляющего большинства трудовправовых вопросов в рамках коллективного/индивидуального правового регулирования. Не отрицая положительных последствий, связанных с расширением полномочий работодателя, уважаемый правовед замечает, что это «нередко негативно отражается на обеспечении соблюдения прав, свобод и законных интересов работников, их защиты»<sup>1</sup>.

Представляется, что эффективным способом решения ныне существующей проблемы существенного разрыва заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО могла бы стать унифицированная система, включающая в себя единые требования к основаниям, условиям, порядку определения и размеру компенсационных и стимулирующих выплат, предназначенных для работников, имеющих равную квалификацию. Представляется, что унификации должен подлежать и размер базовой тарифной ставки (базового оклада) преподавателя СПО при одновременном установлении конкретного соотношения в заработной плате основной части и стимулирующих выплат.

Обращение к анализу систем оплаты труда за рубежом, показало, что во Франции преподаватели относятся к государственным служащим согласно Закону № 83-634 от 13 июля 1983 г.<sup>2</sup>, которым определены права и

---

<sup>1</sup> Костян И.А. Особенности возникновения трудового права в России и их влияние на правоприменение на современном этапе // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 4–5.

<sup>2</sup> Закон № 83-634 от 13 июля 1983 г., содержащий права и обязанности публичных служащих Франции. URL: [https://ozlib.com/1069804/pravo/zakon\\_iyulya\\_1983\\_soderzhaschiy\\_prava\\_obyazannosti\\_publichn\\_yh\\_sluzhaschih?ysclid=ls1rwf26v4814320217](https://ozlib.com/1069804/pravo/zakon_iyulya_1983_soderzhaschiy_prava_obyazannosti_publichn_yh_sluzhaschih?ysclid=ls1rwf26v4814320217) (дата обращения: 25.12.2023).

обязанности французских служащих. Установлены многообразные формы индивидуализации оплаты труда. Общей для всех является тенденция к поощрению личных достижений работника. Однако в последнее время такие критерии, как «стаж работы», «возраст», «диплом», уступают место производительности труда, инициативе, новаторству<sup>1</sup>. В Японии на изменение заработной платы влияет фактический трудовой вклад работника или реальный результат работы. Особенность в том, что трудовой вклад оценивается за счет более детальной дифференциации групп оплаты работников. При этом работники из одной квалификационной группы могут относиться к разным градациям по оплате труда<sup>2</sup>.

В системе заработной платы США (The Federal Wage System) также практикуется тарифная система, сетка имеет предел 1:7,2<sup>3</sup>. В целях тарификации работ используется Словарь наименований работ (Dictionary of Occupational Titles), аналогичный Единому тарифно-квалификационному справочнику, используемому в России<sup>4</sup>. Представляет интерес, что должностной оклад составляет 50 %, остальная часть заработной платы может состоять из надбавок за индивидуальные результаты труда<sup>5</sup>.

Подытоживая практику применения систем оплаты за рубежом, следует отметить, что во всех рассмотренных зарубежных системах присутствуют признаки советской ЕТС с более расширенным перечнем тарифообразующих факторов, что связано с устоявшимися опытом и традициями.

Как ранее было отмечено, передача полномочий по принятию решений о формировании систем оплаты труда и установлению размеров базовых окладов (базовых ставок) непосредственно субъектам РФ привела к многообразию используемых вариантов оплаты труда и оснований для

---

<sup>1</sup> Французская модель оплаты труда. URL: <https://www.referat911.ru/Ekonomicheskaya-teoriya/francuzskaya-model-oplaty-truda/121662-2006921-place1.html> (дата обращения: 25.12.2023).

<sup>2</sup> Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. М.: Альфа-Пресс, 2006. С. 68.

<sup>3</sup> Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. Оплата труда персонала: учеб. пособие. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. С. 288.

<sup>4</sup> Чемяков В.П. Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом. М., СПб.: Вершина, 2007. С. 21.

<sup>5</sup> Соболевская А. Новые тенденции в оплате труда в США // Кадровик. 2005. № 4. С. 83.

установления компенсационных и стимулирующих выплат и их видов, и отсутствию единых подходов к определению размера заработной платы.

Практика применения НСОТ в разных регионах РФ не однообразна, и сложно ее назвать особенно удачной. Имеют место существенные межрегиональные различия условий в оплате труда преподавателей. Размер оплаты труда, по сравнению с ЕТС, при НСОТ увеличился, но это увеличение прошло неравномерно и без учета того факта, что преподавательский труд по своей сути везде одинаков – в Москве или в Якутии.

Выявленные противоречия требуют законодательных изменений на федеральном уровне в виде установления единых условий формирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО.

## **ГЛАВА 2. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **§ 2.1. Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: экономико- правовой анализ**

На современном этапе развития российского общества остается достаточно острой проблематика повышения конкурентоспособности отечественной экономики на международной арене, что предопределяет важность интенсификации экономического роста. Достижение обозначенной стратегической задачи возможно за счет модернизации системы хозяйствования в различных организациях, в том числе и организациях образовательных учреждений СПО, особенно в аспекте повышения эффективности трудовой деятельности кадрового состава.

Использование трудовых ресурсов невозможно без продуманной мотивационной системы, в которой главенствующее положение отведено материальному стимулированию. В научной литературе обращается внимание на нерешенность проблемы материального стимулирования труда работников, особенно с позиции денежной оценки индивидуального труда каждого из них. Смена экономико-политических ориентиров, предопределившая переход от плановой экономики к рыночной, актуализировала рост договорного регулирования трудовых отношений, в том числе и в аспекте оплаты труда. Очевидно, что рыночные реформы оказали непосредственное воздействие и на методы регламентации условий материального стимулирования труда, которые стали базироваться на рыночных показателях.

Правовая и экономическая науки по-разному подходят к определению таких базовых для трудового права понятий, как «заработная плата» и «оплата труда». К примеру, по мнению А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, при

определении заработной платы следует исходить из такого родового понятия, как «цена рабочей силы», формирование которой осуществляется на соответствующем рынке по классическим экономическим правилам спроса/предложения. Названные ученые полагают, что работодатель воспринимает заработную плату как производственные затраты. При этом он также исходит из возможности стимулирования труда работников за счет воздействия на размер заработной платы. Что касается работника, то для него заработная плата выполняет функцию обеспечения средств к существованию. Из сказанного следует вывод о двоякой функциональной природе заработной платы: ее стимулирующей и репродуктивной составляющих. Первая из них находится в зоне интересов работодателя, а вторая – в зоне интересов работника<sup>1</sup>.

Под оплатой труда понимается также вознаграждение в денежной или натуральной форме, выплачиваемое работодателем наемному работнику за работу<sup>2</sup>.

Под оплатой труда по результатам труда понимается «ряд форм оплаты труда, основанных на объеме выполненной работы». Составляющими такой оплаты выступают суммы, назначаемые за нормальную производительность, и суммы, являющиеся доплатой за ее превышение. При этом производительность дифференцируется на индивидуальную и групповую<sup>3</sup>.

С позиции экономической науки С.П. Станишевская определяла заработную плату, как отражение стоимости трудовых способностей, умений и навыков (рабочей силы)<sup>4</sup>. Речь идет о количественных и качественных характеристиках заработной платы. Так, в основе количественных

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С.578.

<sup>2</sup> Белов В.А. и др. Большой юридический словарь / под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е. М.: Инфра-М, 2003. URL: <https://gufo.me/search?term=оплата+труда> (дата обращения: 11.12.2022).

<sup>3</sup> Агафонова М.Ю. и др. Большой бухгалтерский словарь / под ред. Азрилияна А.Н. М.: Ин-т новой экономики, 1999. URL: <https://www.booksite.ru/localtxt/bol/sho/buh/gal/ter/ski/slo/var/68.htm> (дата обращения: 11.12.2022).

<sup>4</sup> Станишевская С.П. Развитие мотивационной функции заработной платы: микроэкономический аспект: монография. Пермь: Перм. гос. ун-т, 2010. С.70

характеристик заработной платы лежат трудовые способности, а в основе качественных – совокупность уникальных трудовых способностей<sup>1</sup>.

Известный специалист по вопросам экономики труда Н.А. Волгин под заработной платой понимает «цену труда или рабочей силы, которая выражается в виде основной части фонда жизненных средств работников, распределяемой между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда»<sup>2</sup>.

Как отмечает экономист Р. Барр, для работника функциональное предназначение заработной платы заключается в ее способности выступать главной составляющей личного дохода, с помощью которой работник получает возможность повысить уровень благосостояния как в отношении себя лично, так и в отношении своей семьи. В экономике заработную плату принято дифференцировать на прямую и социальную<sup>3</sup>.

Несколько иначе заработную плату воспринимает работодатель. Он смотрит на нее как на плату за ресурс (рабочую силу), подлежащий ко включению в себестоимость товаров/услуг, производимых при помощи рабочей силы. Поэтому заработная плата нередко воспринимается как одна из статей расхода, возлагаемых на работодателя<sup>4</sup>.

Согласно ст. 1 Конвенции № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.) Международной организации труда (далее – МОТ) термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления *всякое вознаграждение или заработок*, которые исчисляются в деньгах и оформлены соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в соответствии с письменным или устным

---

<sup>1</sup> Станишевская С.П. Указ. соя. С.71.

<sup>2</sup> Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен, 2003. С.19.

<sup>3</sup> Барр Р. Политическая экономия: в 2 т. М.: Междунар. отношения, 1994. Т. 2. С. 72–74.

<sup>4</sup> Политика доходов и заработной платы: учебник / под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. М.: Экономика, 2004. С. 115.

договором о найме услуг трудящемуся за труд или за услуги, которые либо выполнены или оказаны, либо должны быть выполнены или оказаны<sup>1</sup>.

В соответствии со ст.129 ТК РФ заработная плата – это вознаграждение за труд в соответствии с имеющейся у работника квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством, а также условиями выполняемой работы. Наряду с вышеуказанным вознаграждением в состав заработной платы включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

На наш взгляд, такие понятия, как «оплата труда» и «заработная плата» отличаются наличием единого родового признака, именуемого «вознаграждение за труд». Как известно, эти два понятия – «оплата труда» и «заработная плата» – упоминаются в трудовом законодательстве на правах синонимов. Но несмотря на схожесть данных понятий, они не идентичны: понятие «оплата труда» шире, нежели понятие «заработная плата», так как последняя является одной из составных частей оплаты труда, что соотносится с установленными основными государственными гарантиями по оплате труда, предусмотренными в ст. 130 ТК РФ.

Согласно ст.135 ТК РФ, заработная плата работнику устанавливается согласно *системе оплаты труда*, предусмотренной у конкретного работодателя.

В научной литературе термин «система оплаты труда» принято ассоциировать со «способом исчисления вознаграждения», в основу которого положены затраты, произведенные работником, а в некоторых случаях также результаты, достигнутые им<sup>2</sup>.

А.Е. Пашерстник определял систему заработной платы как совокупность правил, определяющих соотношение между мерой вознаграждения рабочих и служащих (заработной платой) и мерой их труда<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Относительно защиты заработной платы: Конвенция МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 (с изм. от 23 июня 1992 г.) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447. См. ст.1.

<sup>2</sup> Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. М.: Юрид. лит., 1967. С. 21–22.

<sup>3</sup> Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М., Л.: Изд-во АН СССР. 1949. С. 223–224.

Существуют и иные подходы к определению оплаты труда. Так, есть точка зрения, что система заработной платы или система оплаты труда является собой способы начисления заработной платы в зависимости от ее форм и условий оценки результатов труда<sup>1</sup>. М.А. Драчук, например, считает, что система оплаты труда есть не что иное, как «способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него»<sup>2</sup>. Формулируя определение понятия «система оплаты труда», Е.И. Косаковская делает акцент на совокупности правил, в основу которых положена корреляция размера тарифных ставок (должностных окладов) уровню квалификации работника, а также система компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат<sup>3</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что система оплаты труда однозначно связана с вознаграждением за конкретный результат труда.

В разных организациях системы оплаты труда могут отличаться. Основой для ее разработки являются положения ТК РФ, федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права, иных нормативных правовых актов, а также акты социального партнерства и локальные нормативные акты.

Что же представляет собой система оплаты труда и какие элементы она включает в себя? Будем основываться на том, что под *системой оплаты труда* подразумевается совокупность правил и условий получения работником заработной платы – вознаграждения за его трудовой вклад.

Профессор Н.М. Саликова, квалифицируя заработную плату в качестве института трудового права, справедливо отмечает его межотраслевую правовую природу и специфику предмета. Так, предметная специфика института заработной платы ограничена кругом общественных отношений,

---

<sup>1</sup> Агафонова М.Ю. и др. Большой экономический словарь. / под ред. А. Н. Азрилияна. М.: Ин-т новой экономики. 1997. URL: <https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/13933-СИСТЕМА%20ОПЛАТЫ%20ТРУДА> (дата обращения: 11.12.2022).

<sup>2</sup> Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. С. 244.

<sup>3</sup> Косаковская Е.И. Системы оплаты труда и национальная система квалификаций: правовая сущность и регулирование: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 131.

связанных с организацией оплаты труда<sup>1</sup>. Теоретическая модель института заработной платы, нашедшая отражение в нормах ныне действующего отечественного трудового законодательства, всегда находилась как в центре внимания законодателя, так и в фокусе общественного интереса. Изменение подходов к легальному дефинированию «заработной платы» объясняется ставкой на экономическую составляющую. Примечательно, что легальный терминологический категориальный аппарат, которым оперирует трудовое законодательство, имеет не только и не столько теоретико-правовое значение, сколько прикладное: корректное словоупотребление легальных дефиниций в коллективных и трудовых договорах, а также актах локального нормотворчества является действенной гарантией соблюдения норм трудового законодательства.

Практикой разработаны различные системы оплаты труда, включая тарифные, бестарифные и смешанные. Правовой режим тарифной системы оплаты труда определён в ст. 143 ТК РФ.

Интересно отметить, что разновидностью повременной системы оплаты труда выступает окладная система, при которой работнику причитается твёрдая денежная сумма, выплачиваемая ежемесячно. Эта сумма не включает в себя компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Поэтому оклад может быть менее размера МРОТ.

Простая повременная система оплаты труда – разновидность повременной системы, при которой работнику оплачивается определенное количество времени выполняемой работы по установленной тарифной ставке.

Излагая суть повременной системы оплаты труда, О.В. Мацкевич обращает внимание на следующие ее особенности: при определении заработной платы работника во внимание принимаются как количественные показатели (количество фактически отработанного времени), так и качественные (квалификация работника и условия труда). При этом повременная система оплаты труда может быть дифференцирована на

---

<sup>1</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С. 63.

простую повременную и повременно-премиальную. Первая из них отличается тем, что при определении размера оплаты труда работника учитывается только количество отработанного времени и не учитываются иные показатели, в том числе количество выполненной работы. Что касается второй из названных систем оплаты труда – повременно-премиальной – то ее специфика связана с учетом при определении размера оплаты труда не только количества отработанного времени, но и качества труда, продемонстрированного работником<sup>1</sup>. Несколько иначе суть повременно-премиальной системы видит М.А. Драчук: «система предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение обязательств, не относящихся к прямым обязанностям работника»<sup>2</sup>. Е.Р. Брюхина определяет повременно-премиальную систему оплаты труда как систему оплаты, при которой «помимо оплаты по тарифу, работник получает премии за качество и оперативность работы»<sup>3</sup>.

Для преподавателей образовательных организаций СПО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Однако у них бывает сверхустановленная продолжительность рабочего времени, т. е. более 6-часового рабочего дня, что по действующему трудовому законодательству должно оплачиваться в повышенном размере: за первые два часа работы сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере; за последующее время – не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу отражается в трудовом договоре, коллективном договоре или локальном нормативном акте (ст. 152 ТК РФ). Тем не менее суды в делах о взыскании преподавателями оплаты за сверхурочную работу зачастую исходят из отсутствия доказательств привлечения истца к сверхурочной работе, поскольку оплата произведена работнику на основании

---

<sup>1</sup> Мацкевич О.В., Приженникова А.Н., Буянова А.В. Трудовое право: учеб. для бакалавриата. М.: Прометей, 2022. С. 262.

<sup>2</sup> Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. С.247.

<sup>3</sup> Брюхина Е.Р., Мизюкин А.С., Порываев А.А., Трутнев С.В. Трудовое право в вопросах и ответах: учеб. пособие. НИУ ВШЭ-Пермь. Пермь, 2021. С. 211.

установленной педагогической нагрузки и с учетом фактически отработанного времени, отраженного в табелях учета рабочего времени и записях в журналах учебных занятий<sup>1</sup>.

Трудовое законодательство не запрещает работодателям устанавливать *смешанную форму начисления заработной платы*, когда используются несколько систем одновременно. К ним относятся три вида: *повременно-премиальная, повременно-сдельная* и *сдельно-премиальная*, но перечисленные системы оплаты труда применяются для разных категорий работников. Сдельная система оплаты труда не применяется в отношении преподавателей образовательных организаций СПО.

Если рассматривается финансируемая за счет бюджета субъекта РФ организация, к которой, как правило, относятся образовательные организации СПО, то помимо правовых актов федерального законодательства необходимо руководствоваться нормативными правовыми актами субъекта РФ. В этом значительное отличие государственных образовательных организаций от негосударственных. Так, негосударственные образовательные организации СПО самостоятельно устанавливают систему оплаты труда в локальном нормативном акте и регулируют все вопросы, связанные с оплатой труда, автономно. В регламентации заработной платы негосударственные организации более независимы (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Например, в Пермском крае и других субъектах РФ для негосударственных образовательных организаций, реализующих программы СПО, как правило, применяется правовая форма автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации<sup>2</sup> либо частного профессионального

---

<sup>1</sup> См., например: *Решение* Новгородского районного суда Новгородской области от 19 августа 2019 г. по делу № 2-2674/2019. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; *Решение* Алексеевского районного суда Белгородской области от 15 ноября 2022 г. по делу № 2-914/2022. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; *Решение* Останкинского районного суда г. Москвы от 18 января 2022 г. по делу № 02-0641/20227. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; *Решение* Кирсановского районного суда Тамбовской области от 05 июля 2019 г. по делу № 2-423/2019. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См. *Устав* автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Национальный социально-педагогический колледж». г.Пермь. URL: [https://i-college.ru/sveden/files/Ustav\\_nacionalynogo\\_socialyno-pedagogicheskogo\\_kolledgha\\_.pdf](https://i-college.ru/sveden/files/Ustav_nacionalynogo_socialyno-pedagogicheskogo_kolledgha_.pdf) (дата обращения 07.12.2023г.); *Устав* частного профессионального образовательного учреждения «Финансово-экономический

образовательного учреждения<sup>1</sup>. Думается, что сделанные в настоящем исследовании выводы, в качестве рекомендательных, можно применять для негосударственных образовательных организаций СПО.

Итак, оплата труда работников образования устанавливается в конкретном учреждении локальным нормативным правовым актом, чаще всего Положением об оплате труда. М.А. Драчук под локальными нормативными актами понимает «документы, разрабатываемые для регламентации правовых отношений в конкретной организации, в пределах компетенции ее органов управления, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями ... это объективирование юридических требований к субъекту права и форма (источник) юридической информации»<sup>2</sup>. Какая же система оплаты труда применяется в образовательных организациях СПО?

Система оплаты труда в образовательных организациях СПО включает тарифную ставку (оклад) за норму часов педагогической работы, компенсационные и стимулирующие выплаты. Как уже отмечалось в первой главе исследования, тарифная ставка (оклад) преподавателю образовательной организации СПО устанавливается на основании тарификационного списка. При этом во внимание принимается профессиональная квалификационная группа, количество учебных часов по предмету, численность обучающихся в каждой группе, стоимость ученико-часа (в отдельных субъектах РФ).

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая

---

колледж». URL: <https://фэк.пф/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/osnovnyie-svedeniya.html> (дата обращения 07.12.2023г.);

*Выписка* из реестра лицензий на образовательную деятельность автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Международный Восточно-Европейский колледж». Удмуртская Республика г.Ижевск. URL: [https://sde.perm.ru/wp-content/uploads/2021/05/Lic\\_MVEK.pdf](https://sde.perm.ru/wp-content/uploads/2021/05/Lic_MVEK.pdf) (дата обращения 07.12.2023г.)

<sup>1</sup> См. *Устав* частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж». г. Нижний Новгород. URL: [https://netk.nnov.ru/files/download/2015-ustav\\_netk\\_0\\_sig.pdf](https://netk.nnov.ru/files/download/2015-ustav_netk_0_sig.pdf) (дата обращения: 07.12.2023г.);

*Устав* частного профессионального образовательного учреждения «Финансово-экономический колледж». URL: <https://фэк.пф/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/osnovnyie-svedeniya.html>(дата обращения 07.12.2023г.)

<sup>2</sup> Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. С. 58.

2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в частности, для преподавателей образовательных организаций СПО) и № 217н<sup>1</sup> (для работников высшего образования и дополнительного образования).

Для исследования важен приказ Минздравсоцразвития России № 216н, в котором установлены четыре профессиональных квалификационных уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

К первому квалификационному уровню относятся должности: инструктора по труду, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, старшего вожатого; ко второму уровню отнесены: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель; к третьему уровню – воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель.

Должность *преподавателя* (кроме должностей преподавателей профессорско-преподавательского состава) включена в четвертый квалификационный уровень. Чем выше квалификационный уровень, тем выше оклад работника по занимаемой должности.

Помимо должности преподавателя, к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников относятся следующие должности: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

---

<sup>1</sup> Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н // Российская газета. 2008. № 113.

Полагаем, что включение должности преподавателя образовательной организации СПО одновременно с другими должностями в один (четвертый) квалификационный уровень не соответствует принципу справедливой оплаты труда, которая должна различаться в зависимости от квалификации работника и сложности труда. Представляется, что объективно необходимо усиление дифференциации, осуществление которой стоит произвести внутри каждого квалификационного уровня, с учетом указанных выше критериев.

Как определяется размер тарифной ставки (оклада) преподавателя? Чаще всего учредитель бюджетного учреждения не только регулирует основные вопросы оплаты труда в Положении об оплате труда, но и устанавливает минимальные размеры тарифных ставок (окладов).

Так, в соответствии с постановлением Правительства Пермского края № 214-п для преподавателей образовательных организациях СПО Пермского края минимальный размер тарифной ставки (оклада) в 2014 г. составлял 6 905,00 руб. в месяц. С учетом ежегодной индексации, минимальный размер тарифной ставки для преподавателей образовательных организаций СПО в Пермском крае в 2023 г. составил 7 500,00 руб. (в 2024 г. – 7 822,50 руб.)

Между тем бюджетные образовательные организации вправе самостоятельно определять размер тарифных ставок заработной платы (окладов) с учетом установленного субъектом РФ минимального размера тарифной ставки (оклада). Также учредители предоставляют возможность образовательным организациям СПО самостоятельно устанавливать размер компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением установленных трудовым законодательством).

При установлении заработной платы в первую очередь принимается во внимание количество часов учебной нагрузки, распределенной преподавателю на основании тарификационного списка.

Месячная тарифная ставка рассчитывается путем умножения количества учебных часов на количество студентов в группе по каждой дисциплине (модулю) и на стоимость ученико-часа, которая в каждом

образовательном учреждении своя. Согласно постановлению Правительства Пермского края № 214-п, формула расчета ученико-часа выглядит следующим образом:

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТ}_0}{(\text{Пбу}_1 \times \text{Ту}_1 + \text{Пбу}_2 \times \text{Ту}_2 + \text{К} + \text{Пбу}_i \times \text{Ту}_i)}, \text{ где}$$

$C_{\text{ТП}}$  – тарифная ставка педагогической работы (руб./ученико-час)<sup>1</sup>;

$\text{ФОТ}_0$  – базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;

$\text{Пбу}_1$  – численность обучающихся в 1-й группе;

$\text{Пбу}_2$  – численность обучающихся во 2-й группе;

$\text{Пбу}_i$  – численность обучающихся в  $i$ -й группе;

$\text{Ту}_1$  – годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе в соответствии с ФГОС;

$\text{Ту}_2$  – годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе в соответствии с ФГОС;

$\text{Ту}_i$  – годовое количество часов по учебному плану в  $i$ -й группе в соответствии с ФГОС.

Уникальность расчета стоимости ученико-часа заключается в объеме части фонда оплаты труда, выделенном образовательной организации СПО на основной персонал (преподаватели, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги-психологи и мастера производственного обучения), в количестве учебных часов по плану на текущий учебный год и численности обучающихся.

В случае изменения количества часов, распределенных преподавателю по итогам составления тарификационного списка, месячная тарифная ставка подлежит перерасчету. Для этого в тарификационный список вносятся соответствующие изменения с учетом распределенных на преподавателя часов.

Надбавка за квалификационную категорию (высшую или первую), размер которой в образовательных учреждениях отличается, начисляется на

---

<sup>1</sup> См. п. 3.3 раздела 3 Постановления Правительства Пермского края от 1 апреля 2014 г. № 214-п.

тарифную ставку. Районный коэффициент не входит в тарифную ставку и начисляется на заработную плату дополнительно.

Стимулирующие выплаты, как правило, рассчитываются в процентах от установленной преподавателю тарифной ставки (оклада).

Вместе с этим преподавателю дополнительно оплачивается выполнение обязанностей, которые прямо не входят в его трудовую функцию, но являются частью образовательного процесса: руководство академической группой, заведование учебными кабинетами, проверка письменных работ и другие виды работ. Положения об оплате труда данные выплаты чаще всего относят к компенсационным.

Таким образом, в Российской Федерации действует повременно-премиальная система оплаты труда преподавателей, осуществляющих трудовую деятельность в образовательных организациях, относящихся к СПО. Эта система отличается тем, что при ее действии заработная плата включает в себя три структурных компонента: месячная тарифная ставка (оклад), компенсационные выплаты, а также дополнительное вознаграждение за достижение определенных результатов труда (стимулирующие выплаты).

О.К. Пестова отмечала, что оплата труда производится с учетом его количества и качества. Именно такой подход, по мнению ученой, является общепринятым. Это предопределено значимостью этих показателей для общества<sup>1</sup>.

Приведем формулу расчета заработной платы педагогических работников образовательных организаций СПО в Пермском крае:

$$ЗПп = Стп \times № \times Бп \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кстим^2, \text{ где}$$

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Стп – тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение

---

<sup>1</sup> Пестова О.К. К вопросу о регулировании оплаты труда в социалистическом обществе // Ученые записки. Пермь: Изд-во Перм. ун-та. 1969. С. 49.

<sup>2</sup> См. п.3.3 раздела 3 постановления Правительства Пермского края от 1 апреля 2014 г. № 214-п.

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 г.;

№ – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе);

Бп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Н – дополнительные социальные гарантии, предусмотренные законом Пермского края № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Следует заметить, что наименования стимулирующих выплат в разных образовательных организациях различаются. Они именуется то надбавками, то доплатами. Думается, такую практику не стоит поддерживать, поскольку функциональная природа этих выплат различна.

Н.М. Саликова, дифференцируя такие термины, как «доплаты» и «надбавки», дает следующие определения каждому из них. Так, под «доплатами» она предлагает понимать такие выплаты, целевое предназначение которых заключается в компенсации тех факторов труда, которые носят неблагоприятный для работника характер и вызваны характером работы. В свою очередь под «надбавками» Н.М. Саликова понимает выплаты, выполняющие стимулирующую функцию с целью дальнейшего достижения работником еще более высоких результатов<sup>1</sup>. Такой подход более точно отражает сущность понятий «доплаты» и «надбавки». Вместе с этим Е.А. Ершова предлагает исключить из ТК РФ оценочное понятие «доплата», ограничившись понятием «надбавки»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С. 298.

<sup>2</sup> Ершова Е.А. Трудовое право в России: монография. М.: Статут, 2007. С. 125.

Определение и содержание заработной платы неразрывно связано с ее функциями. Так, в научной доктрине к функциям заработной платы относятся воспроизводственная, мотивационная, или стимулирующая, регулирующая, распределительная, макроэкономическая<sup>1</sup>.

Одной из наиболее важных является воспроизводственная функция, ведь заработная плата должна быть достаточной для ежедневного обеспечения воспроизводства любых затрат, включая физические, умственные, материальные, которые присутствуют в любом трудовом процессе индивида; здесь отражаются отношения между индивидуальными способностями индивида и существующими потребностями в рабочей силе данного качества.

Для плодотворной трудовой деятельности преподавателям образовательных организаций СПО необходимо постоянно повышать свой профессиональный уровень, поэтому к обязательным затратам следует отнести дополнительное профессиональное образование.

Вместе с воспроизводственной функцией необходимо выделить и мотивационную (стимулирующую) функцию заработной платы. Данная функция ориентирована на усиление интереса в трудовом процессе. Главным свойством является заинтересованность работника в достижении им требуемых работодателем результатов труда. Таким образом, более высокое качество работы и больший объем работы достигаются за счет взаимной связи между личным трудовым вкладом работника и размером вознаграждения. Мотивационная (стимулирующая) функция оплаты труда наиболее наглядно проявляется в стимулирующих выплатах, которые устанавливаются преподавателю за высокие результаты труда.

Н.А. Волгин дополнительно выделял социальную функцию заработной платы, вкладывая в нее достижение принципа социальной справедливости, а также предлагал учетно-производственную функцию, роль которой

---

<sup>1</sup> Тихомирова Т.П. Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации // Экономика региона. 2010. № 4. С. 46–52.

заключается в измерении меры труда в период образования цены конечного продукта или услуги<sup>1</sup>.

Очевидно, что оплата труда многофункциональна и каждая функция заработной платы вбирает в себя часть других функций, что указывает на их взаимопроникновение и дополнение. Иными словами, все функции заработной платы представляют собой диалектические единство и все вместе помогают понять сущностное значение оплаты труда в процессе совершенствования системы оплаты труда. При регулировании заработной платы умелое использование единства функций и подчас их противоположный характер позволяют системе оплаты труда отвечать объективным запросам общества.

При этом система оплаты труда основывается на исторически сложившихся методиках ее расчета, отличающихся друг от друга в силу зависимости от временных затрат, потребности работодателя в определенном виде труда и иных критериев.

В экономической литературе выделяются несколько моделей системы оплаты труда преподавателя: модель ученико-часа, критериальная модель оплаты труда преподавателей; система оплаты труда по центрам ответственности; интегрированная система<sup>2</sup>. Некоторые из этих систем разработаны для высшей школы, тем не менее кратко рассмотрим все.

Модель ученико-часа предполагает такую систему оплаты труда, в основу которой положено количество обучающихся в классе/группе и стоимость образовательной услуги за 1 ученико-час. По мнению представителей общероссийского профсоюза образования, такая модель не может быть признана эффективной и справедливой, поскольку ставит

---

<sup>1</sup> Волгин Н.А. Указ. соч. С. 21–25.

<sup>2</sup> Более подробно об этих моделях см.: Кочеткова Н.Н. Управление эффективностью труда преподавателей высшей школы на основе критериальной модели его оплаты: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Астрахань, 2012. 24 с.; Ивлев А.В. Разработка системы оплаты труда работников вуза в современных экономических условиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Екатеринбург, 2011. 23 с.; Абанкина И.В., Вавилова А.А. (научная редакция), Деркачев П.В., Зиньковский К.В., Кравченко И.А., Суркова Н.Е. Оплата труда педагогов: как изменить ситуацию к лучшему? // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. 68 с.

преподавателя в зависимость от фактора, на который сам преподаватель не в силах воздействовать. В данном случае речь идет о таком факторе, как наполняемость класса/группы<sup>1</sup>. Соглашаясь с такой оценкой, добавим, что эта методика игнорирует специфику преподавательской деятельности, не учитывает уровень квалификации и ответственности преподавателя, который одинаково готовится к занятиям и с равной отдачей проводит их как в стандартных, так и в малокомплектных группах. Кроме того, одним из негативных последствий применения данной методики является искусственное завышение уровня успеваемости во избежание отчислений обучающихся и снижения размера заработной платы. Наконец, как уже было отмечено в работе ранее, стоимость ученико-часа значительно отличается не только в различных субъектах РФ, но и в разных образовательных организациях СПО на территории одного субъекта РФ. Разница составляет порой десятки раз. С учетом отмеченных недостатков данная модель наименее других подходит для формирования системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО.

Н.Н. Кочеткова обосновывает суть критериальной модели системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава высшей школы следующими положениями: во-первых, заработная плата должна быть поставлена в зависимость от эффективности и качества труда преподавателя, а сама система оплаты труда должна быть способной к адаптации в быстро меняющихся условиях, отражающих специфику функционирования вуза; кроме того, она должна быть способной к обеспечению преемственности научных и педагогических школ; во-вторых, в рамках исследуемой модели присутствуют конкретные критериальные показатели, включая качество предоставляемой образовательной услуги, степень удовлетворенностью ею со

---

<sup>1</sup> Модель ученико-часа основана на модельной методике, рекомендованной Министерством образования и науки РФ для применения в регионах – участниках комплексных проектов модернизации образования. См.: *О подготовке и направлении вариантов модельных методик*: письмо Министерства образования и науки РФ от 13 сентября 2006 г. № АФ-213/03 – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

стороны потребителей и т.д.; в-третьих, должны быть приняты во внимание факторы, влияющие на эффективность труда (в том числе степень личного удовлетворения преподавателя своей работой, его лояльность по отношению к месту работы и т.д.); в-четвертых, в структуре оплаты труда должна наличествовать многоступенчатая система; в-пятых, бюджетные и внебюджетные средства, являющиеся источниками оплаты труда, предполагаются к комбинированию. Автор считает, что благодаря описанной модели возможна модернизация системы управления эффективностью преподавательской деятельности в вузе, что в свою очередь имеет безусловную ценность в деле достижения задач, поставленных перед конкретной образовательной организацией и системой образования в целом<sup>1</sup>.

Иная модель оплаты труда нашла отражение в научных изысканиях А.В. Ивлева. Так, по мнению названного ученого в основу предлагаемой им модели должна быть положена оценка работников вуза по центрам ответственности. Модель оплаты труда, изложенная А.В. Ивлевым, сфокусирована главным образом на рейтинговой системе, в которую включаются основные подразделения и категории работников вуза. Предполагается, что рейтинговая система будет оказывать на них стимулирующее воздействие, повышая тем самым качество труда. При этом под «центрами ответственности» в представленной модели понимаются центры прибыли, центры нормативных затрат, центр управленческих затрат, центр доходов и инвестиций. Модель оплаты труда по центрам ответственности включает, помимо прочего, экономико-математическую составляющую, а также алгоритм распределения фонда стимулирующих выплат. За основу такого распределения берется степень воздействия конкретного подразделения вуза на финансовый результат, достигнутый вузом, увязывающий рейтинговые оценки данных подразделений и их работников и позволяющий принимать обоснованные управленческие

---

<sup>1</sup> Кочеткова Н.Н. Указ. соч. С. 7–8.

решения по вопросам стимулирования труда подразделений и работников вуза<sup>1</sup>.

Модель оплаты труда преподавателей, в основу которой положен так называемый интегрированный оклад, предполагает учет всех видов деятельности работника и возможность вариации компенсационной части, предназначенной для покрытия расходов, могущих иметь место у педагога в связи со спецификой его профессиональной деятельности (например, расходы на приобретение компьютерного и иного технического оборудования, оплату коммуникационных сервисов, интернета и услуг связи). Идея интегрированного оклада была разработана в связи с пандемией COVID-19, однако периодическое и (или) частичное привлечение педагогических работников к дистанционному труду может быть применено и вне таких обстоятельств. Следовательно, работодатель обязан обеспечить работнику требуемое для работы оборудование либо компенсацию за использование работником собственного оборудования. Данные требования должны быть обязательны при разработке систем оплаты труда в образовательной организации<sup>2</sup>.

По мнению ряда авторов, все виды педагогического труда, включая аудиторную нагрузку в формате офлайн, онлайн и в смешанном виде, одинаково ценны. В условиях стремительного развития информационных технологий для образовательного процесса становятся важными новые виды коммуникации и интерактивного обучения<sup>3</sup>, что указывает на определенное усложнение ведения преподавательской деятельности.

---

<sup>1</sup> Ивлев А.В. Указ. соч. С. 8, 15.

<sup>2</sup> Абанкина И.В., Вавилова А.А. (научная редакция), Деркачев П.В., Зиньковский К.В., Кравченко И.А., Суркова Н.Е. Указ. соч. С. 8, 37.

<sup>3</sup> Например, электронное обучение (e-learning); обучение с использованием дистанционных образовательных технологий; смешанное обучение (blended learning), сочетающее очное и онлайн-обучение; обучение, построенное на сценариях (Scenario-Based Learning, SBL); модель «перевернутого урока» (Flipped Class); модель BYOD (Bring Your Own Device), предполагающая использование личных мобильных устройств в рабочем процессе; обучение с использованием социальных сетей. См. об этом: *Цифровая трансформация: ожидания и реальность: доклад НИУ ВШЭ: к XXIII Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества*. М.: ВШЭ, 2022. С. 158.

Считаем, что из рассмотренных моделей систем оплаты труда для преподавателей образовательных организаций СПО наиболее эффективной была бы модель, синтезирующая в себе отдельные положения критериальной модели и модели, основанной на идее интегрированного оклада. При формировании системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО из критериальной модели возможно было бы учесть предложенную систему критериев (качество и результативность по видам деятельности преподавателя, удовлетворенность потребителей образованием, синтез источников бюджетных и внебюджетных средств фонда оплаты труда), а из модели интегрированного оклада целесообразно использовать учет всех видов педагогической деятельности преподавателей с обязательным возмещением расходов на приобретение необходимого компьютерного оборудования и оплату коммуникационных сервисов (интернет, услуги связи и т.п.).

Для более глубокого понимания эффективности существующей системы оплаты труда в области СПО, в 2021 г. автором было проведено анонимное анкетирование среди преподавателей пяти образовательных организаций СПО в различных субъектах Российской Федерации. Цель анкетирования – выяснить эффективность действующей системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО с позиции ее справедливости и обоснованности. Анкета содержала 24 вопроса (см. приложение № 1). Ниже кратко изложены ответы преподавателей на некоторые вопросы. Полностью результаты анкетирования представлены в приложении № 3.

Всего в опросе приняли участие 125 респондентов, в том числе: в Пермском крае – 54 преподавателя; в г. Симферополь – 31 преподаватель; в Республике Мордовия – 32 преподавателя; в Белгородской области – 8 преподавателей.

Большинство респондентов (56 %) на вопрос о *зависимости уровня получаемой ими заработной платы от качества работы/личного вклада* дали утвердительный ответ; меньшинство (44 %) ответили, что их заработная плата

не зависит от качества работы. Статистика ответов на этот вопрос удручает, поскольку демонстрирует, что практически половина преподавателей не имеет стимулирующей части в составе их заработной платы либо не получает стимулирующие выплаты по тем или иным причинам.

На вопрос *об основаниях, позволяющих увеличить заработную плату*, большинство респондентов ответили, что увеличение заработной платы возможно за счет увеличения педагогической нагрузки, в том числе при участии во внебюджетной деятельности. Кроме этого, преподавателями были названы иные способы увеличения заработной платы: *повышение стоимости педагогического часа*; участие в конкурсах, олимпиадах, перспективных проектах; классное руководство (кураторство).

На вопрос *о базовой стоимости педагогической работы (ученико-час)* была получена информация о разнице стоимости от 4,2 руб. за час до 230 руб. за час, т. е. в 54 раза!

Стоит поддержать А.М. Куренного в том, что у государства достаточно сложная миссия: при его общем невмешательстве в индивидуальную систему оплаты труда, утверждаемой каждым работодателем, оно не может оставаться безразличным к тем диспропорциям, которые на современном этапе характеризуют эту систему<sup>1</sup>.

Ответы, полученные на данный вопрос, свидетельствуют о необходимости отказа от величины ученико-часа как основы расчета заработной платы. Для этих целей в работе предлагается использовать иную категорию – *минимальная стоимость преподавательского часа*, величина которой 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 пределах норматива 25 человек). Более подробная аргументация такого подхода будет изложена в следующем параграфе диссертационного исследования. По мнению Ю.В. Васильевой, высказавшейся относительно регулирования социальной

---

<sup>1</sup> Куренной А.М. Указ. соч. С. 5.

сферы, в этом вопросе по-прежнему должен превалировать приоритет государственного регулирования, что вовсе не означает возврата к административно-командной системе, а означает эффективный курс на путь построения социального государства<sup>1</sup>.

При анкетировании также был задан вопрос *о размере базовой части заработной платы*. Отвечая на этот вопрос, респонденты пояснили, что в период с ноября по декабрь 2021 г. базовая часть их оклада составила от трех до двадцати тысяч рублей. Из чего можно сделать вывод о наличествующем в тот временной период разрыве в размере базовой части заработной платы в разных регионах в 6,6 раз.

На вопрос *об участии преподавателей в привлечении внебюджетных средств* 68% респондентов ответили отрицательно и только 32% преподавателей сказали, что участвуют в привлечении внебюджетных средств. Отсюда следует вывод, что лишь треть преподавателей может рассчитывать на дополнительный заработок за счет внебюджетных средств.

Основные пожелания преподавателей заключались в предложении не только выплачивать им надбавку за высшую квалификационную категорию, но и дополнительно стимулировать наличие первой квалификационной категории. Кроме того, преподаватели высказали пожелание получать компенсацию за сложность предмета, опубликованные статьи и (или) методические работы, преподавание нескольких дисциплин и сверхурочную работу.

Некоторые преподаватели хотели бы получать надбавку за положительное «влияние преподавателя на развитие и имидж образовательной организации». Думается, это пожелание заслуживает внимания, особенно в связи с реализуемым в России федеральным проектом

---

<sup>1</sup> Васильева Ю.В. О сочетании государственного и договорного регулирования в сфере социального обеспечения // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере труда и социального обеспечения: Материалы VIII междунар. науч.-практ. конф. /под общ. ред. К.Н. Гусова. М., 2012. С. 7.

«Профессионалитет», где имидж учебного заведения учитывается при создании отраслевых образовательно-производственных центров (кластеров).

Таким образом, основным подходом в положительной оценке работы преподавателей является качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с образовательной программой, учебным планом, запланированными мероприятиями. Вместе с этим преподаватели ожидают материального поощрения за организацию образовательного процесса, выраженного в вовлечении обучающихся в различные чемпионаты, олимпиады и конкурсы по предметным дисциплинам, а также преподавателями приветствуется позитивная оценка полученных знаний со стороны самих обучающихся.

При ответе на вопрос, *в какой степени текущая заработная плата соответствует желаемой по шкале от 0 % до 100 %*, только 5 преподавателей (4 %) ответили, что текущая заработная плата на 100 % соответствует желаемой; 39 преподавателей (31,2 %) сказали, что заработная плата соответствует желаемой только на 50 %; 31 респондент (24,8 %) отметили соотношение действительной к желаемой заработной плате в диапазоне от 10 до 50 %. Судя по всему, низкий размер заработной платы напрямую связан с необходимостью совершенствования и доработки системы вознаграждения преподавателей сферы СПО.

В вопросе о *получении справедливой заработной платы* большинство (67,2 %) респондентов ответили, что не чувствуют социальной справедливости в отношении вознаграждения за свой труд.

На вопрос *«Считаете ли Вы, что преподаватели образовательной организации среднего профессионального образования должны получать равное вознаграждение за труд равной ценности и равную квалификацию, вне зависимости от субъекта РФ, в котором они работают?»* только 8 человек (6,5 %) дали отрицательный ответ, большинство же преподавателей (86,3 %) ответили «Да, должны». Следовательно, принцип «равной оплаты за труд равной ценности» и его реализация являются предельно актуальными.

По мнению профессора Е.А. Ершовой, принципы трудового права относятся к «правовым регуляторам трудовых правоотношений ... которые представляют собой ... однородные правовые элементы ... синтезированные в единой, многоуровневой и развивающейся системе форм национального и международного права, реализуемые в государстве»<sup>1</sup>. Для того чтобы указанный выше принцип действительно стал регулятором трудовых правоотношений в трудовых отношениях с участием преподавателей образовательных организаций СПО, необходимы конкретные решения на федеральном законодательном уровне.

Ответы на вопрос, *за какие достижения (по мнению преподавателей) должны устанавливаться (уже устанавливаются) стимулирующие выплаты*, отличаются большим разнообразием. Все они излагаться не будут, но можно попытаться выделить те, которые высказывались чаще, и принять их к сведению при формировании системы оплаты труда. Также предложенные преподавателями показатели условно можно разделить на те, которые измеримы (на основании объективных данных), и те, которые хуже поддаются измерению, в связи с чем их сложнее учесть при установлении размеров стимулирующих выплат.

В связи с этим заслуживает внимания показатель *«за выпуск квалифицированных рабочих и 80 % трудоустройство»*. Данный показатель возможно измерить по количеству выданных дипломов о присвоении квалификации по профессии (специальности) либо по количеству трудовых договоров, заключенных работодателями с выпускниками образовательного учреждения в течение полугода после окончания обучения.

Интересен предложенный преподавателями показатель *«удовлетворенность студентов качеством преподавания»*. Этот показатель возможно измерить с помощью рейтинговой оценки обучающимися качества полученных знаний по преподаваемой дисциплине. Этот инструмент

---

<sup>1</sup> Ершов В.В., Ершова Е.А. Регулирование трудовых правоотношений в России // Вестник Томск. гос. ун-та. 2020. № 455. С. 220.

обратной связи может стать одним из достаточно эффективных способов определения качества подготовки студентов и квалификации преподавателя. Но следует подходить с осторожностью к использованию этого показателя для установления стимулирующих выплат, поскольку студенты могут низко оценить требовательного преподавателя и похвалить лояльного, вне зависимости от качества преподавания.

Подобная практика оценки качества преподавания действует в НИУ ВШЭ. Так называемая СОП (студенческая оценка преподавания) используется студентами для высказывания собственного мнения по организации и проведению учебного процесса. Кроме этого, студенты вправе оценить качество преподавания по реализуемой образовательной программе и внести предложения по учебной дисциплине. Полученные результаты СОП учитываются при составлении учебного плана и принимаются во внимание в конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава<sup>1</sup>.

Многие респонденты в ответах отмечали необходимость учета в оплате труда такого критерия, как «сложность работы» («сложность и объем работы», «сложность подготовки» и т.п.). При этом преподаватели имели в виду не различие в квалификации, которое фиксируется в тарификационном списке, а иные показатели, которые, на их взгляд, свидетельствуют о сложности труда. В частности, это различия в преподаваемых учебных дисциплинах. Анализ положений об оплате труда показал, что во многих образовательных организациях СПО к тарифной ставке (окладу) устанавливаются разные коэффициенты за разные дисциплины. Например, при преподавании русского языка, математики применяется коэффициент 1,6; при преподавании физики, химии, технологии – коэффициент 1,4; доплата за дисциплину «междисциплинарный курс» и «информатика» составляет 20 %, от тарифной ставки (оклада), иностранного языка – 5–10 %. Думается, что разная

---

<sup>1</sup> Официальный сайт НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/evaluation/?ysclid=lsaf1c7o7892969387> (дата обращения: 06.02.2024).

«стоимость» учебных дисциплин достаточно спорна, поскольку нет четких критериев, позволяющих выяснить, сложнее ли преподавать информатику, чем математику, и какова разница в процентах. Чаще всего реальной причиной установления повышающих коэффициентов является не фактическая сложность дисциплины, а «дефицитность» преподавателей по ним<sup>1</sup>. Тем не менее различия в сложности труда преподавателей образовательных организаций СПО, безусловно, существуют. Некоторые идеи относительно использования этого критерия в оплате труда будут представлены в следующем параграфе работы.

В целом результаты проведенного опроса дают основания предположить, что преподаватели пребывают в достаточно пессимистичном настроении, поскольку ответы указывают на неудовлетворенность уровнем вознаграждения, заработная плата не оценивается как справедливая. Индивидуальный трудовой вклад, по мнению преподавателей, учитывается не полностью, критерии его оценки не прозрачны. Возможно, в данном случае отчасти прав А.Г. Карапетов, обращая внимание на сложность четкой дифференциации оплаты труда в соответствии с размером вклада каждого из работников по мере разрастания корпорации и увеличения ее коммуникативных проблем<sup>2</sup>. Однако, с точки зрения респондентов, а также по мнению автора, возможность увеличения заработной платы за счет дифференцированного подхода в регулировании оплаты труда преподавателей имеется.

Интересно мнение Н.А. Волгина о мотивационном потенциале оплаты труда работников и его реализации. На основании проведенного исследования, ученый отметил, что 45,9 % опрошенных работников не полностью применяют свои способности на работе по причине *отсутствия взаимосвязи оплаты за труд с квалификацией работника, уровнем*

---

<sup>1</sup> Роструд выяснил, по каким предметам больше всего не хватает учителей (чаще всего в России ищут преподавателей по следующим предметам: математика, русский и литература, иностранные языки, физика, информатика). URL: <https://skillbox.ru/media/education/rostrud-vyyasnil-po-kakim-predmetam-bolshe-vsego-ne-khvataet-uchiteley/?ysclid=Isae8gp4da911348056> (дата обращения: 12.11.2023).

<sup>2</sup> Карапетов А.Г. Экономический анализ права. М.: Статут, 2016. С. 226.

*профессионализма и фактическим результатом работы.* Респонденты отметили низкую моральную заинтересованность, несовершенство законодательства, недостаточное финансирование, текучку, загруженность иными функциями (представительскими, организаторскими, канцелярскими), межведомственную разобщенность, ситуацию в государстве, невостребованность со стороны работодателя в полном объеме интеллектуальных способностей работников. В качестве вывода по результатам проведенного исследования известный ученый указывает, что *более точное и объективное определение реального вклада работника* прямо пропорционально повлияет на окончательный размер его вознаграждения<sup>1</sup>.

Подводя итоги данного раздела диссертационного исследования, отметим, что в экономической науке существуют разные подходы к моделям системы оплаты труда, некоторые из них – полностью или в части – применимы в оплате труда преподавателей. В этом плане в работе выделены критериальная модель и модель, основанная на идее интегрированного оклада. Отдельные элементы указанных моделей могут быть использованы для оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО. При этом высказано критическое отношение к модели, основанной на величине ученико-часа, как игнорирующей специфику преподавательской деятельности и в большей мере ориентированной на бюджетное финансирование образовательной организации.

Представляется, что включение должности преподавателя образовательных организаций СПО одновременно с другими должностями педагогических работников в один (четвертый) квалификационный уровень не соответствует принципу справедливой оплаты труда, которая должна различаться в зависимости от квалификации работника и сложности труда. Полагаем, что внутри каждого квалификационного уровня должна быть более детальная дифференциация, учитывающая указанные критерии.

---

<sup>1</sup> Волгин Н.А. Указ. соч. С.8.

Анкетирование преподавателей образовательных организаций СПО наглядно свидетельствует о необходимости унификации правового регулирования отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО, которое должно проявляться как в основной (базовой), так и в переменной части оплаты труда.

## **§ 2.2. Основная (базовая) часть оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования**

Появление в российском трудовом законодательстве таких терминов, как «базовый оклад» («базовый должностной оклад»), «базовая ставка», «заработная плата», связано с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 № 90-ФЗ<sup>1</sup>. При этом под базовым окладом понимается минимальный оклад (ставка) заработной платы работника без учета иных выплат.

Как отмечают Т.М. Конопляник и И.В. Морозова, в компетенцию руководителя учреждения входило определение размера ставок заработной платы с учетом профессионального уровня работника, а также степени сложности и объема поручаемой ему работы<sup>2</sup> на основании Постановления Правительства РФ № 605 от 22 сентября 2007 г.<sup>3</sup>.

Ныне существующая тарифная система включает в себя критерии, позволяющие определить размер заработной платы в отношении каждой из категорий работников. Составными элементами тарифной системы выступают тарифная ставка (оклад), тарифная сетка и тарифный коэффициент.

---

<sup>1</sup> *О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.) // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.*

<sup>2</sup> *Конопляник Т.М., Морозова И.В. Оплата труда в бюджетных организациях: учеб.-практ. пособие. М.: КНОРУС, 2009. С. 11.*

<sup>3</sup> *О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства РФ от 22 сентября 2007 г. № 605 (ред. от 28 марта 2008 г.) // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4893 (документ утратил силу).*

Трудовое законодательство исходит из следующего представления о *тарифной ставке*: под ней понимается «фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат и социальных выплат»<sup>1</sup>. Важный вывод делает М.А. Драчук относительно порядка определения тарифа, говоря, что «тарифом может стать размер оплаты труда, исчисленный любым способом – в виде конкретной денежной суммы, в пропорции от минимальной заработной платы, от прожиточного минимума, от базовой пенсии ... по рейтингу и т.д. И именно одинаковая оплата, обязательная для одинаковой работы по критериям ее качества и количества, становится тем тарифом, который должен использоваться в системе отношений по оплате труда и установлению заработной платы»<sup>2</sup>.

*Тарифной сеткой* является «совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов»<sup>3</sup>.

В основу тарификации работ и присвоения тарифных разрядов положены такие нормативно-правовые акты, как Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕТКС, ЕКС)<sup>4</sup>.

В содержание ЕКС входят тарифно-квалификационные характеристики, включающие должностные обязанности, а также требования к уровню знаний

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 14 февраля 2024 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3 (См. ст. 129).

<sup>2</sup> Драчук М.А. Локальные нормативные акты организации. С. 245.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 14 февраля 2024 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3 (См. ст. 143).

<sup>4</sup> О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 (ред. от 20.12.2003) // СЗ РФ. 2002. № 44. Ст. 4399.

и квалификации, которым должны соответствовать руководители, специалисты и служащие.

В соответствии с Порядком применения ЕКС данный справочник применяется в процессе регулирования трудовых отношений независимо от организационно-правовых форм деятельности. Отнесение должностей к соответствующему разделу ЕКС, содержащему квалификационные характеристики, включая и должности работников образования, осуществляется на основе содержания выполняемых работ.

Основная (базовая) часть оплаты труда преподавателей является гарантированным размером оплаты за исполнение преподавателем своей трудовой функции.

Содержательное наполнение трудовой функции преподавателя СПО может быть описано как совокупность собственно учебной, воспитательной, а также иной работы, направленной на подготовку обучающихся. Кроме того, преподаватель СПО должен заниматься иными видами деятельности, зафиксированными в должностной инструкции. В числе таких видов деятельности, как правило, упоминается творческая и исследовательская работа, участие в работе педагогического совета/предметной комиссии и т.п. На преподавателя могут быть возложены иные виды/формы работы в рамках осуществляемой им профессиональной педагогической деятельности.

Существует несколько научных позиций относительно содержания трудовой функции преподавателя, в том числе и в ракурсе экономики труда. К примеру, с позиции Л.А. Еловикова, между такими понятиями, как «характер труда» и «содержание труда» существует неразрывная связь, которая проявляется, в частности, в том, что «характер труда определяется содержанием труда»<sup>1</sup>.

С.Н. Кудряшова определяет *трудовую функцию* как стабильную (неизменную) работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, характеризующуюся содержательной частью

---

<sup>1</sup> Еловиков Л.А. Экономика труда: учеб. пособие. Омск, 2002. С.27.

(перечнем конкретных действий, которые работник обязан выполнять по поручению работодателя и в его интересах) и количественной частью (объемом работ, определенным в результате проведения в установленном порядке нормирования труда)<sup>1</sup>. С учетом поручаемых преподавателю образовательной организации СПО дополнительных видов работ резонно замечание профессора И.А. Костян, которая считает, что «поручение работнику другой дополнительной работы предreshает необходимость определения соглашением сторон такого условия трудового договора, как трудовая функция работника»<sup>2</sup>.

Основываясь на подходе Л.А. Еловикова, О.Ю. Василенко описывает труда преподавателя следующим образом: этот вид производительного труда ограничен такой предметной областью, как духовное, интеллектуальное производство. «Специфика преподавательского труда определяется сферой образования, воспитания, научного приложения имеющихся знаний, передачей теоретического и практического опыта обучающимся»<sup>3</sup>.

В процессе преподавательской деятельности создается такой продукт, как знания, навыки, умения, профессиональные компетенции, находящие проявление в трудовых ценностях и ориентации обучающихся. Стоит поддержать О.В. Василенко в том, что преподаватель, осуществляя свою профессиональную деятельность, оперирует таким орудием труда, как совокупность выполняемых действий, направленных на трансляцию содержательно качественных знаний, привитие научных новаций, а также воспитательно-организационную работу<sup>4</sup>.

Резюмируя вышеизложенное и базируясь на научных воззрениях О.Ю. Василенко, мы можем сформулировать следующее представление о трудовой функции преподавателя: она заключается в трансляции

---

<sup>1</sup> Кудряшова С.Н. Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2020. С. 60–61.

<sup>2</sup> Костян И.А. К вопросу о совмещении профессии (должности) // Трудовое право в России и за рубежом. 2010, № 1. С. 26–34.

<sup>3</sup> Василенко О.Ю. Указ. соч. С. 46–58.

<sup>4</sup> Там же. С. 47.

обучающимся знаний, умений и навыков; в модернизации методики процесса преподавания и овладению ею; в установлении сотрудничества между участниками образовательного процесса; в формировании профессиональных компетенций, оказывающих непосредственное воздействие на формирование личности, а также профессиональных качества подготавливаемого специалиста.

С точки зрения зарубежных авторов, преподавание – это тип карьеры, в которой вы должны «постоянно обновляться и заново изобретать себя»<sup>1</sup>. Другие источники утверждают, что преподаватели должны быть «устойчивыми», уметь не просто выживать, но и быть позитивными, а также повысить коллективную эффективность образовательного процесса<sup>2</sup>.

Требования к труду преподавателя образовательной организации СПО, определяющие в том числе его сложность, зафиксированы в правовых нормативных актах, в частности в ФЗ «Об образовании в РФ» (ст. 46, ч. 3 ст. 47) и в ТК РФ (ст. 331).

Главным субъектом рассматриваемой системы оплаты труда является преподаватель образовательной организации СПО. С целью конкретизации статуса субъекта отметим, что в соответствии с новой номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>3</sup>, должность преподавателя входит во второй подраздел «Должности иных педагогических работников» (состоит из 29 должностей) первого раздела «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Этим обуславливается применение к должности преподавателя образовательной организации СПО и

---

<sup>1</sup> *Motell P. Survive and Thrive on Your Teacher's Salary by Phil. N.Y., 2006. URL: <https://www.biblio.com/book/survive-thrive-your-teachers-salary-phil/d/1349462509> (дата обращения: 09.03.2022).*

<sup>2</sup> *Day C. Teachers' Worlds and Work Understanding Complexity, Building Quality. L., 2017. URL: <https://www.routledge.com/Teachers-Worlds-and-Work-Understanding-Complexity-Building-Quality/Day/p/book/9781138048607> (дата обращения: 18.02.2022)*

<sup>3</sup> *Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 // СЗ РФ. 2022. № 9 (часть I) ст. 1341.*

термина «преподаватель», и термина «педагогический работник», который шире.

С учетом уровня и направленности реализуемой преподавателем образовательной программы, можно заключить, что *преподаватель образовательной организации СПО* – педагогический работник, организующий деятельность обучающихся по освоению ими учебных предметов (дисциплин, модулей), формированию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, и реализующий в процессе своей преподавательской деятельности образовательные программы СПО, профессионального обучения или дополнительные профессиональные программы.

Преподавательский труд условно можно разделить на две части: аудиторную, нормируемую (учебную) и внеаудиторную, ненормируемую (внеучебную). Между ними нет четких границ. Кроме того, ненормируемая часть также лишь условно может быть названа таковой, поскольку, во-первых, она входит в общий объем рабочего времени преподавателя и в этом смысле нормируется; во-вторых, на уровне локальных нормативных актов организации ненормируемая часть работы преподавателя может быть детализирована и нормирована.

Аудиторная часть преподавательского труда ограничивается временем выполнения им основных функциональных обязанностей, как правило, на рабочем месте (ведение лекций и семинаров; практическая подготовка обучающихся, руководство курсовыми и выпускными работами и т.п.)

Внеаудиторная часть труда может выполняться не только в формально определенное рабочее время, но и за его пределами, в том числе в выходные дни. Однако соотношение по длительности между двумя составляющими отличается существенной вариативностью, поскольку предопределено степенью развитости профессиональных компетенций преподавателя, влияющих на организацию собственного труда, а также иными

профессиональными характеристиками (например, опыт педагогической работы, степень готовности к конкретному предмету и т.д.)<sup>1</sup>.

Наиболее важными функциями преподавательской деятельности выступают трансляция учебных знаний и воспитание обучающихся. Оценивая значимость учебно-методической работы для образовательного процесса, следует заметить, что она непосредственным образом предопределяет сформированность умения практической реализации полученных знаний, что в свою очередь детерминирует важность учебного материала, подготавливаемого преподавателем к учебному занятию<sup>2</sup>.

Но основополагающим элементом в деятельности преподавателя образовательной организации СПО является обучение студентов профессиональным компетенциям, формирование профессиональных качеств будущего специалиста<sup>3</sup>.

В диссертации не ставится задача исследовать содержание трудовой функции преподавателя образовательной организации СПО. Вместе с тем специфика трудовой функции определяет особенности оплаты труда преподавателей, в отличие от других категорий работников образовательных организаций СПО.

В настоящее время дифференциация в оплате труда преподавателей достигается преимущественно посредством стимулирующих выплат. Вместе с тем такая дифференциация возможна и при установлении размера тарифной ставки (оклада). Критериями дифференциации основной части оплаты труда в ст. 129 ТК РФ названы: квалификация работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

При определении оплаты труда преподавателя на первый план выходит уровень его квалификации, влияющий на размер тарифной ставки (оклада). Такой подход в полной мере согласуется с позицией Верховного Суда РФ,

---

<sup>1</sup> Василенко О.Ю. Указ. соч. С. 50-51.

<sup>2</sup> Там же. С. 53-54.

<sup>3</sup> Дорожкин Е.М., Копылов С.Н. Формирование профессиональных компетенций будущего специалиста // Педагогический журнал Башкортостана. 2011. № 1 (32). С. 115–116.

согласно которой при назначении оклада обязательно должен учитываться уровень квалификации работника<sup>1</sup>.

В соответствии с законодательством об образовании педагогические работники проходят *аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности* один раз в пять лет (ч.1 ст. 49 ФЗ «Об образовании в РФ»). Ее инициатором выступает работодатель, который вносит об этом соответствующее представление. Содержательное значение аттестации заключается в оценке профессиональной деятельности преподавателей. Аттестационная комиссия в ходе проведения такой оценки должна прийти к выводу о соответствии/несоответствии преподавателя занимаемой должности. Решение аттестационной комиссии может быть обжаловано. Интересно отметить, что трудовое законодательство содержит исключения для некоторых категорий работников из общего требования о необходимости прохождения аттестации<sup>2</sup>.

Вместе с этим по желанию педагогических работников осуществляется *аттестация в целях установления первой или высшей квалификационной категории* (ч.1 ст. 49 ФЗ «Об образовании в РФ»). При этом для установления первой или высшей категории преподавателям, относящимся к образовательным организациям СПО, органами власти субъекта РФ формируется предназначенная для этого аттестационная комиссия. Такая аттестация проводится в заявительном порядке. При этом заявителями по такому виду аттестации могут выступать только те педагогические работники, которые на момент обращения имеют (имели) по одной из занимаемых должностей первую или высшую квалификационную категорию. Принимая решение, аттестационная комиссия учитывает наличие наград, званий, знаков отличия, побед в профессиональных конкурсах. Кроме того, аттестационной комиссии поручается оценка профессиональной деятельности преподавателя

---

<sup>1</sup> *Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 6 апреля 2011 г. по делу № 3-Г11-7.* [Электронный ресурс] Доступ из СПС «Гарант».

<sup>2</sup> *Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность:* приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196. Раздел II. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

СПО на основе определённых показателей, являющихся критериями результативности профессиональной деятельности<sup>1</sup>. Аттестационная комиссия по результатам своей работы может прийти к выводу об установлении преподавателю образовательной организации СПО первой/высшей квалификационной категории по занимаемой им должности либо об отказе в таком установлении. Главное изменение в новом порядке проведения аттестации – это бессрочность присвоения первой или высшей квалификационной категории<sup>2</sup>, что оценивается положительно.

В результате присвоения преподавателю образовательной организации СПО квалификационной категории, как правило, устанавливается стимулирующая доплата. Лишь в некоторых образовательных организациях СПО пересматривается размер тарифной ставки (оклада).

При этом размер доплаты за квалификационную категорию в разных образовательных организациях и в разных субъектах РФ различается. Такой подход нельзя признать обоснованным. Учитывая, что трудовая функция преподавателей различных образовательных организаций СПО идентична, дифференциации размеров вознаграждения за квалификационную категорию в зависимости от места работы преподавателя быть не должно. Кроме того, по смыслу нормы ст. 129 ТК РФ, уровень квалификации работника, в первую очередь, учитывается в устанавливаемом ему размере тарифной ставки (оклада).

Таким образом, следует констатировать несоответствие сложившейся практики правоприменения положениям ст.129 ТК РФ в части учета уровня квалификации в устанавливаемом размере тарифной ставки (оклада). Такая

---

<sup>1</sup> *Об утверждении* Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196. Раздел III. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См. *Об ответах* на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196: письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 августа 2023 г. № 08-1510/394 Вопрос 25. URL:<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407454635/?ysclid=lpxt8m7loy857956145> (дата обращения: 09.12.2023).

практика должна быть прекращена. При изменении (повышении) уровня квалификации преподавателя необходимо пересматривать размер тарифной ставки (оклада), а не регулировать этот вопрос стимулирующими выплатами.

В связи с этим заслуживает внимания опыт применения ЕТС, одной из основных целей которой было обеспечение *равного подхода* к оценке квалификации работников. При этом квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учитывались в размерах ставок и окладов, определяемых на основе ЕТС. Однако, думается, равный подход к оценке квалификации преподавателей образовательных организаций СПО и в тот период не был достигнут в полной мере.

Критикуя понятие «квалификация» и отмечая его неспособность отразить в полной мере качественное выполнение работником трудовой функции, Н.В. Новикова предлагает ко включению в ТК РФ термина «*деловые качества работника*». Под ними ученоя понимает «совокупность профессионально-квалификационных и личностных характеристик работника», которая необходима для обеспечения высокого качества осуществляемой по трудовому договору трудовой функции<sup>1</sup>.

Применительно к настоящей работе ориентиром для определения деловых качеств работника могут послужить достигнутые преподавателем результаты в педагогической деятельности в виде итогов промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, участия преподавателя в различных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства и т.п.

Формулируя определение понятия «квалификация», Н.В. Новикова обращает внимание на такой его родовой признак, как «показатель уровня профессиональной подготовленности работника», и добавляет, что этот показатель, имея объективное значение, может быть выражен в квалификационных значениях (разряд, категория, класс и т.п.).

---

<sup>1</sup> Новикова Н.В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Пермь, 2007. С. 7, 14.

«Квалификация определяется уровнем профессионального образования работника, стажем и опытом практической работы»<sup>1</sup>.

Иное определение квалификации работников предлагает Н.В. Закалюжная. По ее мнению, родовым признаком искомого понятия следует признать «правоотношения по установлению уровня профессиональной подготовленности». При этом установление уровня профессиональной подготовленности, по мнению Н.В. Закалюжной, возможно путем применения общеобязательных для данной профессии (специальности, должности) показателей (квалификационных разрядов)<sup>2</sup>.

Находим, что представленные определения квалификации заслуживают внимания с поправкой на присваиваемые преподавателям образовательных организаций СПО квалификационные категории бессрочно.

Легальное определение квалификации работника дано в ч.1 ст. 195.1 ТК РФ: «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника». В этой дефиниции кратко и по существу отражены параметры, по которым можно оценить профессионализм работника.

В 2015 г. был введен в действие профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования<sup>3</sup>, но позднее этот нормативный акт был отменен. Тем не менее наиболее полный учет специфики деятельности преподавателя в квалификационных характеристиках в разделе ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования»<sup>4</sup> остается актуальной задачей.

---

<sup>1</sup> Новикова Н.В. Указ. соч. С.13–14.

<sup>2</sup> Закалюжная Н.В. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2006. С. 11.

<sup>3</sup> Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования: приказ Минтруда России от 08 сентября 2015 г. № 608н. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (утратил силу).

<sup>4</sup> Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31 мая 2011 г.) // Российская газета. 2010. № 237.

Продолжая анализ специфики трудовой деятельности преподавателя образовательной организации СПО и того, как она отражается в основной части заработной платы, заметим, что в сравнении с высшей школой, где заработная плата чаще основывается на исследовательской продуктивности, чем на результатах преподавательской деятельности<sup>1</sup>, в образовательной организации СПО исследовательский вид деятельности менее востребован, поскольку основная задача преподавателя связана непосредственно с обучением студентов профессиональным компетенциям.

В соответствии с ЕКС к квалификации преподавателя образовательной организации СПО установлены следующие требования. Преподаватель должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» (или в области, соответствующей преподаваемому предмету), где требования к стажу работы не предъявляются. Либо наличие среднего профессионального образования должно сопровождаться дополнительным профессиональным образованием по направлению деятельности в учреждении, также без требований к стажу.

Представляется, что приведенные в ЕКС квалификационные характеристики преподавателя образовательной организации СПО имеют рамочный характер и не охватывают весь спектр видов деятельности преподавателя, но позволяют определить основные и общие для всех преподавателей должностные обязанности: проведение лекций, семинаров, в том числе обучение профессиональным компетенциям.

Поэтому считаем необходимым дополнить перечень квалификационных характеристик ЕКС, который не изменялся с 2011 г., путем приведения его в соответствие с видами деятельности преподавателя, отраженными в пп. 2.2 и 2.3 приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и

---

<sup>1</sup> *Альтбах Ф.* Как платят профессорам: глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Альтбаха Ф., Райсберг Л., Юджевич М., Андрущак Г., Пачеко И.М. / пер. с англ. Сивак Е. М.: Изд. дом Высш. шк. экономики, 2012. С. 18.

иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» совместно с нормами приказа от 24 августа 2022 г. № 762 Минпросвещения России об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам СПО<sup>1</sup>.

В частности, согласно приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 нормируемая часть работы преподавателей определяется в астрономических часах и охватывает проводимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и перемены между ними. Учебная или преподавательская нагрузка рассчитывается исходя из занятий продолжительностью 45 минут и регулируется расписанием занятий.

Педагогическая работа преподавателей охватывает выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и квалификационными характеристиками, а также дополнительные виды работ, которые могут быть не обозначены в трудовом договоре, но осуществляются преподавателями образовательных организаций СПО в рамках рабочего времени (ненормируемая часть). К таким видам деятельности преподавателей относятся:

1) самостоятельная работа преподавателя (подготовка к образовательному процессу, обучение и воспитание студентов; разработка рабочих программ предметов, курсов, дисциплин; изучение индивидуальных способностей и интересов студентов);

2) ведение электронных журнала и дневников; организационное, методическое, диагностическое и консультативное взаимодействие с родителями обучающихся;

3) работа в педагогических и методических советах, организация родительских собраний, индивидуальная или групповая работа с

---

<sup>1</sup> Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

обучающимися, проведение оздоровительных и воспитательных мероприятий, к которым относятся концерты, конкурсы, спортивные состязания и соревнования, тренировочные сборы, экскурсии и др.;

4) выполнение дополнительных видов работ за дополнительную плату: руководство классом; проверка письменных работ; заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями и др.

Помимо вышеуказанных видов деятельности, при регламентации должностных обязанностей преподавателя образовательной организации СПО в ненормируемую часть педагогической работы следует добавить и периодические кратковременные дежурства в организации (обеспечение порядка и дисциплины во время процесса обучения и во время перемен).

Хотелось бы подчеркнуть, что продолжительность рабочего времени преподавателей образовательных организаций СПО, заключающаяся в учебной (преподавательской), воспитательной и иной педагогической работе не учитывает специфику работы преподавателя, связанную с необходимостью самообразования, повышения профессионального уровня и иных видов деятельности, значительно сокращающих длительность времени отдыха. В связи с этим предлагаем дополнить квалификационные характеристики должности преподавателя образовательной организации СПО указанными видами деятельности. Вместе с этим согласно приказу Минпросвещения России от 24 августа 2022 г. № 762 основную роль при реализации образовательной программы СПО играет практическая подготовка обучающихся, что, безусловно, является квалификационной характеристикой нормируемой части работы преподавателя. У учебной деятельности обучающихся довольно-таки сложная структура, состоящая из множества компонентов, к числу которых следует отнести учебные занятия, самостоятельную работу, выполнение курсового проекта, практику, а также иные виды учебной деятельности. При этом конкретизация видов учебной деятельности осуществляется в учебном плане и календарном плане

воспитательной работы. Основным структурным элементом учебной деятельности выступают учебные занятия, которые в свою очередь дифференцируются на уроки, практики, лабораторные мероприятия, консультации, лекции, семинары. При этом в ЕКС практические и лабораторные занятия отсутствуют, что указывает на неполноту данных характеристик и необходимость приведения ЕКС в соответствие с реальной ситуацией.

Наряду с критерием «квалификация» при установлении преподавателю основной (базовой) части оплаты труда необходимо учитывать сложность работы. Как может быть учтен этот критерий в деятельности преподавателя образовательной организации СПО?

Представляется, что сложность преподавательского труда возрастает и соответственно должна отражаться в более высоком размере тарифной ставки (оклада), например, при работе в образовательных организациях СПО, реализующих программы профессионального обучения для инвалидов и лиц с ОВЗ. По данным ООН, в мире насчитывается около 200 млн детей с ОВЗ. В Российской Федерации на 1 января 2023 г. обучающихся с ОВЗ – 722 тыс.<sup>1</sup>. Возможно, дополнительно должна оплачиваться и работа преподавателя в инклюзивных группах (классах) обычных образовательных организаций СПО. Это сложная работа, требующая особых профессиональных навыков. Однако заранее учесть состав группы обучающихся не всегда возможно, поэтому установить оклад с учетом данного критерия также проблематично. Думается, что в данном случае возместить преподавателю возросшую сложность труда следует посредством выплат компенсационного характера. Условия обучения указанной категории лиц в образовательных организациях СПО регламентируются особо<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> См., подробнее: Росстат РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения: 07:02.2024).

<sup>2</sup> См., подробнее: *Об утверждении* Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 2 сентября 2020 г. № 457 (в ред. от 20 октября 2022 г. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

*Об утверждении* Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Например, в Пермском крае получить образование для лиц с ОВЗ и (или) инвалидностью возможно в Пермском филиале ГБПОУ «Западно-Уральский технологический техникум» по профессиям: повар и переплётчик (брошюровщик); в Кунгурском техникуме-интернате по профессиям (специальностям): архивариус, экономика и бухгалтерский учет, документационное обеспечение управления и архивоведение; в КГАОУ СПО «Пермский краевой колледж «Оникс» по профессиям: изготовитель художественных изделий из бересты, слесарь-ремонтник, портной; в «Пермском техникуме промышленных и информационных технологий» по профессиям: повар, швея, продавец, парикмахер, каменщик, штукатур, плотник, слесарь-ремонтник, а также в других учебных заведениях.

Помимо этого, критерий «сложность», как думается, должен учитываться при организации и осуществлении профессионального обучения и СПО лиц, осужденных к лишению свободы и отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы РФ<sup>1</sup>.

Как показала исследованная нами практика установления заработной платы в образовательных организациях СПО, критерий сложности чаще всего связывают со сложностью преподаваемого предмета (учебной дисциплины) и он может выражаться в установлении надбавок в размере от 5 % до 20 % тарифной ставки (оклада). Чаще всего надбавка устанавливается за преподавание таких дисциплин, как информатика и иностранный язык.

---

*Методические* рекомендации по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования: письмо Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2015 г. № 06-443 «О направлении Методических рекомендаций»: утв. Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ 20 апреля 2015 г. № 06-830вн. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

*Об утверждении* Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. № 800 (в ред. от 19 января 2023 г.). [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

*Об утверждении* федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании: приказ Министерства образования и науки РФ от 13 марта 2018 г. № 183. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

*Об утверждении* Порядка организации профессионального обучения и среднего профессионального образования лиц, осужденных к лишению свободы и отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 24 марта 2020 г. № 59. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Различия в предметах по их сложности являются дискуссионными. В 90-е гг. XX столетия действовал порядок исчисления заработной платы работников просвещения, согласно которому должностные оклады (ставки заработной платы) повышались лицам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе, в том числе: директорам, заместителям директоров по учебной и учебно-воспитательной работе, преподавателям по иностранному языку, по производственному обучению – на 15 %<sup>1</sup>.

Преподавание таких дисциплин, как инженерная графика, информатика, иностранный язык обычно предполагает разделение группы обучающихся на две подгруппы. Это объясняется использованием каждым обучающимся отдельного компьютера и, как следствие, индивидуальной работы преподавателя с каждым студентом во время урока. Считаем, что установление более высокого размера оклада при таких условиях обосновано.

В ракурсе анализируемого критерия интересно намерение законодателя применять при формировании оплаты труда медицинских работников «коэффициент сложности труда», колеблющийся в диапазоне от 1 до 3,13, и одновременно «региональный коэффициент», который основан на показателе средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ. В целом по стране, как предполагается, региональный коэффициент будет меняться в диапазоне от 1 до 3,08<sup>2</sup>. На данный момент внедрение указанных коэффициентов приостановлено до 1 января 2025 г.

Не исключено, что в процессе редактирования положений о введении отраслевой системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО будут предложены аналогичные коэффициенты.

---

<sup>1</sup> См. п. 55 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения: приказ Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. № 94 (ред. от 28 сентября 1987 г.) // Официальные документы в образовании: бюллетень. 2001. № 22 (документ утратил силу).

<sup>2</sup> *О реализации* пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения: постановление Правительства РФ от 1 июня 2021 г. № 847 // СЗ РФ от 14 июня 2021 г. № 24 (часть II). Ст. 4499 (действие приостановлено до 1 января 2025 г., на основании постановления Правительства РФ от 5 июля 2022 г. № 1205).

С учетом действующей повременно-премиальной системы оплаты труда преподавателей организаций СПО при определении основной части оплаты труда преподавателя образовательной организации СПО критерий «качество» трудно применим, его следует учитывать в переменной части – посредством стимулирующих выплат. В работе данные выплаты будут рассмотрены в следующем параграфе.

Нужно отметить, что трудовая деятельность преподавателей образовательных организаций СПО при определенных обстоятельствах подлежит оплате на условиях почасовой оплаты. В частности, согласно подп. «в» п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 педагогическая работа в объеме не более 300 часов в год, не требующая заключения трудового договора о работе в качестве совместителя, может быть оплачена в подобном порядке. К такой работе могут быть привлечены высококвалифицированные специалисты сторонних организаций, включая и преподавателей образовательных организаций СПО, для проведения специализированных курсов и т.п. При этом такой вид работы (до 300 часов) не относится к совместительству и не требует заключения отдельного трудового договора. При превышении педагогической нагрузки свыше 300 часов в год с преподавателем заключается договор о совместительстве<sup>1</sup>.

К сожалению, анализируемый нормативный акт, использующий термин «почасовая оплата труда преподавателей», не позволяет однозначно определить природу договора или иного соглашения о труде, которые опосредуют преподавательскую деятельность в указанном выше случае, а также и специфику оплаты их труда.

Кроме того, недостаточно обоснована, на наш взгляд, позиция законодателя, позволяющая заключать трудовой договор о работе по совместительству со специалистами сторонних организаций только в том случае, если объем педагогической работы превышает 300 часов в год. При

---

<sup>1</sup> Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 // Российская газета. 2003. № 162.

меньшем объеме, вероятно, должен заключаться гражданско-правовой договор. Чаще всего в подобных ситуациях с преподавателями образовательных организаций заключаются именно договоры гражданско-правового характера об оказании образовательных услуг, в которых вознаграждение за труд устанавливается на основе почасовой оплаты в зависимости от объема оказанной услуги (объема учебной дисциплины). Однако ТК РФ и другие федеральные законы РФ не определяют минимально допустимый объем работы, при которой работодатель может принимать на работу лиц в качестве внешних совместителей. Главное, как представляется, чтобы в штатном расписании была либо вакантная должность, либо должность, которая сохраняется в силу закона за временно отсутствующим работником, в размере как целой ставки, так и любой ее доли.

Оплата выполненной работы по гражданско-правовому договору определяется соглашением сторон, а оплата труда совместителя осуществляется пропорционально отработанному времени (или в зависимости от выработки) на основании трудового законодательства и действующих у работодателя локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда. Думается, что, предоставляя работодателю – образовательной организации СПО – ничем не ограниченный выбор вида договора о труде (трудовой или гражданско-правовой) и тем самым способа определения размера вознаграждения за преподавательский труд, законодатель создает ситуацию, при которой ущемляются интересы преподавателей, нарушается принцип равной оплаты за труд равной ценности.

Также на условиях почасовой оплаты оплачивается труд преподавателей за выполнение учебной нагрузки отсутствующих по болезни или другим причинам коллег-преподавателей и других педагогических работников, если их отсутствие продолжалось не свыше двух месяцев, и часы педагогической работы с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при формировании «тарификационного списка» в начале учебного года. Условия почасовой оплаты труда

преподавателей в указанных случаях и механизм расчета размера оплаты за один час указанной педагогической работы определяются Письмом Минобразования РФ от 29 декабря 1995 г. № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»<sup>1</sup>. Указанный нормативный акт не утратил свою силу, однако некоторые его положения вошли в противоречие с действующим законодательством, а значит, не могут быть применены. В частности, данный акт предусматривает, что преподавателю образовательных учреждений СПО, осуществившему сверхурочную работу или дополнительную работу в рамках замещения временно отсутствующего педагогического работника, причитается доплата, исчисляемая путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). При этом размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Поскольку ЕТС отменена, то регламентируемый порядок расчета применяться не может.

Кроме того, Письмо Минобразования РФ от 29 декабря 1995 г. № 87-М не определяет, каким образом следует оформить поручение преподавателю образовательной организации выполнение работы сверх объема преподавательской нагрузки, установленной в начале учебного года в «тарификационном списке», чтобы произвести дополнительную оплату по часовым ставкам. В интересах работника, думается, целесообразно в подобных случаях заключать соглашение с работодателем по правилам, предусмотренным ст. 60.2 ТК РФ.

Вместе с тем данный нормативный акт используется на практике многими образовательными организациями, которые при подобном расчете за основу берут ставку заработной платы (должностной оклад) преподавателя,

---

<sup>1</sup> О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях (в ред. от 2 ноября 1995 г.): письмо Минобразования РФ от 29 декабря 1995 г. № 87-М. URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minobrazovaniya-rf-ot-29121995-№-87-m/?ysclid=lmouq7ofoe254368833> (дата обращения: 19.11.2023).

установленную локальными нормативными актами, что никоим образом не способствует единообразию в вопросах оплаты за труд равной ценности.

Выявленная при анализе вышеуказанных нормативных актов правовая неопределенность, а также некоторые выводы, сделанные ранее в настоящем диссертационном исследовании, позволяют утверждать, что в целях справедливой оплаты преподавательского труда следует ввести в правовое поле какой-то единый норматив стоимости одного часа выполнения преподавателем образовательной организации СПО своей трудовой функции.

По мнению Н.М. Саликовой, законодателю следовало бы рассмотреть возможность введения *«минимального часового размера оплаты труда»*, который выступил бы минимальной величиной размера оплаты труда за час осуществления трудовой деятельности<sup>1</sup>. Думается, что с данным подходом есть основания согласиться. Но возникает вопрос: что должно лежать в основе расчета?

Полагаем, что в основе определения минимальной величины размера оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО за час работы должна использоваться иная категория *«минимальная стоимость преподавательского часа»*. Минимальная стоимость преподавательского часа должна служить основой для расчета часовой оплаты труда преподавателя по основной должности, предусмотренной трудовым договором, для определения размера оплаты труда для совместителей, для определения размера доплат за совмещение профессий и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения преподавателя от его основной работы.

Далее постараемся обосновать, почему такая гарантия должна на всех распространяться с дальнейшим включением предложений о внесении изменений в ФЗ «Об образовании в РФ».

Минимальная стоимость преподавательского часа – это гарантированная минимальная стоимость выполнения трудовой функции

---

<sup>1</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С. 10, 245–246.

преподавателем образовательной организации СПО в течение часа. В связи с этим необходимо закрепить порядок расчета, который должен производиться путем деления величины действующего МРОТ на 72 часа в месяц учебной (нормируемой) нагрузки и умножения полученного результата на коэффициент два. Механизм расчета минимальной стоимости преподавательского часа не равнозначен часовой тарифной ставке, которая определяется путем деления месячной тарифной ставки на 72 часа.

Такой подход обосновывается следующей аргументацией. Ранее ч. 2 ст. 129 ТК РФ определяла МРОТ как размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника. Указанная норма впоследствии утратила силу<sup>1</sup>, но нашла свое отражение в актах Конституционного Суда РФ<sup>2</sup>. В качестве определения минимального размера основной (базовой) части заработной платы предлагается использовать не просто гарантию в виде МРОТ (поскольку по своей правовой природе он предназначен для оплаты неквалифицированного труда), а как минимум его двукратный размер. На первый взгляд такое решение может показаться излишне упрощенным и необоснованным, но далее попытаемся обосновать, почему предлагается такая кратность.

Во-первых, кратность обосновывается тем обстоятельством, что рабочее время преподавателя составляет 36 часов в неделю. Общее количество

---

<sup>1</sup> *О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 17 ст. 1930.*

<sup>2</sup> См.: *О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О по жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»;*

*По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш: постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2018. № 2. («...вознаграждение за труд не ниже установленного МРОТ гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления, что согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени»).*

рабочего времени в течение 10 учебных месяцев составит 1 440 часов в год, т. е. 36 часов x 4 недели x 10 месяцев, что *в два раза* превышает величину нормируемой части работы преподавателя (720 часов в год).

При таком расчете с 1 января 2024 г. базовая ставка заработной платы преподавателя образовательной организации СПО за месяц составит 38 484 руб. (19 242 руб. x 2), что в какой-то мере приблизит данный размер к статистической средней заработной плате в сфере образования за январь-сентябрь 2023 г. в Пермском крае (45 995 руб.)<sup>1</sup>. При этом указанная средняя заработная плата в Пермском регионе на 12,5 % меньше средней заработной платы по России (52 566 руб.)<sup>2</sup>.

Существует убедительная точка зрения по данному вопросу, в соответствии с которой «правовая природа заработной платы как вознаграждения за труд в рамках трудового правоотношения обуславливает ее независимость от результатов деятельности работодателя»<sup>3</sup>. Следовательно, никакие параметры, в том числе и численность обучающихся, не должны влиять на размер заработной платы преподавателя, основная сущность которой заключается в оплате трудового вклада работника.

Учитывая, что с 1 января 2024 г. МРОТ составляет 19 242 руб., минимальная стоимость одного часа преподавательской работы составит 534,50 руб. (19 242 руб. / 72 часа x 2). При этом этот показатель не должен ставиться в зависимость как от выделенного фонда оплаты труда, так и от количества лиц, обучающихся в группе.

На сегодняшний день ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» не содержит официального закрепления гарантированного минимума оплаты труда педагогического работника. Кроме того, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, будучи

---

<sup>1</sup> Средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-сентябрь 2023 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor\\_03-2023.htm](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_03-2023.htm) (дата обращения: 11.12.2023).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Саурин С.А. Указ. соч. С. 10.

минимальными окладами (должностными окладами) или ставками заработной платы работников государственных или муниципальных учреждений, также не включены законодателем в перечень основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

Полагаем, что минимальная стоимость преподавательского часа должна стать основой расчета оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО вне зависимости от того, работает преподаватель по основному месту работы, либо по совместительству, либо осуществляет трудовые обязанности в порядке совмещения профессий (должностей), при увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения преподавателя от его основной работы.

Минимальная стоимость преподавательского часа должна стать основой расчета *базовой* тарифной ставки (*базового* оклада) преподавателя образовательной организации СПО.

В связи с этим предлагается 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».

Данные изменения позволят обеспечить исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597<sup>1</sup> о достижении достойного уровня заработной платы преподавателям образовательных организаций СПО и реализовать принцип «равная оплата за труд равной ценности» (п. 5 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Во-вторых, в обоснование предложенного механизма расчета минимальной стоимости преподавательского часа и производных от него базовой тарифной ставки (базового оклада) хотелось бы привести в пример

---

<sup>1</sup> О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.

практику ряда субъектов РФ, применяющих в качестве минимальных гарантий оплаты труда не МРОТ, а *минимальный потребительский бюджет* (далее – МПБ).

В частности, в Республике Татарстан величина МПБ за 3 квартал 2023 г. составила 21 937 руб.<sup>1</sup> А в Новосибирской области в 2023 г. размер МПБ для населения в целом составлял 28 840 руб., для городского населения – 32 466 руб.<sup>2</sup> Из этих примеров видно, что величина МПБ близка к предложенному в работе *двукратному* размеру МРОТ. Идея использования МПБ для расчета оплаты труда некоторое время назад довольно широко обсуждалась<sup>3</sup>. В 1992 г. указом Президента РФ<sup>4</sup> также ставилась задача разработки МПБ в целях обеспечения социальных гарантий. Думается, что эта идея заслуживает внимания и в настоящее время.

В 2022 г. Генеральный совет ФНПР высказал свою позицию относительно МПБ заключив, что МБП должен стать основой для установления размеров должностных окладов и ставок заработной платы. По методике, разработанной ФНПР, величина МРОТ, проиндексированная на основе МБП, должна была составлять в 2022 г. около 46 000 руб.<sup>5</sup> Профсоюзная организация Челябинской области считает, что с целью

---

<sup>1</sup> *Об утверждении стоимостной величины минимального потребительского бюджета в целом по Республике Татарстан за III квартал 2023: постановление кабинета министров Республики Татарстан от 29 ноября 2023 г. № 1529.* URL: [https://mtsz.tatarstan.ru/file/pub/pub\\_3968257.pdf](https://mtsz.tatarstan.ru/file/pub/pub_3968257.pdf) (дата обращения: 05.12.2023).

<sup>2</sup> *Минимальные потребительские бюджеты в Новосибирской области. Расчет МПБ осуществляется в соответствии с решением девятой сессии Новосибирского областного Совета народных депутатов от 15 января 1992 г. путем индексации стоимости наборов товаров и услуг на соответствующие индексы потребительских цен (без товаров и услуг необязательного пользования)* URL: <https://mtsr.nso.ru/page/6612?ysclid=lpqlnam4au376942606> (дата обращения: 05.12.2023).

Величина МПБ с 1992 г. применялась в Республике Беларусь, но 15 ноября 2021 г. была отменена. См.: *Закон Республики Беларусь от 07 мая 2021 г. № 98-3 «Об изменении законов по вопросам социальных нормативов и минимальной заработной платы».* URL: <https://myfin.by/wiki/term/minimalnyj-potrebitelskij-byudzhet> (дата обращения: 11.11.2023).

<sup>3</sup> См., подробнее: *Антропов В.В.* Минимальный потребительский бюджет как инструмент государственной социальной политики за рубежом // *Зарубежный опыт.* 2016. № 6. С. 85–95; *Данилов А.А., Данилова В.А.* Потребительские бюджеты и их значение для повышения уровня жизни населения // *Сервис plus.* 2011. № 3. С. 49–54; *Азарова Е.Г.* Право граждан на справедливое социальное обеспечение // *Журнал российского права.* 2022. Т. 26, № 8. С. 77–92; *Артемова О.В., Нестеренко И.Ю.* Оценка потребительских бюджетов работающего населения региона // *Вестник Челябинского государственного университета.* 2022. № 11 (469). С. 28–39.

<sup>4</sup> *О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации: указ Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210 // Российская газета.* 1992. 7 марта.

<sup>5</sup> *Постановление Генсовета ФНПР от 16 ноября 2022 г. № 13-4.* URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-16-11-2022-13-4.html?ysclid=lqc4m8y3qk660507868> (дата обращения: 11.11.2023).

обеспечения простого воспроизводства рабочей силы прожиточный минимум надо сохранить для установления минимальных размеров социальных пособий, а МРОТ необходимо установить на уровне МПБ работающего населения<sup>1</sup>.

Принимая во внимание сложившуюся практику Верховного суда РФ<sup>2</sup> о том, что в состав МРОТ не включается коэффициент за работу в особых климатических условиях, и правовой позиции Конституционного Суда РФ<sup>3</sup> (согласно которой в состав заработной платы, не превышающей МРОТ, не включается оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), можно предположить, что заработная плата преподавателя образовательной организации СПО при расчетной минимальной стоимости преподавательского часа, равной 534,50 руб., вместе с районным коэффициентом будет значительно больше. В случае введения в действие такой нормы базовые тарифные ставки (базовые оклады) преподавателей образовательных организаций СПО на всей территории РФ будут определяться по единым правилам.

К сожалению, действующая нормативная платформа, предопределяющая упорядочение отношений в сфере оплаты труда работников бюджетной сферы, не учитывает всю специфику деятельности преподавателей образовательных организаций СПО. Концепция оплаты труда для преподавателей СПО должна быть сугубо отраслевая, учитывающая особенности трудовой функции преподавателей (что предполагает определенную унификацию в оплате труда) и дифференциацию, обусловленную опять же спецификой преподавательской деятельности в

---

<sup>1</sup> Олег Екимов: «Минимальный потребительский бюджет в Челябинской области составляет 24 тыс. рублей». URL: <https://bfm74.ru/ot-pervogo-litsa/oleg-ekimov-minimalnyy-potrebitelskiy-byudzhets-v-chelyabinskoy-oblasti-sostavlyayet-24-tys-rublej/?ysclid=lpqmuqvf6j916984632> (дата обращения: 11.11.2023).

<sup>2</sup> Постановление Верховного Суда РФ от 10 февраля 2020 г. № 65АД20-1. URL: <http://www.legalacts.ru/sud/postanovlenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-10022020-№-65-ad20-1/?ysclid=ljlfcjrq7846635247> (дата обращения 03.07.2023).

<sup>3</sup> По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова: постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П // СЗ РФ. 2019. № 16. Ст. 2026.

системе СПО. Таким образом, унификация должна определяться по трудовым (функциональным) обязанностям преподавателей СПО.

Высказанные предложения находят подтверждение в правоприменительной практике. В частности, КС РФ в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П указал, что нормативная платформа института оплаты труда лиц, основанием трудовой деятельности которых выступает трудовой договор, должна содержать гарантии, обеспечивающие определение размера заработной платы при помощи критериев, имеющих объективное значение и отражающих квалификацию работника, характер и содержание трудовой деятельности, а также условия ее осуществления. По мнению КС РФ, указанные объективные критерии «имеют значение для определения объема *средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы*» (курсив мой. – Е.Х.).

В аналогичном смысловом ключе высказался и ВС РФ, подчеркнув, что трудовое законодательство исходит из равенства должностного оклада работников, которые характеризуются идентичной должностью и идентичной квалификационной категорией. Иная ситуация может возникнуть в том случае, когда при одинаковой должности у работников разные квалификационные категории. В этой ситуации дифференциация окладов не исключается<sup>1</sup>. Указанный вывод суда подтверждает правильность позиции о необходимости установления единого размера тарифных ставок (окладов) для преподавателей образовательных организаций СПО, имеющих одинаковый уровень квалификации.

Таким образом, анализ правового регулирования определения основной части заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО показал, что с 2008 г. и по настоящее время, на законодательном уровне отсутствуют единообразные критерии установления тарифной ставки (оклада). Это привело к значительной и необоснованной дифференциации в

---

<sup>1</sup> *Определение* судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 6 апреля 2011 г. № 3-Г11-7 [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

оплате труда преподавателей, работающих в разных образовательных организациях и проживающих в различных субъектах РФ.

Универсальность выполняемой преподавателем трудовой функции предопределяет унификацию правового регулирования отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО в части установления размеров тарифных ставок (окладов).

Базовая ставка заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО не может различаться на территории России, а напротив, на законодательном уровне должен быть закреплён её единый размер. При этом размер базовой тарифной ставки (базового оклада) должен составлять сумму не менее двукратного размера МРОТ. Тем самым при работе преподавателя на полную ставку его заработная плата не должна быть ниже этой базовой ставки. Это минимум, который ему должен быть гарантирован.

Видится целесообразным ввести понятие минимальной стоимости преподавательского часа. Для недопущения дискриминации категория «минимальная стоимость преподавательского часа» должна служить основой для расчета часовой оплаты труда преподавателя по основной должности, предусмотренной трудовым договором, для определения размера оплаты труда совместителей, для определения размера доплат за совмещение профессий и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения преподавателя от его основной работы.

При вознаграждении за труд на основании договора гражданско-правового характера минимальная стоимость преподавательского часа может быть взята сторонами за основу для определения размера вознаграждения.

Предлагается дополнить ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» положением следующего содержания: «педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право 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».

### **§ 2.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты как часть системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования**

Компенсационные и стимулирующие выплаты являются неотъемлемыми инструментами дифференциации оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО.

Примечательно, что основные виды компенсационных выплат установлены законодательно, регулируются ст. 146–154 ТК РФ и в сфере СПО нет особой специфики в этом плане. Разработка и утверждение перечней видов таких выплат на федеральном уровне возложены на Минздравсоцразвития России, которое утвердило перечень компенсационных выплат в Приказе от 29 декабря 2007 № 822 (далее – Приказ № 822)<sup>1</sup>.

На региональном уровне принимаются типовые положения об оплате труда работников бюджетной сферы, в том числе и в области образования. На основании типовых положений образовательные организации СПО на локальном уровне принимают собственные положения об оплате труда с указанием перечня выплат компенсационного характера, которые выплачиваются к тарифной ставке заработной платы (окладу).

Как правило, в указанных положениях повторяются основные виды компенсационных выплат, которые установлены законодательно, и закрепляются дополнительные компенсационные выплаты, обусловленные спецификой направленности образовательной программы СПО и (или) трудовыми обязанностями конкретного преподавателя.

---

<sup>1</sup> *Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 № 822 (ред. от 20 февраля 2014 г.) // Российская газета. 2008. № 30.*

Подчеркивая значение Приказа № 822, стоит отметить, что он выступил базой для определения компенсационных выплат в государственных образовательных организациях СПО. Так, на федеральном уровне и производных от него уровнях субъектов РФ (с некоторыми уточнениями) осуществляются следующие виды выплат:

1. Выплаты, обусловленные занятостью на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты, обусловленные работой в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты, обусловленные работой в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Надбавки, обусловленные работой со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

К примеру, выплаты, обусловленные работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренные в Хабаровском крае, включают в себя выплаты, связанные с работой в выходные и нерабочие праздничные дни, с работой с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), с работой, имеющей разъездной характер<sup>1</sup>.

Иные уточнения относительно выплат, обусловленных работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотрены региональным законодательством Приморского края. Так, в числе таких выплат – выплаты, обусловленные увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего сотрудника; выплаты, обусловленные увеличением трудозатрат в связи с обеспечением выполнения основных должностных

---

<sup>1</sup> Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края: постановление Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 178-пр (ред. от 21 августа 2021 г.) // СЗ Хабаровского края. 2008. N 8 (73);

обязанностей (классное руководство (кураторство)); выплаты за проверку письменных работ; выплаты за выполнение функции заведующего кабинетами/руководителя предметной, цикловой, методической комиссии; выплаты, обусловленные проведением внеклассной работы и др.<sup>1</sup>. Добавим, что региональное законодательство Приморского края не предусматривает надбавок, обусловленных работой со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Из сравнительного анализа представленных перечней видов компенсационных выплат на федеральном и региональном уровнях следует вывод об их единообразии за исключением более расширенного перечня видов компенсационных выплат на уровне субъектов РФ в части выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Отдельное место среди выплат компенсационного характера занимает федеральная компенсационная выплата за классное руководство (кураторство), введенная с 1 сентября 2021 г. для преподавателей образовательных организаций СПО<sup>2</sup>. Данная компенсационная выплата за кураторство в размере 5 000 руб. выплачивается преподавателям, осуществляющим классное руководство группой в образовательных организациях СПО, ежемесячно, дополнительно с компенсационной выплатой за классное руководство группой, установленной локальным нормативным актом образовательной организации СПО<sup>3</sup>. Ежемесячная компенсационная

---

<sup>1</sup> *Об утверждении* Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное»: приказ Министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края от 20 февраля 2023 г. № 47 (ред. от 23 ноября 2023 г.) // Приморская газета. 2023 г. № 15;

См. также: *Об утверждении* Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях: постановление Правительства Республики Бурятия от 7 августа 2008 г. № 387 (ред. от 12 декабря 2019 г.) // Официальный вестник к газете «Бурятия». 2008. № 79.

<sup>2</sup> *О внесении* изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 7 июля 2021 г. № 1133 (в ред. от 7 октября 2021 г.) // СЗ РФ. 2021. № 29. Ст. 5644.

<sup>3</sup> Например, в ГБПОУ «ПАПТ» (г. Пермь Пермский край) компенсационная выплата за классное руководство группой установлена Положением об оплате труда и составляет 1 % тарифной ставки, умноженной на количество человек в группе (15 000 руб. x 1% x 25 чел. = 3 750 руб.)

выплата в размере 5 000 руб. устанавливается преподавателю вне зависимости от того, работает он в бюджетной или внебюджетной группе<sup>1</sup>.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что в образовательных организациях СПО действует следующая система выплат компенсационного характера: выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий/должностей, сверхурочной работе), за классное руководство (кураторство). Многие образовательные организации СПО считают выплату за квалификационную категорию (первую или высшую) одной из компенсационных выплат, хотя, как было обосновано в работе ранее, в соответствии со ст. 129 ТК РФ квалификация преподавателя должна быть учтена при установлении ему тарифной ставки (оклада).

Рассмотрим пример судебной практики, связанный с установлением преподавателю образовательной организации СПО компенсационных выплат.

При разрешении спора о взыскании компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с постановлением Администрации Красноярского края от 24 апреля 1992 г. № 160-г<sup>2</sup> и постановлением Минтруда РФ от 11 сентября 1995 г. № 49<sup>3</sup> судом апелляционной инстанции, изменившим решение суда первой инстанции в пользу педагогического работника КГБПОУ «Красноярский техникум промышленного сервиса», совмещающего должности мастера производственного обучения и преподавателя, взыскана компенсационная выплата в виде районного коэффициента в размере 1,3 и северной надбавки в

---

<sup>1</sup> См., например: *Решение* Тальменского районного суда Алтайского края от 15 августа 2022 г. по делу № 2-453/2022. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 30 ноября 2022 г. По делу № 33-9277/2022. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Об установлении районного коэффициента к заработной плате: постановление Администрации Красноярского края от 24 апреля 1992 года № 160-г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях): постановление Минтруда РФ от 11 сентября 1995 г. № 49. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

размере 30 %<sup>1</sup>. При этом компенсационные выплаты начислены и взысканы судом в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом увеличение оплаты труда путем применения районного коэффициента, а также путем установления компенсационной выплаты должно осуществляться только после того, как будет определён размер заработной платы, соответствующий конституционно гарантированному требованию об обеспечении МРОТ.

Отметим, что величина районного коэффициента может быть увеличена в силу установления органами государственной власти субъектов РФ более высокого размера коэффициента для работников государственных учреждений этих субъектов (ч. 2 ст. 316 ТК РФ).

Помимо компенсационных выплат, действующих в рамках ТК РФ, субъекты РФ вправе устанавливать свои выплаты. К примеру, законом Пермского края от 12 марта 2014г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» в ст. 23 установлены социальные гарантии преподавателям<sup>2</sup>, а именно:

– лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, при поступлении на работу в образовательные организации СПО в течение двух лет после окончания учебного заведения по очной форме обучения на должности педагогических работников, при одновременном соблюдении определенных условий выплачивается единовременное пособие в размере 50 000 руб.; этой же категории лиц могут быть установлены фиксированные ежемесячные надбавки к заработной плате:

– при поступлении на работу в образовательные организации на должность преподавателя в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме), в размере 2 600,00 руб.;

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 24 февраля 2021 г. по делу № 33-1072/2021. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Об образовании в Пермском крае: Закон Пермского края от 12 марта 2014г. № 308-ПК (ред. от 10 ноября 2023 г.) // СЗ Пермского края. 2014. № 2 (85).

– в случае окончания учебного заведения с отличием (по очной форме) и поступившим на работу в образовательную организацию в течение одного года дополнительно 1 300,00 руб.

Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» предусмотрены и другие ежемесячные надбавки:

– удостоенным государственных наград за работу в сфере образования в размере 2 600,00 руб.;

– имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти) в размере 1 560,00 руб.<sup>1</sup>;

– за присвоение высшей квалификационной категории в размере 2 600 руб. (3 450,52 руб. – размер указан с учетом индексации на 1 января 2024 г.);

Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки по основной занимаемой должности в образовательных организациях СПО.

Помимо этого, размер вышеуказанных выплат повышается на 25 % педагогическим работникам, работающим в сельских населенных пунктах.

Полагаем, что перечень выплат компенсационного характера может быть дополнен.

Так, К.Н. Гусов последовательно изучил такой вид выплат компенсационного характера, как *«компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена»*. По мнению указанного ученого, размер и порядок такой компенсации должен определяться на региональном уровне в рамках бюджетных ассигнований, предназначенных

---

<sup>1</sup> При наличии у работника одновременно государственной и ведомственной наград выплата надбавки производится по одному основанию, имеющему максимальное значение.

для проведения ЕГЭ<sup>1</sup> (курсив мой. – *Е.Х.*). В соответствии с постановлением Правительства Москвы от 4 мая 2011 г. № 184-ПП подобная компенсация выплачивается исходя из количества фактически отработанных часов при выполнении функциональных обязанностей<sup>2</sup>.

Положительный опыт анализируемого правового регулирования есть в Санкт-Петербурге, где для преподавателей предусмотрена «ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий»<sup>3</sup>. В дополнение к этому в указанном субъекте РФ установлены дополнительные меры поддержки молодых специалистов, чей педагогический стаж не превышает трех лет. Так, в числе этих мер – пятидесятипроцентная компенсация затрат на проезд в общественном транспорте<sup>4</sup>, а также «компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления»<sup>5</sup> в размере 2,5 базового оклада один раз в пять лет за счет средств регионального бюджета. Последняя актуальна только в том случае, если работник трудится в образовательной организации, являющейся государственной.

В качестве предложения дополнительно можно было бы отнести к основаниям для установления компенсационных выплат затраты преподавателей на приобретение компьютерного оборудования, оплату пользования интернетом, платную публикацию статей, участие в конференциях и на другие возмездные виды научной деятельности.

Рассматривая компенсационные выплаты как часть заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО, можно заключить, что перечень компенсационных выплат для конкретной образовательной

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Циндякина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2018. С. 103–104.

<sup>2</sup> Об утверждении Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении единого государственного экзамена: постановление Правительства Москвы от 4 мая 2011 № 184-ПП // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2011. № 29.

<sup>3</sup> О мерах по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»: постановление Правительства Санкт-Петербурга от 10 октября 2013 г. № 773 // Вестник Администрации Санкт-Петербурга. 2013. № 10.

<sup>4</sup> Там же.

<sup>5</sup> Там же.

организации СПО устанавливается положением об оплате труда в соответствии с нормативным правовым актом субъекта РФ. В основном расширительно толкуются и применяются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включая компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Выплата за первую квалификационную категорию преимущественно устанавливается на локальном уровне, а выплата за высшую квалификационную категорию – на уровне субъекта РФ. С учетом недавно внесенных изменений в законодательство РФ преподаватели образовательных организаций СПО при ведении классного руководства (кураторства) вправе рассчитывать на федеральную компенсационную выплату в размере 5 000 руб. и надбавку, определенную положением об оплате труда, размер которой может отличаться в разных субъектах РФ.

Другим элементом заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО являются стимулирующие выплаты. В научной литературе вопросы стимулирования оплаты труда опираются на экономический закон распределения по труду<sup>1</sup>. При этом учитываются особенности различных видов труда, степень сложности и условия труда (квалифицированный и неквалифицированный, умственный и физический, тяжелый и легкий, механизированный и ручной), его эффективность – с той целью обеспечения равной оплаты за труд равной ценности.

С 60-х гг. XX в. в рамках теории распределения начинается развитие вопросов стимулирования труда. Более глубокое понимание закона распределения по труду происходит с начала 70-х гг. XX в. Закон распределения по труду рассматривается как закон распределения по результатам труда (а не по затратам, как это традиционно было принято).

С точки зрения таких ученых-экономистов, как Л.И. Абалкина и Е.И. Капустина, эволюция представлений о законе распределения по труду, а

---

<sup>1</sup> Румянцев А.М. и др. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия: в 4 т. М.: Сов. Энцикл., 1972. Т. 1. С. 482.

также мотивация труда работников посредством модернизации распределительных отношений берет свое начало в 80-е–90-е годы XX века<sup>1</sup>. При этом по мнению указанных ученых, под материальным поощрением за труд следует понимать систему мер, мотивирующих работников к достижению конкретных результатов своего труда<sup>2</sup>. Одновременно с этим отмечалось, что многие поощрительные системы были чрезвычайно сложными, что создавало трудности при расчете заработка и делало процедуру малопонятной для работников<sup>3</sup>.

Следует обратить внимание, что в основе создания перечня стимулирующих выплат для преподавателей образовательных организаций СПО как работников бюджетной сферы лежит приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818<sup>4</sup>, который устанавливал следующие выплаты:

1. За интенсивность и высокие результаты работы.
2. За качество выполняемых работ.
3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты (по итогам работы).

В ходе исследования выявлено, что в наименованиях стимулирующих выплат в образовательных организациях СПО нет единообразия, также нет его в отнесении выплат к той или иной категории (к стимулирующим или компенсационным). Рассмотрим несколько примеров судебной практики.

Показательным примером по взысканию стимулирующих выплат является дело, в котором в целях снижения размера взыскиваемых средств, работодатель ОГБПОУ «Костромской автотранспортный колледж» издал

---

<sup>1</sup> См. подробнее: *Абалкин Л.И.* Диалектика социалистической экономики. М., 1981. С. 171–172; *Капустин Е.И.* Активное использование заработной платы для интенсификации общественного производства и роста его эффективности // Социалистический труд. 1983. № 4. С. 5–7.

<sup>2</sup> *Фадеева Ю.Л.* Поощрения работников: порядок документального оформления и внесения в трудовые книжки. М.: Эксмо, 2007. С.23.

<sup>3</sup> *Капустин Е.И.* Качество труда и заработная плата. М.: Мысль, 1964. С.70.

<sup>4</sup> *Об утверждении* Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 (ред. от 17 сентября 2010 г.) // Российская газета. 2008. № 28.

приказ об установлении стимулирующих выплат, уменьшенных в 100 раз, т. е. вместо 2 500 руб. (за стаж более 20 лет) за стаж педагогической деятельности истца 22 года 3 месяца 21 день полагалась выплата 2,50 руб. Суд удовлетворил требования преподавателя, отказав ответчику-колледжу в доводах жалобы по основанию явного несоответствия требованиям трудового законодательства о достойном уровне заработной платы<sup>1</sup>. Для сравнения, в другом деле в ГБПОУ ДЗМ «Медицинский колледж № 2» стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в процентах от должностного оклада (оклада) составили за стаж работы от 3 до 5 лет – до 20 % к ставке; за стаж работы свыше 5 лет – до 30 %<sup>2</sup>. Таким образом, стимулирующие выплаты за стаж педагогической деятельности в разных образовательных организациях СПО имеют различные критерии и размеры.

Вызывает определенный интерес позиция Верховного Суда РФ при рассмотрении дела о признании незаконным нормативного правового акта органа государственной власти субъекта РФ (Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования Саратовской области, утвержденное постановлением Правительства Саратовской области от 30 декабря 2008 г. № 548-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Саратовской области»). Суд сделал вывод о признании пп. 2.4, 2.5, 2.19 Положения об оплате труда незаконными, поскольку размер должностного оклада был установлен в зависимости от стажа работы, а не от сложности выполняемой работы, как это предусмотрено федеральным законодательством (ст. 129 ТК РФ)<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> См., например: *Решение* Ленинского районного суда г. Костромы от 10 ноября 2021 года по делу № 2-1597/2021. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение СК по гражданским делам Костромского областного суда от 04 апреля 2022 г. по делу № 33-621/2022. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> *Решение* Останкинского районного суда г. Москвы от 18 января 2022 г. по делу № 02-0641/2022. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См., например: *Определение* СК по административным делам Верховного Суда РФ от 16 мая 2012 г. № 32-АПГ12-4. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

В другом деле рассматривался вопрос о неправомерности начисления стимулирующих выплат на компенсационные выплаты. Истец, Красноярский индустриально-металлургический техникум, обратился в Арбитражный суд Красноярского края с заявлением к службе финансово-экономического контроля Красноярского края об оспаривании предписания об устранении выявленных нарушений в части возмещения в краевой бюджет 921 398 руб. 81 коп. В итоге суд установил, что в нарушение пп. 1.2 и 3.5 Положения об оплате труда работников на компенсационную выплату (за совмещение должностей) учреждением начислены и выплачены выплаты стимулирующего характера (персональные выплаты за квалификационную категорию в размере 25 % оклада и за опыт работы в размере 25 % оклада). Однако п. 3.5 положения предусмотрено, что персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности, особого режима работы, опыта работы, а также определяются в процентном отношении к окладу без повышающих коэффициентов. Таким образом, правовые основания для отнесения техникумом стимулирующих выплат к части оклада отсутствовали, поскольку увеличение заработной платы происходит за счет применения данных выплат к окладу, а не к сумме компенсационной выплаты (в данном случае – к доплате за совмещение профессий)<sup>1</sup>.

Определение размеров стимулирующих выплат, не предусмотренных правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, может производиться образовательными организациями СПО самостоятельно с учетом конкретных условий труда на местах, сложности и объема выполняемой работы и оцениваться по критериям, установленным непосредственно работодателем. В судебной практике отмечается, что стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя<sup>2</sup>. Подобный подход соответствует общей тенденции

---

<sup>1</sup> Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 24 января 2019 г. № 03АП-6727/18 по делу № А33-16167/2018 [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Решение Охинского городского суда Сахалинской области от 23 июня 2020 г. по делу № 2-18/2020. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

к децентрализации правового регулирования оплаты труда по действующему трудовому законодательству РФ.

При наличии у преподавателей образовательных организаций СПО права на применение нескольких стимулирующих выплат (в том числе на применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке по нескольким основаниям) размер таких выплат по каждому основанию следует определять отдельно, затем полученные результаты суммировать.

Далее рассмотрим порядок установления стимулирующих выплат, а также показатели и критерии, которые влияют на их применение.

Фонд оплаты труда образовательной организации СПО формируется на основе штатного расписания, утверждаемого руководителем по согласованию с вышестоящим органом власти, и объема выделяемых бюджетных ассигнований. Стимулирующие выплаты устанавливаются решением руководителя и не являются гарантированными выплатами.

Анализ действующего трудового законодательства, а также актов локального нормотворчества, принятых на уровне образовательных организаций СПО, наглядно демонстрирует необязательный характер выплат, имеющих стимулирующий характер. В данном случае имеется ввиду отсутствие у работника безусловного права на получение таких выплат, независимо от результатов работы и исполнения трудовых обязанностей. Вместе с тем следует помнить о мерах, провозглашённых Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.<sup>1</sup>. Так, речь идет о совершенствовании систем оплаты труда, адресованных работникам бюджетных учреждений, с целью повышения эффективности и качества образовательных услуг. Совершенствование систем оплаты труда предполагается также по направлению учета сложности и объема выполняемой работы. При этом одним из показателей модернизации системы оплаты труда работников

---

<sup>1</sup> О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 28 сентября 2018 г.) // СЗ РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

бюджетных учреждений следует признать сближение среднего размера оплаты труда работников бюджетной сферы с размером заработной платы работников внебюджетного сектора экономики. Следует констатировать, что последнее на сегодняшний день не достигнуто.

До введения НСОТ Минтруд России давал разъяснения о *самостоятельности* учреждений, финансируемых из бюджетных ассигнований, при определении размера доплат и надбавок, относящихся к числу стимулирующих. При этом предельное значение этих выплат не подлежит ограничению<sup>1</sup>.

Следует констатировать, что практика применения НСОТ продемонстрировала невозможность повсеместного обеспечения эффективного стимулирования труда работников, руководствуясь результатами их деятельности. Так, во многих образовательных учреждениях система критериев, являющихся показателями эффективности труда работников, оказалась недоработанной и применялась исключительно формально. Кроме того, в этой системе наблюдались устаревшие и неэффективные выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты за добросовестное выполнение должностных обязанностей, а также за интенсивность труда.

Н.М. Саликова утверждает, что «материальное стимулирование осуществляется путем установления прямой и косвенной функциональной зависимости между количеством и качеством труда работника и полученными результатами»<sup>2</sup>.

Напротив, в ряде образовательных организаций стимулирующие выплаты выполняют роль гарантированной части заработка, и в этом случае они не связаны с результатами труда. Основная причина такого положения дел кроется в низком размере тарифной ставки (оклада). Кроме этого,

---

<sup>1</sup> Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»: постановление Минтруда России от 04 марта 1993 г. № 48 // Российская газета. 1995. № 2 (документ утратил силу).

<sup>2</sup> Саликова Н.М. Указ. соч. С. 291.

существенной причиной на региональных рынках труда является и неэффективная работа тех или иных образовательных организаций СПО и как следствие – небольшое количество обучающихся. Вынужденность премирования педагогических работников без учета конкретных результатов их деятельности предопределена важностью удержания этих работников на рабочих местах, а также требованием об поддержании заработной платы таких работников на определенном уровне.

Современной формой отражения условий стимулирования качественного, высококвалифицированного труда преподавателей является эффективный контракт. Цивилист Л.С. Таль сделал вывод о том, что воля сторон трудового договора сознательно направлена только на определённый экономический эффект<sup>1</sup>. Понимая, что трудовой договор отнюдь не сводится к производству материальных условий жизни людей, а обладает не менее важным социальным значением, признаем, что в случае с эффективным контрактом экономический эффект является основным. Договор также служит идеальной формой активности участников гражданского оборота<sup>2</sup>.

Нормативной основой для введения эффективного контракта послужила «Программа № 2190-р поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»<sup>3</sup> (далее – Программа), где содержалась легальная дефиниция «эффективного контракта»<sup>4</sup>.

Целями введения эффективного контракта являлись предоставление более качественных услуг в образовательной сфере; достижение показателей

---

<sup>1</sup> Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут; КонсультантПлюс, 2006. С. 5.

<sup>2</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения (книга первая). М.: Статут, 2000. С. 6–7.

<sup>3</sup> Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы: распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (ред. от 14 сентября 2015 г.) // СЗ РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

<sup>4</sup> Под «эффективным контрактом» в ней предложено понимать «трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки».

эффективности в деятельности образовательной организации и в работе самого работника; повышение средней заработной платы педагогических работников, в том числе преподавателей СПО. Также в Программе заявлялось о создании организационных и правовых предпосылок, необходимых для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы применительно к тем категориям работников, которые определены Указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597<sup>1</sup> и от 1 июня 2012 г. № 761<sup>2</sup>.

Следует констатировать, что планируемый уровень средней заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО, который позиционировался как соотносимый со средней заработной платой в соответствующем регионе, так и не был обеспечен.

Одно из положений данной Программы состоит в том, что совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) на основе введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника.

Вследствие этого Минтрудом России и Минобрнауки России были разработаны методические рекомендации<sup>3</sup>, согласно которым предложены десять «Примерных направлений», на основании которых образовательные организации СПО должны самостоятельно разработать и утвердить показатели эффективности деятельности преподавателей и индикаторы для учета результатов деятельности.

---

<sup>1</sup> *О мероприятиях по реализации государственной социальной политики*: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 // СЗ РФ. 07.05.2012. № 19. Ст. 2334.

<sup>2</sup> *О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 гг.*: указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 // СЗ РФ. 2012. № 23. Ст. 2994.

<sup>3</sup> *О разработке показателей эффективности* (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение, утв. Минобрнауки России 18 июня 2013 г.): письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02. [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Передача каждой образовательной организации СПО права самостоятельно решать указанные вопросы, 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 преподавателей образовательных организаций СПО.

По верному утверждению Ю.П. Орловского, указанная форма эффективного контракта, в целом не лишённая прогрессивных идей, заложенных в ней на момент ее внедрения, получила не совсем корректную реализацию, приведшую в итоге к снижению эффективности правового регулирования трудовых отношений в исследуемой предметной сфере<sup>1</sup>.

Считаем, что при разработке перечня стимулирующих выплат в механизм оценки качества образования следует вводить показатель *«развитие у обучающихся творческих и инновационных способностей»*. Данное наблюдение подкреплено выводом исследования, проведенного в Российском государственном педагогическом университете имени А.И. Герцена, и заключающегося в том, что подавляющее большинство преподавателей исходят из представления о том, что их труд направлен на приобретение обучающимися знаний и обеспечение их личностного развития<sup>2</sup>. Высказано верное суждение, что выпускник среднего профессионального образовательного учреждения все более значительную часть времени обучения тратит на становление профессионально ориентированных знаний, умений и навыков<sup>3</sup>.

Серьезность намерений со стороны государства в развитии сферы профессионального образования выражена в поручениях Президента РФ Правительству РФ об обеспечении к 2024 г. глобальной

---

<sup>1</sup> Орловский Ю.П., Белицкая И.Я., Кузнецов Д.Л., Черняева Д.В. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография. М.: Контракт, 2015. С. 20.

<sup>2</sup> Трапцын С.Ю. Социальный капитал вуза: исследование, измерение, влияние на эффективность / Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена, 2022. С. 406. URL: <https://ru.hspu.org/nauka/proekty-publikatsii-otchety/proekty/proekty-2020> (дата обращения: 17.12.2022).

<sup>3</sup> Лисов В.И. Управление российским образованием: федеральный и региональный аспекты. М., 2005. С.143.

конкурентоспособности российского образования, включая модернизацию профессионального образования совместно с внедрением «адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ»<sup>1</sup>. В то же время в национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г. присутствует обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения<sup>2</sup>.

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.

Проанализированные в параграфе 2.1 результаты социологического исследования, а также положения актов социального партнерства и локальных нормативных актов образовательных организаций СПО позволили систематизировать существующие многочисленные и разнообразные основания для установления стимулирующих выплат, выделив три группы критериев:

- критерии качества преподавания;
- критерии, связанные с трудоустройством выпускников;
- критерии, связанные с опытом преподавания<sup>3</sup>.

Обосновывается, что к *первой группе критериев* качества преподавания можно отнести следующие:

- 1) результаты успеваемости по предыдущему семестру – в размере 20 % от тарифной ставки (оклада);

---

<sup>1</sup> О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 (ред. от 21 июля 2020 г.) // СЗ РФ. 2018. № 20. Ст. 2817.

<sup>2</sup> О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 // СЗ РФ. 2020. № 30. Ст. 4884.

<sup>3</sup> Хабиева Е.В. Предложения по улучшению условий оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций // Вестник Волжского ун-та им. В.Н. Татищева. 2022. № 4 Том 2. С. 80-92.

2) индивидуальные результаты (успеваемость обучающегося по дисциплине, не менее 95 %) – измеряется в течение семестра (например, в Пермском крае измеряется с помощью встроенной в электронную Пермскую образовательную систему подсистемы «ЭПОС.СПО»)<sup>1</sup> – в размере 20 % от тарифной ставки (оклада);

3) сохранность контингента обучающихся<sup>2</sup> в образовательной организации СПО (отсутствие отчисленных за академическую задолженность по преподаваемому предмету) – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

4) профориентационная работа (организация преподавателем встречи с обучающимися школ и их родителями не менее двух раз в квартал и проведение профессиональных проб) – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

5) подготовка студентов к написанию всероссийских проверочных работ – измеряется путем снятия среза результатов написания ВПР (отсутствие неудовлетворительных отметок), что отражается в личном кабинете «Федеральной информационной системы оценки качества образования (ФИС ОКО)»<sup>3</sup>; сдача студентами «демонстрационного экзамена»<sup>4</sup> в рамках государственной итоговой аттестации и/или промежуточной аттестации (количество обучающихся, продемонстрировавших уровень, соответствующий установленным национальным или международным стандартам не менее 30 %) – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

б) подготовка обучающихся (в личном первенстве или команд), ставших победителями и призерами очных (заочных) – всероссийских, региональных, краевых:

---

<sup>1</sup> Официальный сайт Электронной Пермской Образовательной Системы. URL: <https://epos.permkrai.ru/spo/?ysclid=lagpf4px5y212594034> (дата обращения: 14.11.2022)

<sup>2</sup> Сохранность контингента обучающихся является одним из показателей при проведении мониторинга системы образования, что предусмотрено ч.3 ст.97 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

<sup>3</sup> Официальный сайт Федеральной информационной системы оценки качества образования. URL: <https://fis-oko.obrnadzor.gov.ru/logi№> (дата обращения: 14.11.2022)

<sup>4</sup> Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. № 800 (ред. от 19 января 2023 г.) [Электронный ресурс] Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

– чемпионатов «Профессионалы» и «Профессиональное мастерство» (ранее проводились чемпионаты WorldSkills)<sup>1</sup> – в размере 20 % от тарифной ставки (оклада);

– конкурсов профессионального мастерства – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

– профессиональных олимпиад – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

– предметных олимпиад – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

– спортивных мероприятий, входящих в состав краевой спартакиады – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

7) победа или призовые места в очном (заочном) конкурсах профессионального (педагогического) мастерства, в том числе «Учитель года» (не ниже уровня субъекта РФ) – в размере 15 % от тарифной ставки (оклада);

8) проведение предметных недель, недели профессии – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада).

К *первой группе критериев* дополнительно можно отнести критерий «удовлетворенность студентов качеством преподавания», который можно определить за счет рейтинговой оценки студентами уровня преподаваемой дисциплины. Исследования ученых из Орловского государственного университета показывают, что «основное внимание при создании внутривузовских рейтинговых систем должно фокусироваться на проблеме разработки корректной методики получения рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников и дальнейшей ее интерпретации

---

<sup>1</sup> Вместо WorldSkills в России запустят новое чемпионатное движение. Минпросвещения России разработало концепцию чемпионатного движения по профессиональному мастерству для учащихся колледжей, движение должно заменить ушедший из России WorldSkills, соответствующий проект постановления «Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам г. Санкт-Петербурга, Новгородской области и Хабаровского края на подготовку и проведение чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» в г. Санкт-Петербурге, подготовку и проведение чемпионата высоких технологий в Великом Новгороде, подготовку и проведение чемпионата «Профессионального мастерства» в г. Хабаровск в 2022–2023 гг.» опубликован на федеральном портале проектов нормативно-правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/projects#departments=119&statuses=10,20&search=чемпионат&npr=132180> (дата обращения: 02.02.2023).

с целью справедливого материального стимулирования педагогических работников»<sup>1</sup>.

Стоит отметить, что критерий удовлетворенности студентов качеством преподавания имеет спорный характер. Тем не менее нельзя не согласиться с тем, что «слабый преподавательский состав реализует слабую программу, которая привлекает слабых студентов»<sup>2</sup>.

Ко второй группе критериев, связанных с трудоустройством выпускников, предлагаем отнести:

1) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

2) выпуск квалифицированных рабочих и 80 % трудоустройство выпускников, что можно измерить, например, путем подсчёта выданных дипломов о присвоении квалификации по определенной профессии, специальности и (или) по количеству заключенных трудовых договоров с выпускниками образовательного учреждения в течение полугода после его окончания – в размере 20 % от тарифной ставки (оклада);

3) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей – в размере 20 % от тарифной ставки (оклада);

4) участие в дополнительных проектах, руководство творческой группой – в размере 20 % от тарифной ставки (оклада).

В третью группу критериев, связанных с опытом преподавания, следует включить стимулирующие выплаты:

1) за стаж педагогической деятельности, согласно нижеприведенным данным:

---

<sup>1</sup> Рабинович М.И., Степанова Е.Ю., Уман А.И. О технологии применения рейтинговой оценки во внутривузовской системе материального стимулирования преподавателей // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 104 (4). С. 57.

<sup>2</sup> Ballou D., Podgursky M. Teacher Pay and Teacher Quality. Michigan, 1997. URL: <https://faculty.missouri.edu/~podgurskym/doc/book/teacher-pay-and-teacher-quality.pdf> (дата обращения: 09.11.2022).

Стаж педагогической деятельности	Процент к тарифной ставке (окладу)
До 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	25

2) за награждение ведомственным знаком отличия Министерства просвещения РФ «Отличник Просвещения», Почетной грамотой, Благодарностью Министерства Просвещения РФ – в размере 15 % от тарифной ставки (оклада);

3) за награждение Почетной грамотой, Благодарностью Министерства образования и науки субъекта РФ, в том числе за победу в конкурсе профессионального мастерства – в размере 10 % от тарифной ставки (оклада);

4) за награждение Почетной грамотой, Благодарностью образовательной организации, в том числе за победу в конкурсе профессионального мастерства – в размере 5 % от тарифной ставки (оклада);

Предложенные выше размеры стимулирующих выплат основаны на результатах социологического исследования и практике нормативного регулирования в образовательных организациях СПО и носят исключительно рекомендательный характер.

Подводя итог настоящему параграфу, отметим, что унификация системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО должна охватывать и основания для установления компенсационных и стимулирующих выплат. Видится необходимым расширение перечня компенсационных выплат для преподавателей всех образовательных организаций СПО путем введения на федеральном уровне компенсации молодым специалистам в течение первых трех лет работы после получения соответствующей специальности, профессии; компенсировать расходы по повышению квалификации для женщин в течение первого года после выхода

из отпуска по уходу за ребенком до трех лет; компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена; ежемесячной компенсационной выплаты на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий; компенсации затрат на проезд на всех видах транспорта общего пользования в размере 50 % от стоимости единого месячного проездного билета; компенсации затрат для организации отдыха и оздоровления преподавателей образовательных организаций СПО в размере 2,5 базового оклада один раз в пять лет за счет средств регионального бюджета; компенсации затрат на приобретение компьютерного оборудования, оплату пользования интернетом, платную публикацию статей, участие в конференциях и другие возмездные виды научной деятельности.

Представляется целесообразным на федеральном уровне закрепить единый на территории РФ гарантированный открытый перечень стимулирующих выплат с предоставлением права каждой образовательной организации СПО осуществлять выбор из предлагаемого перечня и дополнять его с учетом специфики в зависимости от направления подготовки обучающихся, за счет источника от приносящей доход деятельности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам проведенного диссертационного исследования сделаны следующие основные выводы.

Историко-правовой анализ нормативного правового регулирования становления и развития оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО позволил 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 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.

Установлено, что действующая в Российской Федерации повременно-премиальная система оплаты труда преподавателей СПО отличается тем, что при ее действии заработная плата включает в себя три структурных компонента: месячная тарифная ставка (оклад) и компенсационные выплаты, а также дополнительное вознаграждение за достижение определенных

результатов труда (стимулирующие выплаты). При этом дополнительно выяснено, что более высокое качество работы и больший объём работы достигаются за счет взаимной связи между личным трудовым вкладом работника и размером вознаграждения. Мотивационная (стимулирующая) функция оплаты труда наиболее наглядно проявляется в стимулирующих выплатах, которые устанавливаются преподавателю за высокие результаты труда.

Анализ вопросов оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО в актах социального партнерства и локальных нормативных актах образовательных организаций СПО (положения об оплате труда) выявил существенный межрегиональный разрыв в размерах заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО, порой разница в размерах тарифной ставки составляет десятки раз.

Для преодоления межрегиональной дифференциации в оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО, а также с целью создания единой методологической основы при установлении единых минимальных гарантий по оплате труда, используя пример действовавшего при Единой тарифной сетке положения о взаимообусловленном соотношении размера тарифной ставки первого разряда с размером МРОТ, предложено законодательно закрепить положение о соотношении размера базовой тарифной ставки (базового оклада) преподавателя образовательной организации СПО с двукратным размером МРОТ.

Указанная кратность обоснована рядом причин, прежде всего тем, что труд преподавателя является квалифицированным, а МРОТ по своей правовой природе предназначен для оплаты неквалифицированного труда. Кроме того, кратность обоснована при соотношении действующей в настоящее время ставки заработной платы преподавателя образовательной организации СПО, устанавливаемой за 720 часов в год нормируемой учебной (преподавательской) работы, с фактическим рабочим временем преподавателя с учетом его внеаудиторной деятельности в течение учебного года,

составляющей величину в 2 раза больше (36 часов в неделю x 4 недели x 10 учебных месяцев = 1 440 часов). Наконец, в работе представлены примеры действующего в ряде субъектов РФ минимального потребительского бюджета, практически соотносимого по своему размеру с удвоенным размером МРОТ.

Видится целесообразным закрепить законодательную гарантию того, что доля основной части заработной платы преподавателя не может составлять менее 70–80 % общего размера оплаты труда. Основания установления переменной части заработной платы, как и ее размер, фактически полностью зависят от образовательной организации СПО, и нередко эта часть в заработной плате преподавателя вообще отсутствует. Предложенный подход позволит гарантировать работникам достаточный размер заработной платы даже в том случае, когда переменная часть оплаты труда не устанавливается. Кроме того, поскольку компенсационные и стимулирующие выплаты рассчитываются в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), предложенная мера также эффективна.

На основании полученных результатов анкетирования преподавателей образовательных организаций СПО, согласно которым две трети респондентов не чувствуют удовлетворенности в справедливом вознаграждении за труд, учитывая социальную значимость среднего профессионального образования в РФ и необходимость развития кадрового потенциала с одновременным повышением престижности и привлекательности педагогической профессии, обосновывается необходимость отказа от величины ученико-часа как основы расчета тарифной ставки (оклада). Предлагается независимо от объема финансирования образовательной организации СПО и от фонда оплаты труда основного персонала, а также независимо от количества обучающихся в группе установить на федеральном уровне гарантированную минимальную стоимость преподавательского часа (гарантированная минимальная стоимость выполнения трудовой функции преподавателем образовательной организации

СПО в час), рассчитанную путем деления МРОТ на 72 (число нормируемых часов в месяц) и умножения на коэффициент 2. При определении размера оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО минимальную стоимость преподавательского часа применять 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. При почасовой оплате, предусмотренной гражданско-правовым договором об оказании образовательных услуг, минимальная стоимость преподавательского часа может быть использована в качестве ориентира для определения размера вознаграждения.

Анализ применяемых в настоящее время моделей оплаты труда в сфере образования показал, что оптимальной для системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО является критериально-интегрированная модель, сочетающая в себе положения критериальной модели и модели, основанной на интегрированном окладе. В частности, предлагается применять систему критериев (качество и результативность по видам деятельности преподавателя, удовлетворенность потребителей), синтез источников бюджетных и внебюджетных средств фонда оплаты труда, и вести интегрированный учет всех видов деятельности преподавателей с обязательным возмещением расходов на приобретение и использование необходимого компьютерного оборудования, оплату коммуникационных сервисов (интернета, услуги связи) и т.п.

Результаты проведенного автором социологического исследования и анализ ряда актов социального партнерства, а также положений об оплате труда в образовательных организациях СПО позволил сделать вывод о

целесообразности введения единого на территории РФ гарантированного открытого перечня стимулирующих выплат. Разработаны укрупненные группы критериев для установления этих выплат (критерии качества преподавания; критерии, связанные с трудоустройством выпускников; критерии, связанные с опытом преподавания), предложены показатели, которые могут быть включены в каждую группу, и варианты размеров выплат. При этом за образовательной организацией СПО сохраняется право дополнять этот перечень за счет источника от приносящей доход деятельности.

Дополнительно констатировано несоответствие сложившейся практики правоприменения положениям ст. 129 ТК РФ в части учета уровня квалификации в устанавливаемом размере тарифной ставки (оклада). Такая практика должна быть прекращена. При изменении (повышении) уровня квалификации преподавателя необходимо пересматривать размер тарифной ставки (оклада), а не регулировать этот вопрос стимулирующими выплатами.

Думается, что сделанные в работе выводы и предложения позволят реализовать принцип равной оплаты за труд равной ценности с одновременным сохранением и развитием дифференциации в оплате труда в зависимости от индивидуального трудового вклада преподавателя, эффективности результатов его труда, реализуемой в самостоятельном определении образовательными организациями стимулирующей части оплаты труда.

Исследование показало большое теоретическое и практическое значение трудового института оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО и обозначило необходимость дальнейшего исследования этой проблематики. В частности, большой исследовательский интерес представляют вопросы применимости выводов, предложенных в настоящей работе, к сфере высшего профессионального образования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Международные и зарубежные правовые акты

1. *Всеобщая декларация прав человека* (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1995. – № 67.
2. *Относительно защиты заработной платы*: Конвенция Международной организации труда 01.07.1949 № 95 (с изм. от 23 июня 1992 г.) // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 447.
3. *Относительно дискриминации в области труда и занятий*: Конвенция Международной организации труда от 25.06.1958 № 111 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.
4. *Об основополагающих принципах и правах в сфере труда*: Декларация Международной организации труда (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. – 1998. – № 238.
5. *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах*. 16.12.1966. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pactecon.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml) (дата обращения: 08.08.2023).
6. *Европейская социальная хартия* (пересмотренная). Страсбург. 03.05.1996. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120807/?ysclid=1l2d902h8h421422754](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/?ysclid=1l2d902h8h421422754) (дата обращения: 08.08.2023).
7. Закон Республики Беларусь от 07 мая 2021 г. № 98-З «Об изменении законов по вопросам социальных нормативов и минимальной заработной платы». URL: <https://myfin.by/wiki/term/minimalnyj-potrebiteľskij-byudzhet> (дата обращения: 11.11.2023).
8. *Tarifvertragsgesetz (TVG)* URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> (дата обращения: 07.09.2023).
9. Закон № 83-634 от 13 июля 1983 г., содержащий права и обязанности публичных служащих Франции URL: [https://ozlib.com/1069804/pravo/zakon\\_iyulya\\_1983\\_soderzhaschij\\_prava\\_obyazannosti\\_publichnyh\\_sluzhaschih?ysclid=ls1rwf26v4814320217](https://ozlib.com/1069804/pravo/zakon_iyulya_1983_soderzhaschij_prava_obyazannosti_publichnyh_sluzhaschih?ysclid=ls1rwf26v4814320217) (дата обращения: 25.12.2023).

### Нормативные правовые акты Российской Федерации

10. *Конституция Российской Федерации* (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. *О прожиточном минимуме в Российской Федерации*: Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ (ред. от 5 декабря 2022 г.) // СЗ РФ. – 1997. – № 43. – Ст. 4904.

12. *О Российской* трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ (ред. от 28 декабря 2016 г.) // СЗ РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.

13. *О минимальном* размере оплаты труда: Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 19 декабря 2022 г.) // СЗ РФ. – 2000. – № 26. – Ст. 2729.

14. *Трудовой* кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 14 февраля 2024 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.

15. *О государственной* гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 29 декабря 2022 г.) // СЗ РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

16. *О внесении* изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.) // СЗ РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.

17. *О внесении* изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ // СЗ РФ. – 2007. – № 17 – Ст. 1930.

18. *Об образовании* в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 25 декабря 2023 г.) // СЗ РФ. – 2012. – № 53 (часть I). – Ст. 7598

19. *О внесении* изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 09 ноября 2020 г. № 362-ФЗ // СЗ РФ. – 2020. – № 46. – Ст. 7206.

20. *О внесении* изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений: Федеральный закон от 19 декабря 2022 г. № 522-ФЗ // СЗ РФ. – 2022. – № 52 – Ст. 9352.

21. *О системе* минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации: указ Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210 // Российская газета. – 1992. – 7 марта.

22. *О мероприятиях* по реализации государственной социальной политики: указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // СЗ РФ. – 2012. – № 19. – Ст. 2334.

23. *О Национальной* стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы: указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 // СЗ РФ. – 2012. – № 23. – Ст. 2994.

24. *О национальных* целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 (ред. от 21 июля 2020 г.) // СЗ РФ. – 2018. – № 20. – Ст. 2817.

25. *О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года*: указ Президента РФ от 21 июля 2020 года № 474 // СЗ РФ. – 2020. – № 30. – Ст. 4884.

26. *О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*: постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 (ред. от 20 декабря 2003 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 44. – Ст. 4399.

27. *Об условиях оплаты труда работников федерального казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Российской Федерации»*: постановление Правительства РФ от 12 октября 2006 г. № 610 (ред. от 03 октября 2018 г.) // СЗ РФ. – 2006. – № 42. – Ст. 4384.

28. *Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы*: постановление Правительства РФ от 24 марта 2007 г. № 176 (ред. от 10 апреля 2020 г. с изм. от 23 сентября 2022 г.) // СЗ РФ. – 2007. – № 14. – Ст. 1689.

29. *О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений*: постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 (ред. от 19 января 2019 г.) // СЗ РФ. – 2008. – № 33. – Ст. 3852.

30. *О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках*: постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 (ред. от 07 апреля 2017 г.) // СЗ РФ. – 2015. – № 21. – Ст. 3105.

31. *Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»*: постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 (ред. от 01 декабря 2022 г.) // СЗ РФ. – 2018. – № 1 (часть II). – Ст. 375.

32. *О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения*: постановление Правительства РФ от 1 июня 2021 г. № 847 // СЗ РФ. – 2021. – № 24 (часть II) – Ст. 4499.

33. *О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации*: постановление Правительства РФ от 7 июля 2021 г. № 1133 (в ред. от 7 октября 2021 г.) // СЗ РФ. – 2021. – № 29. – Ст. 5644.

34. *Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций*: постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 // СЗ РФ. – 2022. – № 9 (часть I) – Ст. 1341.

35. *О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта «Профессионалитет»:* постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 г. № 387 // СЗ РФ. – 2022. – № 12. – Ст. 1871.

36. *О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года:* распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 28 сентября 2018 г.) // СЗ РФ. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.

37. *О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы:* распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (ред. от 14 сентября 2015 г.) // СЗ РФ. – 2012. – № 49. – Ст. 6909.

38. *Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)»:* постановление Минтруда РФ от 11 сентября 1995 г. № 49. [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

39. *Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:* постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 // Российская газета. – 2003. – № 162.

40. *О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:* приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 № 525 // Российская газета. – 2007. – № 223.

41. *Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях:* приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (ред. от 17 сентября 2010 г.) // Российская газета. – 2008. – № 28.

42. *Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях:* приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (ред. от 20 февраля 2014 г.) // Российская газета. – 2008. – № 30.

43. *Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования:* приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н (ред. от 23 декабря 2011 г.) // Российская газета. – 2008. – № 113.

44. *Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального*

образования: приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н // Российская газета. – 2008. – № 113.

45. *Об утверждении* профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих: приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н (ред. от 11 декабря 2008 г.) // Российская газета. – 2008. – № 143.

46. *Об утверждении* Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: приказ Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31 мая 2011 г.) // Российская газета. – 2010. – № 237.

47. *Об утверждении* рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н (ред. от 20 февраля 2014 г.) // Ваше право. – 2014. – № 8.

48. *Об утверждении* методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

49. *Об утверждении* перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования: приказ Министерства образования и науки РФ от 29 октября 2013 г. № 1199 (ред. от 20 января 2021 г.) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2014. – № 6.

50. *О продолжительности* рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 (ред. от 13 мая 2019 г.) // Российская газета. – 2015. – № 49.

51. *Об утверждении* Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 // Российская газета. – 2016. – № 129.

52. *Об утверждении* федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании: приказ Министерства образования и науки РФ от 13 марта 2018 г. № 183. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

53. *Об утверждении* Порядка организации профессионального обучения и среднего профессионального образования лиц, осужденных к лишению свободы и отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной

системы Российской Федерации: приказ Министерства юстиции РФ от 24 марта 2020 г. № 59. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

54. *Об утверждении* Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 2 сентября 2020 г. № 457 (в ред. от 20 октября 2022 г.) – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

55. *Об утверждении* Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»: приказ Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

56. *Об утверждении* показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых указанным руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера: приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 23 июня 2021 г. № 525 (ред. от 14 октября 2022 г.). – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

57. *Об утверждении* Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 г. № 800 (в ред. от 19 января 2023 г.). – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

58. *Об утверждении* Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства просвещения РФ от 24 августа 2022 г. № 762. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

59. *Об утверждении* Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

## **Иные официальные документы**

60. *О почасовой* оплате труда в образовательных учреждениях (в ред. от 2 ноября 1995 г.): письмо Минобразования РФ от 29 декабря 1995 г. № 87-М. URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minobrazovaniya-rf-ot-29121995-no-87-m/?ysclid=lmouq7ofoe254368833> (дата обращения: 19.11.2023).

61. *О подготовке* и направлении вариантов модельных методик: письмо Министерства образования и науки РФ от 13 сентября 2006 г. № АФ-213/03. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

62. *О расчете* часовой тарифной ставки за работу в выходные и нерабочие праздничные дни: письмо Федеральной службы по труду и занятости от 28 сентября 2011 г. № 2822-6-1. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

63. *О разработке* показателей эффективности (вместе с Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение, утв. Минобрнауки России 18 июня 2013 г.): письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

64. *Об определении* размера оплаты труда за сверхурочную работу: письмо Министерства здравоохранения РФ от 2 июля 2014 г. № 16-4/2059436. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

65. *Методические* рекомендации по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования: письмо Министерства образования и науки РФ от 22 апреля 2015 г. № 06-443 «О направлении Методических рекомендаций»: утв. Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Министерства образования и науки РФ 20 апреля 2015 г. № 06-830вн. – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

66. *Федеральный* проект «Кадры для цифровой экономики»: утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности (протокол от 28 мая 2019 г. № 9). URL: <https://digital.gov.ru/uploaded/files/pasport-federalnogo-proekta-kadryi-dlya-tsifrovoj-ekonomiki.pdf> (дата обращения: 01.10.2021).

67. *Единые* рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11 // Российская газета. – 2022. – № 7.

68. *Единые* рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11 // Российская газета. – 2023. – № 12.

69. *Единые* рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год: утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11 // Российская газета. 2024. № 8.

70. *Об ответах* на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196: письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 августа 2023 г. № 08-1510/394 Вопрос 25. URL:<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407454635/?ysclid=lpxt8m7lo y857956145> (дата обращения: 09.12.2023).

71. *О внесении изменения в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации*: проект Федерального закона № 1162232-7 (внесен 29 апреля 2021 г. депутатами ГД Лебедевым И.В., Ниловым Я.Е., Свищёвым Д.А., Диденко А.Н., Панкиным Б.Р., сенатором РФ Леоновым С.Д.; отклонен 12 октября 2023 г.) . – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

72. *О внесении изменений в статью 144 Трудового кодекса Российской Федерации*: проект Федерального закона № 1183927-7 (внесен 01 июня 2021 г. депутатом ГД М.С. Зайцевым; законопроект возвращен на доработку). – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

73. *О реализации* пилотного проекта в целях утверждения требований к системе оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений системы образования: проект постановления Правительства РФ (подготовлен Минпросвещения России по состоянию на 03 сентября 2021 г. URL: <https://regulation.gov.ru/> (дата обращения: 31.12.2023).

74. *О внесении* изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: законопроект № 179937-8 (внесен 11 августа 2022 г.; 17 мая 2023 г. рассмотрение законопроекта перенесено). – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

75. *О внесении* изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части исключения из состава заработной платы работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда, всех видов компенсационных выплат):

законопроект № 119419-8, отклонен 18 января 2023 г. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/119419-8> (дата обращения: 05.03.2023).

76. *Средняя* заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-сентябрь 2023 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-mo№itor\\_03-2023.htm](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-mo№itor_03-2023.htm) (дата обращения: 11.12.2023).

77. *Послание* Федеральному собранию Президента Российской Федерации В.В. Путина 21 февраля 2023. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/49010> (дата обращения: 11.03.2023).

### **Нормативные правовые акты, утратившие силу, исторические документы**

78. *Об утверждении Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (вместе с Конституцией):* постановление Чрезвычайного XVII Всероссийского Съезда Советов от 21 января 1937 г. // СУ РСФСР. – 1937. – № 2. – Ст. 11.

78. *Положение* о сельских ремесленных учебных мастерских, утв. Императором Николаем II от 10 марта 1897 г. // Полное собрание законов Российской империи. – Собрание третье. – Т. XVII. – СанктПетербург, 1900. – С. 109–112.

80. *Кодекс* законов о труде РСФСР // Собрание Указаний РСФСР. 1918. № 87–88.

81. *Об учебной профессионально-технической повинности:* Декрет СНК РСФСР от 29 июля 1920 г. // СУ РСФСР. – 1920. – № 70. – Ст. 325.

82. *КЗоТ РСФСР* от 30 октября 1922 г. (одобрен 1У сессией ВЦИК IX созыва). – [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

83. *О школах* фабрично-заводского ученичества: постановление ЦИК и СНК СССР от 15 сентября 1933 г. URL: <http://музейреформ.рф/node/14001> (дата обращения: 05.12.2023).

84. *Об образовании* Главного Управления Трудовых Резервов при Совнарком СССР: постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 02 октября 1940 г. № 1851 // СП СССР. – 1940. – № 25. – Ст. 602.

85. *Об укреплении* связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР: Закон СССР от 24 декабря 1958 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1959. – № 1. – Ст. 5.

86. *О повышении* заработной платы работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население: постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 15 июля 1964 г. № 620 (ред. от 07 марта 1989 г.) –

[Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

87. *О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли*: постановление Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. № 515 // СП СССР. – 1967. – № 14. – Ст. 95.

88. *Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР*: Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. (ред. от 10 июля 2001 г.) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. – № 50. – Ст. 1007.

89. *О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся системы профессионально-технического образования*: постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30 августа 1977 г. № 793 (ред. от 21 марта 1989 г.) // СП СССР. – 1989. – № 17. – Ст. 53.

90. *Об утверждении Положения о профессионально-технических учебных заведениях СССР*: постановление Совета Министров СССР от 11 апреля 1980 г. № 296 // СП СССР. – 1980. – № 11. – Ст. 77.

91. *О повышении заработной платы учителей и других работников народного образования*: постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 апреля 1984 г. № 318 // СП СССР. – 1984. – № 19. – Ст. 106.

92. *О внесении изменений в Инструкцию о порядке исчисления заработной платы работников учебных заведений*: приказ Госпрофобра СССР от 14 августа 1984 г. № 127 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

93. *Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения*: приказ Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. № 94 (ред. от 28 сентября 1987 г.) // Официальные документы в образовании: бюллетень. – 2001. – № 22.

94. *Об утверждении перечня доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников объединений, предприятий и организаций производственных отраслей народного хозяйства, на которые начисляются премии за результаты хозяйственной деятельности в производственных отраслях народного хозяйства*: постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 18 ноября 1986 г. № 491/26-175 (ред. от 17 октября 1988 г.) // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1987. – № 3. – Ст. 3.

95. *О временных положениях, регламентирующих деятельность учреждений (организаций) системы образования и подготовки кадров в РСФСР*: постановление Правительства РСФСР от 23 февраля 1991 г. № 119 (с изм. и доп. в ред. от 1 июля 1995 г.) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». (документ утратил силу).

96. *Об образовании*: Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-I (ред. от 12 ноября 2012 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. – 1992. – № 30. – Ст. 1797.

97. *О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки*: постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 (ред. от 20.12.2003) // Собрание актов Президента и

Правительства РФ. – 1992. – № 16. – Ст. 1253. [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

98. *Об утверждении* Методических рекомендаций по совершенствованию организации заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда: постановление Минтруда РФ от 11 ноября 1992 г. № 32 // Бюллетень Министерства труда и занятости населения РФ. – 1992. – № 11–12.

99. *Об утверждении* коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании: постановление Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7 (ред. от 02 ноября 1995 г.) // Бюллетень Министерства труда РФ. – 1993. – № 3.

100. *Об утверждении* разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании»: постановление Минтруда России от 04 марта 1993 г. № 48 // Российская газета. – 1995. – № 2.

101. *Рекомендации* по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и примерная форма трудового договора (контракта): постановление Министерства труда РФ от 14 июля 1993 г. № 135 // Бюллетень Минтруда РФ. – 1993. – № 9–11.

102. *Об отпусках* работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций: постановление Правительства РФ от 13 сентября 1994 г. № 1052 (ред. от 01 октября 2002 г.) // СЗ РФ. – 1994. – № 21. – Ст. 2397.

103. *О согласовании* разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации: постановление Минтруда РФ от 17 августа 1995 г. № 46. [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

104. *Об оплате* труда работников федеральных государственных учреждений: Федеральный закон от 4 февраля 1999 г. № 22-ФЗ (ред. от 20 апреля 2007 г.) // СЗ РФ. – 1999. – № 7. – Ст. 869.

105. *О повышении* тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: постановление Правительства РФ от 18 марта 1999 г. № 309 (ред. от 30 марта 2000 г.) // СЗ РФ. – 1999. – № 13. – Ст. 1605.

106. *О повышении* тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: Указ Президента РФ от 20 марта 2000 г. № 539 // СЗ РФ. – 2000. – № 13. – Ст. 1341.

107. *О повышении* тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: постановление Правительства РФ от 30 марта 2000 г. № 282 // СЗ РФ. – 2000. – № 14. – Ст. 1512.

108. *О повышении* тарифных ставок (окладов) первого-шестого разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: постановление Правительства РФ от 10 октября 2000 г. № 764 // СЗ РФ. – 2000. – № 42. – Ст. 4141.

109. *Об утверждении* Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении): постановление Правительства РФ от 3 марта 2001 г. № 160 // (ред. от 31 марта 2003 г.) // СЗ РФ. – 2001. – № 11. – Ст. 1034.

110. *О тарифной* ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: Федеральный закон от 25 октября 2001 г. № 139-ФЗ (ред. от 1 октября 2003 г.) // СЗ РФ. – 2001. – № 44. – Ст. 4150.

111. *О повышении* тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы: постановление Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. № 775 (ред. от 02 октября 2003 г.) // СЗ РФ. – 2001. – № 47. – Ст. 4141.

112. *О продолжительности* ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений: постановление Правительства РФ от 01 октября 2002 г. № 724 (ред. от 23 июня 2014 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 40. – Ст. 3935.

113. *О продолжительности* рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений: постановление Правительства РФ от 03 апреля 2003 г. № 191 (ред. от 18 августа 2008 г.) // СЗ РФ. – 2003. – № 14. – Ст. 1289.

114. *О размере* тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства РФ от 29 апреля 2006 г. № 256 (ред. от 10 марта 2009 г.) // СЗ РФ. – 2006. – № 18. – Ст. 2015.

115. *О введении* новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства РФ от 22 сентября 2007 г. № 605 (ред. от 28 марта 2008 г.) // СЗ РФ. – 2007. – № 41. – Ст. 4893.

116. *Об утверждении* Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении): постановление Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543 // СЗ РФ. – 2008. – № 30 (часть II). – Ст. 3631.

117. *Об утверждении* Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Пермского края для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей): постановление Правительства Пермского края от 3 августа

2009 г. № 514-п // Бюллетень законов Пермского края, правовых актов губернатора Пермского края, Правительства Пермского края, исполнительных органов государственной власти Пермского края. – 2009. – № 31.

118. *О продолжительности* рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников: приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 // Российская газета. – 2011. – № 29.

119. *Об утверждении* Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 464 (ред. от 28 августа 2020 г.) // Российская газета. – 2013. – № 172.

120. *Об утверждении* профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования: приказ Минтруда России от 08 сентября 2015 г. № 608н [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

### **Судебная практика**

121. *Постановление* Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2018. – № 2.

122. *Постановление* Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2018. – № 5.

123. *Постановление* Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» // СЗ РФ. – 2019. – № 16. – Ст. 2026.

124. *Постановление* Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова» // СЗ РФ. – 2019. – № 52 (часть II). – Ст. 8137.

125. *Постановление* Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. № 16-П «По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго части первой статьи 327.1

Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

126. *Постановление* Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 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» // СЗ РФ. – 2023. – № 26. – Ст. 4845.

127. *Определение* Конституционного Суда РФ от 01 октября 2009 г. № 1160-О-О по жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

128. *Определение* Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2009 г. № 1557-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барахтенко Марии Николаевны на нарушение ее конституционных прав Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

129. *Определение* Конституционного Суда РФ от 12 апреля 2019 г. № 868-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Алексеевой Анны Михайловны и Капитоновой Натальи Владимировны на нарушение их конституционных прав положениями статей 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

130. *Определение* Конституционного Суда РФ от 12 апреля 2019 г. № 869-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Милащенко Натальи Витальевны и Смирновой Людмилы Юрьевны на нарушение их конституционных прав положениями статей 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

131. *Определение* Конституционного Суда РФ от 29 мая 2019 г. № 1269-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Воробьевой Нелли Сергеевны на нарушение ее конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

132. *О применении* судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) // Российская газета. – 2004. – № 72.

133. *О некоторых* вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: постановление Пленума

Верховного Суда Российской Федерации от 22 декабря 1992 г. № 16 (ред. от 21 ноября 2000 г.) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» (документ утратил силу).

134. *Определение* СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 мая 2023 г. № 32-КГПР23-4-К1 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

135. *Определение* Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 15 мая 2018 г. по делу № АПЛ18-205 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

136. *Постановление* Верховного Суда РФ от 10 февраля 2020 г. № 65АД20-1). URL:<http://www.legalacts.ru/sud/postanovlenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-10022020-№-65-ad20-1/?ysclid=ljlfcrjq7846635247> (дата обращения 03.07.2023).

137. *Определение* СК по административным делам Верховного Суда РФ от 6 апреля 2011 г. по делу № 3-Г11-7 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

138. *Определение* СК по административным делам Верховного Суда РФ от 16 мая 2012 г. № 32-АПГ12-4 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

139. *Обзор* практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

140. *Определение* СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

141. *Апелляционное определение* СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 22 марта 2023 г. по делу № 33-198/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

142. *Определение* СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 ноября 2022 г. по делу № 8Г-17888/2022[88-18155/2022] [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

143. *Определение* СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30 августа 2023 г. по делу № 8Г-14964/2023[88-15744/2023] [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

144. *Определение* СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25 сентября 2023 г. по делу № 8Г-19027/2023[88-19396/2023] [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

145. *Определение* СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 апреля 2020 г. по делу № 8Г-4536/2020[88-

6262/2020) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

146. *Кассационное* определение Московского городского суда от 16 декабря 2011 № 33-42035/11 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

147. *Постановление* Четвертого арбитражного апелляционного суда от 09.02.2018 № 04АП-7376/17 по делу № А58-2479/2017 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

148. *Постановление* Третьего арбитражного апелляционного суда от 24 января 2019 г. № 03АП-6727/18 по делу № А33-16167/2018 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

149. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 10 ноября 2021 г. по делу № 33-13662/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

150. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 24 февраля 2021 г. по делу № 33-1072/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

151. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Костромского областного суда от 04 апреля 2022 г. по делу № 33-621/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

152. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 30 ноября 2022 г. по делу № 33-9277/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

153. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Кировского областного суда от 08 апреля 2021 г. по делу № 33-1288/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

154. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 марта 2023 г. по делу № 33-4152/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

155. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Новгородского областного суда от 06 октября 2021 г. по делу № 33-1777/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

156. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 11 июня 2021 г. по делу № 33-3890/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

157. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 11 ноября 2021 г. по делу № 33-31306/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

158. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 10 апреля 2023 г. по делу № 33-2250/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

159. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 28 февраля 2023 г. по делу № 33-2091/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

160. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 29 июня 2022 г. по делу № 33-4871/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

161. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 03 апреля 2012 г. по делу № 33-630-03 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

162. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 28 марта 2023 г. по делу № 33-3814/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

163. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 26 марта 2019 г. по делу № 33-3606/2019 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

164. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 08 ноября 2017 г. по делу № 33-5008/2017 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

165. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 08 ноября 2017 г. по делу № 33-5009/2017 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

166. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 16 июля 2014 г. по делу № 33-9597/20147 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

167. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 23 апреля 2012 г. по делу № 33-2988/2012 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

168. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 31 июля 2013 г. по делу № 33-2734 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

169. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 августа 2012 г. № 11-15088/2012 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

170. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 19 января 2021 г. по делу № 33-55/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

171. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 09 декабря 2020 г. по делу № 33-2806/2020 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

172. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 марта 2019 г. по делу № 33-10425/2019 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

173. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 06 марта 2019 г. по делу № 33-9889/2019 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

174. *Апелляционное* определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 06 марта 2019 г. по делу № 33-9913/ [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

175. *Определение* СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2011 г. № 33-43035 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

176. *Определение* СК по гражданским делам Московского городского суда от 26 июля 2011 г. по делу № 33-23257 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

177. *Определение* СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 04 июля 2011 г. по делу № 33-1875/2011 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

178. *Определение* СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 21 апреля 2011 г. по делу № 33-5477 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

179. *Решение* Охинского городского суда Сахалинской области от 23 июня 2020 г. по делу № 2-18/2020 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

180. *Решение* Тальменского районного суда Алтайского края от 15 августа 2022 г. по делу № 2-453/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

181. *Решение* Ленинского районного суда г. Костромы от 10 ноября 2021 года по делу № 2-1597/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

182. *Решение* Останкинского районного суда г. Москвы от 18 января 2022 г. по делу № 02-0641/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

183. *Решение* Кировского районного суда г. Перми Пермского края от 12 сентября 2019 г. по делу № 2-2188/2019 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

184. *Решение* Новгородского районного суда Новгородской области от 19 августа 2019 г. по делу № 2-2674/2019 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

185. *Решение* Фроловского городского суда Волгоградской области от 20 января 2022 г. по делу № 2-21/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
186. *Решение* Ленинского районного суда г. Оренбурга Оренбургской области от 10 февраля 2022 г. по делу № 2-1022/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
187. *Решение* Псковского городского суда Псковской области от 14 июля 2023 г. по делу № 2-3197/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
188. *Решение* Кореневского районного суда Курской области от 02 февраля 2023 г. по делу № 2-16/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
189. *Решение* Южно-Сахалинского городского суда Сахалинской области от 19 декабря 2022 г. по делу № 2-7870/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
190. *Решение* Лангепасского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 28 июня 2022 г. по делу № 2-527/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
191. *Решение* Лесозаводского районного суда Приморского края от 01 июня 2021 г. по делу № 2-238/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
192. *Решение* Талицкого районного суда Свердловской области от 31 октября 2012 г. по делу № 2-579/2012 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
193. *Решение* Вологодского городского суда Вологодской области от 21 февраля 2012 г. по делу № 2-1555/12 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
194. *Решение* Кисловодского городского суда Ставропольского края от 26 мая 2023 г. по делу № 2-1534/2023 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
195. *Решение* Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 03 сентября 2010 г. по делу № 2-6962/2010 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
196. *Решение* Октябрьского районного суда г. Липецка Липецкой области от 19 октября 2020 г. по делу № 2-2871/2020 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
197. *Решение* Алексеевского районного суда Белгородской области от 15 ноября 2022 г. по делу № 2-914/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
198. *Решение* Кирсановского районного суда Тамбовской области от 05 июля 2019 г. по делу № 2-423/2019 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

199. *Решение* Родинского районного суда Алтайского края от 29 августа 2018 г. по делу № 2-167/2018 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

200. *Решение* Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 26 января 2021 г. по делу № 2-319/2021 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

201. *Решение* Ленинского районного суда г. Костромы Костромской области от 24 мая 2022 г. по делу № 2-81/2022 [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

### **Нормативные правовые акты субъектов РФ**

202. *Об установлении* районного коэффициента к заработной плате: постановление Администрации Красноярского края от 24 апреля 1992 года № 160-г [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

203. *Об оплате* труда работников государственных учреждений Пермского края: закон Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291-ПК (ред. от 7 марта 2019 г. // СЗ Пермского края. – 2008. – № 10.

204. *Об утверждении* Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края: постановление Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. № 178-пр (ред. от 21 августа 2021 г.) // СЗ Хабаровского края. – 2008. – № 8 (73).

205. *Об утверждении* Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях: постановление Правительства Республики Бурятия от 7 августа 2008 г. № 387 (ред. от 12 декабря 2019 г.) // Официальный вестник к газете «Бурятия». – 2008. – № 79.

206. *Об оплате* труда работников государственных учреждений области: закон Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ (с изм. на 12 декабря 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/819068911?ysclid=levd12sg6g794764173> (дата обращения: 05.03.2023).

207. *Об оплате* труда работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность: постановление Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 г. № 2099. URL: <https://depobr.gov35.ru/dokumenty/dokumenty/3102833/?ysclid=levd7qh7ne417335415> (дата обращения: 05.03.2023).

208. *Об оплате* труда работников государственных учреждений Краснодарского края: закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-

КЗ(с изм. на 23 декабря 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/461602057?marker> (дата обращения: 05.03.2023).

209. *О введении* отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края: постановление Главы Администрации (Губернатор) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 (с изм. на 27 сентября 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/461601047?ysclid=levdlpk№50342335367> (дата обращения: 05.03.2023).

210. *Об утверждении* Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении единого государственного экзамена: постановление Правительства Москвы от 4 мая 2011 г. № 184-ПП // Вестник Мэра и Правительства Москвы. – 2011. – № 29.

211. *Об утверждении* Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Камчатского края: постановление Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 г. № 161-П (в ред. от 29 августа 2023 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/460108710?ysclid=lpttkygzwm161211423> (дата обращения: 06.12.2023).

212. *О мерах* по реализации главы 9 «Дополнительные меры социальной поддержки работников государственных учреждений» Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»: постановление Правительства Санкт-Петербурга от 10 октября 2013 г. № 773 (ред. от 21 февраля 2018 г.) // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга. URL: <http://www.gov.spb.ru>. (дата обращения: 16.10.2023).

213. *Об оплате* труда работников государственных образовательных учреждений Московской области: постановление Правительства Московской области от 27 декабря 2013 г. № 1186/58 (с изм. от 9 октября 2023 г.) // Официальный сайт. URL: <https://docs.cntd.ru/document/537949072?marker=64U0IK> (дата обращения: 06.12.2023).

214. *Об образовании* в Пермском крае: Закон Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК (ред. от 10 ноября 2023 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/494902435#64U0IK> (дата обращения: 25.09.2023).

215. *Об утверждении* Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования: постановление Правительства Пермского края от 1 апреля 2014 г. № 214-п (ред. от 8 ноября 2023 г.) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

216. *Об оплате* труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края: приказ Министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр (с изм. от 27 октября 2023 г.) URL:

<https://docs.cntd.ru/document/550162482?ysclid=lrqlt11rn5448317531> (дата обращения: 04.12.2023).

217. *Об утверждении* Положения о системе оплаты труда работников образовательных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл: постановление Правительства Республики Марий Эл от 29 октября 2021 г. № 458 (с изм. от 10 ноября 2023 г.) URL:<https://docs.cntd.ru/document/577944675?ysclid=lrqlharbjv908445866> (дата обращения: 04.12.2023).

218. *Об утверждении* стоимостной величины минимального потребительского бюджета в целом по Республике Татарстан за III квартал 2023: постановление кабинета министров Республики Татарстан от 29 ноября 2023 г. № 1529. URL: [https://mtsz.tatarstan.ru/file/pub/pub\\_3968257.pdf](https://mtsz.tatarstan.ru/file/pub/pub_3968257.pdf) (дата обращения: 05.12.2023).

219. *Об утверждении* Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное»: приказ Министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края от 20 февраля 2023 г. № 47 (ред. от 23 ноября 2023 г.) // Приморская газета. – 2023. – 28 февр., № 15.

### **Акты социального партнерства**

220. *Отраслевое* соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы (29 декабря 2020 г.) [Электронный ресурс] Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

221. *Постановление* Генсовета ФНПР от 16 ноября 2022 г. № 13–4. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-gensoveta-fnpr-ot-16-11-2022-13-4.html?ysclid=lqc4m8y3qk660507868> (дата обращения: 11.11.2023).

222. *Соглашение* между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020–2022 годы от 19 декабря 2019г. (с изм. от 15 декабря 2022 г.) URL: <https://docs.cntd.ru/document/406130398?ysclid=lpqxv9сbve80278536> (дата обращения: 04.12.2023).

223. *Областное* отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2020–2022 годы от 15 января 2020 г. URL: <https://minobr.nso.ru/page/10725> (дата обращения: 06.05.2022).

224. *Областное* отраслевое соглашение между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2024 годы от 22 апреля 2021 г. URL: <http://kodeks.karelia.ru/api/show/578065776> (дата обращения: 06.05.2022).

225. *Соглашение* между министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021–2024 гг. от 19 мая 2021 г. URL: <https://www.eseur.ru/Files/file14673.pdf> (дата обращения: 04.12.2023).

226. *Отраслевое* соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента образования ЯНАО, на 2021–2023 годы от 15 июля 2021 г. URL: <https://do.yanao.ru/documents/active/43385/?ysclid=lp8stv0ud439349652> (дата обращения: 04.12.2023).

227. *Отраслевое* соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022–2024 годы. URL: <https://docs.cntd.ru/document/406109140?ysclid=lpqh7xvvs19196107> (дата обращения: 05.05.2023).

228. *Региональное* отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Камчатского края на 2021–2023 годы от 01 июня 2021 г. URL: <https://minobraz.kamgov.ru/oplata-truda> (дата обращения: 06.05.2022).

229. *Отраслевое* соглашение между Министерством образования Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 годы. URL: <http://profobr13.ru/wp-content/uploads/2021/01/Otraslevoe-Soglashenie-2021-2023g-pechat.doc?ysclid=lrqhpсm2225900867> (дата обращения: 05.05.2023).

230. *Отраслевое* соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022–2024 годы от 10 января 2022 г. URL: <https://knmc.centerstart.ru/sites/knmc.centerstart.ru/files/files/2022-04/otraslevoe-soglashenie-2022-2024.pdf?ysclid=lhauioemoh819874158> (дата обращения: 05.05.2023).

231. *Отраслевое* соглашение между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022–2025 г.г. от 29 августа 2022 г. URL: <https://ressovet.ru/wp-content/uploads/2023/08/Otraslevoe-s-ministerstvom.pdf> (дата обращения: 04.12.2023).

232. *Региональное* соглашение «О минимальной заработной плате в Камчатском крае на 2023 год» от 26 декабря 2022 г. № 01-03-30-116. URL: <https://kamgov.ru/files/63c0c3ef9ee0d3.63349410.pdf> (дата обращения: 04.12.2023).

233. *Отраслевое* соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом

образования Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза образования на 2023–2025 годы от 28 декабря 2022г. URL: <https://profobr37.ru/regionalnoe-otraslevoe-soglashenie?ysclid=ltsm0gwsne585334668> (дата обращения: 06.05.2023).

234. *Коллективный* договор между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пермский агропромышленный техникум» на период с 2020 г. по 2022 г. URL: <http://papt59.ru/sveden/document/> (дата обращения: 20.07.2023)

235. *Коллективный* договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Строгановский колледж» на период с 2021 г. по 2024 г. URL: <https://strogankolledj.nubex.ru> (дата обращения: 20.09.2023).

236. *Коллективный* договор ГБПОУ Камчатского края «Камчатский медицинский колледж» от 28 мая 2019 г. URL: <https://kammedkolledge.ru/about/dokumenty/> (дата обращения: 06.12.2023).

237. *Коллективный* договор ГБПОУ «Новосибирский колледж систем связи и сервиса». URL: <https://college-novosibirsk.ru/about/doc/> (дата обращения: 20.09.2023).

238. *Коллективный* договор ГБПОУ «Нижегородский автомеханический техникум». URL: <http://намт.пф/images/doc/oplata-truda.compressed.pdf> (дата обращения: 01.02.2021).

239. *Коллективный* договор ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж – МЦК». URL: [https://urpc.ru/institution/official\\_documents/](https://urpc.ru/institution/official_documents/) (дата обращения: 01.02.2021).

240. *Коллективный* договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новокубанский аграрно-политехнический техникум» с работниками. URL: <https://pu52kk.ru/sveden/document/?ysclid=lpu2sdfzde382967197> (дата обращения: 06.12.2023).

241. *Коллективный* договор бюджетного профессионального образовательного учреждения «Вологодский колледж технологии и дизайна» на 2023–2025 годы. URL: [https://www.vktid.ru/files/document/KD\\_25.pdf?ysclid=lpu3szqyld591766869](https://www.vktid.ru/files/document/KD_25.pdf?ysclid=lpu3szqyld591766869) (дата обращения: 07.12.2023).

242. *Коллективный* договор государственном бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Сергиево-Посадский колледж». URL: <https://spkmo.ru/wp-content/uploads/2022/02/kollektivnyj-dogovor-2022-2024.pdf> (дата обращения: 06.12.2023).

243. *Коллективный* договор между руководством и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Чеченский аграрно-технический колледж» на три года с 01 сентября 2021 г. по 01 сентября 2024 г. URL: <https://cloud.chatc.ru/index.php/s/2tFmPfKBxKerH2№> (дата обращения: 06.12.2023).

## Локальные нормативные акты

244. *Устав* автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Национальный социально-педагогический колледж». г. Пермь. URL: [https://i-college.ru/sveden/files/Ustav\\_nacionalynogo\\_socialno-pedagogicheskogo\\_kolledgha\\_.pdf](https://i-college.ru/sveden/files/Ustav_nacionalynogo_socialno-pedagogicheskogo_kolledgha_.pdf) (дата обращения 07.12.2023г.);

245. *Устав* частного профессионального образовательного учреждения «Финансово-экономический колледж». URL: <https://фэк.рф/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/osnovnyie-svedeniya.html> (дата обращения 07.12.2023г.)

246. *Выписка* из реестра лицензий на образовательную деятельность автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Международный Восточно-Европейский колледж». Удмуртская Республика г. Ижевск. URL: [https://sde.perm.ru/wp-content/uploads/2021/05/Lic\\_MVEK.pdf](https://sde.perm.ru/wp-content/uploads/2021/05/Lic_MVEK.pdf) (дата обращения 07.12.2023г.)

247. *Устав* частного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский экономико-технологический колледж». г. Нижний Новгород. URL: [https://netk.nnov.ru/files//download/2015-ustav\\_netk\\_0\\_sig.pdf](https://netk.nnov.ru/files//download/2015-ustav_netk_0_sig.pdf) (дата обращения: 07.12.2023);

248. *Устав* частного профессионального образовательного учреждения «Финансово-экономический колледж». URL: <https://фэк.рф/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/osnovnyie-svedeniya.html> (дата обращения 07.12.2023г.)

249. *Положение* об оплате труда работников ГБПОУ «Строгановский колледж». URL: <https://strogankolledj.nubex.ru> (дата обращения: 20.09.2023).

250. *Положение* об оплате труда и о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум – ПАПТ». URL: <http://papt59.ru/sveden/> (дата обращения: 20.07.2023).

251. *Положение* об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский колледж почтовой связи и сервиса» на 2020–2021гг. URL: <https://college-novosibirsk.ru/student/raspisanie-2020/Положение%20об%20оплате%20труда%202020-2021%20гг.docx.pdf> (дата обращения: 01.02.2021).

252. *Об утверждении* положения об оплате труда ГБПОУ «Нижегородский автомеханический техникум» (ГБПОУ «НАМТ»): приказ от 31.12.2015 № 01–02/182. URL: <http://намт.рф/images/doc/oplata-truda.compressed.pdf> (дата обращения: 01.02.2021).

253. *Положение* об оплате труда работников ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж – МЦК»: решение Совета колледжа; протокол от 08.02.2017 № 6. URL: <https://urpc.ru/upload/Official/Положение%20об%20оплате%20труда%20работ>

ников%20ГАПОУ%20СО%20Уральский%20политехнический%20колледж-МЦК.pdf (дата обращения: 01.02.2021).

254. *Положение* об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новокубанский аграрно-политехнический техникум» URL: <https://pu52kk.ru/sveden/document/Положение%20об%20оплате%20труда%202023.pdf?ysclid=lpu25d4r93406447955> (дата обращения: 06.12.2023).

255. *Положение* об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Технический колледж имени Р.Н. Ашуралиева. URL: <https://therpk.ru/wp-content/uploads/2020/02/7-Ob-oplate-tr.pdf?ysclid=lpu18zw96j110581536> (дата обращения: 06.12.2023).

256. *Положение* о системе оплаты труда работников ГБПОУ Камчатского края «Камчатский медицинский колледж». URL: [https://kammedkolledge.ru/files/Svedeniya\\_ob\\_obrazovatelnoi\\_organizacii/%20Effective\\_contract/O%20системе%20оплаты%20труда%20работников%202016г.%20с%2001%20августа.pdf](https://kammedkolledge.ru/files/Svedeniya_ob_obrazovatelnoi_organizacii/%20Effective_contract/O%20системе%20оплаты%20труда%20работников%202016г.%20с%2001%20августа.pdf) (дата обращения: 06.12.2023).

257. *Положение* о выплатах стимулирующего характера работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Профессиональный колледж «Московия»: протокол от 31 августа 2020 г. № 5 // Официальный сайт. URL: <https://колледжмосковия.рф/wp-content/uploads/2022/10/Сведения-ПОО-Документы-Положение-об-оплате-труда-работников.pdf> (дата обращения: 06.12.2023).

258. *Положение* об оплате труда работников ГАОУ СПО МО «Профессиональный колледж «Московия». Приложение № 2. URL: [https://колледжмосковия.рф/wp-content/uploads/Polozenie\\_o\\_oplate\\_tryda.pdf?ysclid=lpoepr4pak957892061](https://колледжмосковия.рф/wp-content/uploads/Polozenie_o_oplate_tryda.pdf?ysclid=lpoepr4pak957892061) (дата обращения: 06.12.2023).

259. *Положение* об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Палласовский сельскохозяйственный техникум». URL: <https://pallasovkasht.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizacii/dokumenty/lokalnye-akty-3/polozhenie-ob-oplate-truda> (дата обращения: 07.12.2023).

260. *Положение* об оплате труда работников ГБПУ НСО «НКССиС» от 30 августа 2023 г. URL: [https://college-novosibirsk.ru/about/doc/lokalnye-normativnye-akty/Трудовые%20отношения%20и%20заработная%20плата/Положение%20август%202023\\_\\_подпись.pdf](https://college-novosibirsk.ru/about/doc/lokalnye-normativnye-akty/Трудовые%20отношения%20и%20заработная%20плата/Положение%20август%202023__подпись.pdf) (дата обращения: 02.12.2023).

### **Монографии, научная и учебная литература**

261. Абакумов А.А., Кузин Н.П., Пузырев Ф.И., Литвинов Л.Ф. Народное образование в СССР: общеобразовательная школа: сб. док. 1917–1973 гг. – М.: Педагогика, 1974. – 558 с.

262. *Абалкин Л. И.* Диалектика социалистической экономики. – М., 1981. – 351 с.
263. *Агафонова М.Ю.* и др. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – М.: Ин-т новой экономики, 1997. – 856 с.
264. *Агафонова М.Ю.* и др. Большой бухгалтерский словарь / под ред. Азрилияна А.Н. – М.: Ин-т новой экономики, 1999. – 569 с.
265. *Альтбах Ф.* Как платят профессорам: глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Альтбаха Ф., Райсберг Л., Юдкевич М., Андрущак Г., Пачеко И.М.; пер. с англ. Е. Сивак. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 439 с.
266. *Антропова И.П., Евланов А.И., Зольникова В.Д., Илюшина Н.В., Кокшаров В.А., Кульшин В.Н., Сапогов Н.В., Якушева Г.И.* Экономика и финансы системы профтехобразования: учеб. пособие. – Свердловск: Свердл. инж.-пед. ин-т, 1988. – 98 с. .
267. *Барр Р.* Политическая экономия: в 2 т. – М.: Междунар. отношения, 1994. – Т. 2. – 749 с.
268. *Белов В.А.* и др. Большой юридический словарь / под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е. – М.: Инфра-М, 2003. – 703 с.
269. *Блауг М.* Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. – М.: Дело, 1994. – 687 с.
270. *Брагинский М.И., Витрянский В.В.* Договорное право. Общие положения (книга первая). – М.: Статут, 2000. – 848 с.
271. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор как юридический способ привлечения к труду. – Пермь: Перм. ун-т, 2004. – 19 с.
272. *Бугров Л.Ю.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. – Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – 642 с.
273. *Бугров Л.Ю.* Советское законодательство о переводах на другую работу (некоторые вопросы развития). – Красноярск: Изд-во Красноярск. гос. ун-та, 1987. – 156 с.
274. *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информ.-правовое агентство «ИНПЭА», 1992. – 236 с.
273. *Бугров Л.Ю., Варламова Ю.В., Гонцов Н.И., Худякова С.С.* Творчество и трудовое право. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1995. – 129 с.
274. *Брюхина Е.Р., Третьякова Е.С.* Права человека в современном мире: монография / Перм. филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2020. – 113 с.
275. *Брюхина Е.Р., Мизюкин А.С., Порываев А.А., Трутнев С.В.* Трудовое право в вопросах и ответах: учеб. пособие / Перм. филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». – Пермь, 2021. – 289 с.
276. *Васильева Ю.В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы: монография. – Пермь: Пермский гос. ун-т, 2009. – 363 с.

277. *Волгин Н.А.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. – М.: Экзамен, 2003. – 222 с.
278. *Волгин Н.А., Будаев Т.Б.* Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 199 с.
279. *Гейц И.В.* Отраслевое регулирование заработной платы: учеб.-метод. пособие. – М.: Дело и сервис, 2002. – 207 с.
280. *Гейц И.В.* Оплата труда в отдельных отраслях экономики. – М.: Дело и сервис, 2003. – 223 с. (Библиотека журнала «Заработная плата». Вып. 9).
281. *Гейц И.В.* Заработная плата в вопросах и ответах: учеб.-метод. пособие. – М.: Дело и сервис, 2004. – 223 с.
282. *Гейц И.В.* Коллективный и индивидуальный трудовые договора: учеб.-метод. пособие. – М.: Дело и Сервис, 2002. – 272 с.
283. *Гейц И.В., Кадыш Е.А.* Учет и оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений: актуальные вопросы. Применение «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения 8». – М.: 1С-Паблишинг, 2021. – 351 с.
284. *Гегель Г.В.Ф.* Философия права. – М.: Мысль, 1990. – 525 с.
285. *Головина С.Ю., Лютов Н.Л.* Трудовое право: национальное и международное измерение: монография: в 2 т. Т. 2: Трансформация и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. – М.: Норма, 2022. – 566 с.
286. *Гоголев А.М.* Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений. – Пермь, 2000. – 157 с.
287. *Гребенщиков А.В., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Курс российского трудового права: Часть общая. В 3 т. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. – Т. 1. – 573 с.
288. *Грицанов А.А.* История философии: энциклопедия. – Минск: Интерпрессервис, Книжный Дом, 2002. – 1362 с.
289. *Гусейнов А.А.* Этика Аристотеля. – М.: Знание, 1984. – 64 с.
290. *Гусов К.Н.* Трудовое законодательство: сб. нормативных актов. – М.: Проспект, 2005. – 640 с.
291. *Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. – 2-е изд. – М.: Проспект, 2018. – 240 с.
292. *Драчук М.А.* Локальные нормативные акты организации: учеб.-метод. пособие. – Омск: Изд-во Омск. гос. ун-та, 2008. – 315 с.
293. *Еловииков Л.А.* Экономика труда: учеб. пособие. – Омск, 2002. – 335 с.
294. *Ершова Е.А.* Трудовое право в России: монография. – М.: Статут, 2007. – 618 с.
295. *Жилева И.А.* Экономико-организационный механизм инновационного развития сферы образовательных услуг: монография. – М.: Дашков и К, 2015. – 150 с.
296. *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. – М.: Юрид. лит., 1967. – 208 с.

297. *Иванкина Т.В.* Проблемы правового регулирования распределения общественных фондов потребления. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. – 102 с.
298. *Исайчева И.А.* Энциклопедия трудовых отношений. – 2-е изд. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 920 с.
299. *Капустин Е.И.* Качество труда и заработная плата. – М.: Мысль, 1964. – 333 с.
300. *Каранетов А.Г.* Экономический анализ права. – М.: Статут, 2016. – 528 с.
301. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. – М., ЗАО Бизнеском, 2013. – 402 с.
302. *Киселев И.Я.* Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. – М.: Наука, 1989. – 191 с.
303. *Коноплянник Т.М., Морозова И.В.* Оплата труда в бюджетных организациях: учеб.-практ пособие. – М.: КНОРУС, 2009. – 428 с.
304. *Коришунов Ю.Н.* Заключение и расторжение трудового договора (контракта). – М.: Науч. центр профсоюзов, 2000. – 105 с.
305. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право: пер. с англ. – М.: Новое изд-во, 2007. – 224 с.
306. *Косолапов В.В., Шорин В.Г.* Управление социальными процессами в развитии социалистическом обществе: учеб. пособие: в 4 ч. Ч. 1: Системный подход к научному управлению обществом. – М.: Ин-т управления нар. хоз-вом, 1977. – 124 с.
307. *Кох Р.* Принцип 80/20. – М.: Эксмо, 2016. – 512 с.
308. *Кузнецов С.А.* Большой толковый словарь русского языка. – СПб.: Норинт; М.: Рипол классик, 2008. – 1534 с.
309. *Лисов В.И.* Управление российским образованием: федеральные и региональные аспекты. – М., 2005. – 463 с.
310. *Лукьянов Н.Е., Пилипушка С.В.* Правовое регулирование трудовых отношений в системе образования: учеб. пособие / НГПУ. – Новосибирск: НГПУ, 2022. – 243 с.
311. *Лунина Н.А., Свиридов С.А.* Социальная справедливость и трудовое право. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 1997. – 131 с.
312. *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права: монография. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 938 с.
313. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
314. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
315. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период: монография. – М.: Проспект, 2017. – 622 с.
316. *Македонская Н.В., Малкина Д.С.* Оплата труда в учебных заведениях профтехобразования: справ. пособие. – М.: Высш. шк., 1985. – 184 с.

317. *Масленников А.А.* Сборник нормативных актов Российской Федерации по трудовому законодательству. – Екатеринбург: Рекламно-изд. агентство ПАН, 1996. – 168 с.
318. *Мацкевич О.В., Приженникова А.Н., Буянова А.В.* Трудовое право: учеб. для бакалавриата. – М.: Прометей, 2022. – 570 с.
319. *Меркуро Н., Медема С.* Экономическая теория и право. От Познера к постмодернизму и далее. – М.: Ин-т Гайдара, 2019. – 648 с.
320. *Милль Дж. С.* Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии. – М.: Эксмо, 2007. – 1037 с.
321. *Мицкевич А.В.* Акты высших органов советского государства. Юридическая природа нормативных актов высших органов государственной власти и управления СССР. – М.: Юрид. лит., 1967. – 175 с.
322. *Нетесов А.В.* Современный трудовой договор (контракт). – М.-СПб: Изд. Торговый Дом Герда, 1999. – 288 с.
323. *Озерникова Т.Г., Носырева И.Г.* Оплата труда персонала: учеб. пособие. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. – 390 с.
324. *Орлов В.В.* Основы философии. Ч. I: Диалектический, материализм. – Пермь: Изд-во Томского ун-та Пермское отделение, 1991. – 448 с.
325. *Орловский Ю.П., Белицкая И.Я., Кузнецов Д.Л., Черняева Д.В.* Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт: монография. – М.: Контракт, 2015. – 128 с.
326. *Основы социальной концепции Русской православной церкви.* – М.: Отд. внешних церковных связей Моск. Патриархата ОВЦС МП. 2008 – 174 с.
327. *Осовский Е.Г., Скородумов Н.М., Кушнарев Е.Г., Базилевская И.Н., Фельдман М.С.* Профессионально-техническое образование в СССР (1917–1972 гг.). Хроника основных событий. – Л., 1972. – 61 с.
328. *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. – М., Л.: Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.
329. *Познер Р.А.* Экономический анализ права: в 2 т.– СПб.: Ин-т Экономическая школа, 2004. – Т.1. – 524 с.
330. *Политика доходов и заработной платы: учебник / под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина.* – М.: Экономистъ, 2004. – 525 с.
331. *Прохорова М.В., Кондратьева Ю.И.* Эффективная система оплаты труда: разработка и внедрение. – М.: Омега-Л, 2008. – 180 с.
332. *Рикардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения. – М.: Эксмо, 2007. – 963 с.
333. *Ролз Д.* Теория справедливости = A theory of justice / пер. с англ., науч. ред. и предисл. В.В. Целищева. – Изд. 3-е. – М.: URSS ЛЕНАНД, 2017. – 534 с.
334. *Румянцев А.М.* и др. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия: в 4 т. – М.: Сов. энцикл., 1972. – Т. 1. – 560 с.
335. *Саюшев В.А., Иванов Г.А.* Социально-экономические проблемы профессионально-технического образования: совершенствование управления профтехобразованием. – М.: Высш. шк., 1982. – 80 с.

336. *Сен А.* Идея справедливости. – М.: Изд-во ин-та Гайдара, 2016. – 517 с.
337. *Смит А.* Исследования о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
338. *Сосна Б.И., Ивлиев Г.П., Аворник Г.К.* Трудовое право России. – М.: Изд. дом Городец, 2005. – 240 с.
339. Среднее профессиональное образование в России: статистический обзор / Шугаль Н.Б., Кузнецова В.И., Кузьмичева Л.Б. и др. – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 72 с.
340. *Станишевская С.П.* Развитие мотивационной функции заработной платы: микроэкономический аспект: монография. – Пермь: Перм. гос. ун-т, 2010. – 189 с.
341. *Таль Л.С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. – М.: Статут; КонсультантПлюс, 2006. – 537 с.
342. *Труханович Л.В., Щур Д.Л.* Юридический словарь-справочник кадровика. – М.: Дело и сервис, 2003. – 480 с.
343. *Фадеева Ю.Л.* Поощрения работников: порядок документального оформления и внесения в трудовые книжки. – М.: Эксмо, 2007. – 80 с.
344. *Философский* энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1983. – 840 с.
345. *Хайек Ф.А.* Право, законодательство и свобода: современное понимание либеральных принципов справедливости и политики. – М.: ИРИСЭН, 2020. – 615 с.
346. *Чемеков В.П.* Грейдинг. Технология построения системы управления персоналом. – М., СПб: Вершина, 2007. – 206 с.
347. *Черкасов Г., Громов Ф.* Условия труда: анализ и пути совершенствования. – М.: Профиздат, 1974. – 176 с.
348. *Шкатулла В.И.* Образовательное право России: учеб. для вузов. – М.: Юстицинформ, 2015. – 774 с.
349. *Aylott E.* Employment Law: A Practical Introduction. – L., 2022. – 228 p.
350. *Ballou D., Podgursky M.* Teacher Pay and Teacher Quality. – Michigan, 1997. – 205 p. URL: <https://faculty.missouri.edu/~podgurskym/doc/book/teacher-pay-and-teacher-quality> (дата обращения: 09.11.2022).
351. *Calegari N., Eggers D., Moulthrop D.* Teachers Have It Easy: The Big Sacrifices and Small Salaries of America's Teachers. – N.Y.: New Press, 2005. – 355 p.
352. *Day C.* Teachers' Worlds and Work Understanding Complexity, Building Quality. – L., 2017. – 226 p. URL: <https://www.routledge.com/Teachers-Worlds-and-Work-Understanding-Complexity-Building-Quality/Day/p/book/9781138048607> (дата обращения: 18.02.2022)
353. *Evenden E.* Teachers' Salaries and Salary Schedules in the United States, 1918–19. – Washington, 1919. – 185 p. URL: <https://curiosity.lib.harvard.edu/women-working-1800-1930/catalog/45-990030863960203941> (дата обращения: 15.01.2022).

354. *Hayek F.A.* Law, Legislation and Liberty: A New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy. – L., 2022. – 612 p.

355. *Kofke D.* How to Survive (and perhaps thrive) On a Teacher's Salary Book Review. 2007. – 88 p. URL: <https://www.survivingateacherssalary.com/how-to-survive-and-perhaps-thrive-on/> (дата обращения: 18.01.2022).

356. *Love B.* We Want to Do More Than Survive: Abolitionist Teaching and the Pursuit of Educational Freedom. – Beacon Press, 2020. – 200 p. URL: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/622408/we-want-to-do-more-than-survive-by-bettina-love> (дата обращения: 04.02.2022).

357. *Moulthrop D., Calegari N., Eggers D.* Teachers Have It Easy: The Big Sacrifices and Small Salaries of America's Teachers. – The New Press, 2006. – 384 p. URL: [https://translate.google.ru/translate?hl=ru&sl=en&u=https://books.google.com/books/about/Teachers\\_Have\\_It\\_Easy.html%3Fid%3DWx6d6hUtPS8C&prev=search&pto=aue](https://translate.google.ru/translate?hl=ru&sl=en&u=https://books.google.com/books/about/Teachers_Have_It_Easy.html%3Fid%3DWx6d6hUtPS8C&prev=search&pto=aue) (дата обращения: 08.02.2022).

358. *Motell P.* Survive and Thrive on Your Teacher's Salary by Phil. – N.Y. – 2006. – 307 p. URL: <https://www.biblio.com/book/survive-thrive-your-teachers-salary-phil/d/1349462509> (дата обращения: 09.03.2022).

359. *Nussbaum M.* Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership. – Harvard: Belknap Press: An Imprint of University Press, 2006. – 512 p.

360. *Odden A., Kelley C.* Paying Teachers for What They Know and Do: New and Smarter Compensation Strategies to Improve Schools. – Corwin Press, 2002. – 243 p. URL: [https://translate.google.com/translate?hl=ru&sl=en&u=https://books.google.com/books/about/Paying\\_Teachers\\_for\\_What\\_They\\_Know\\_and\\_Do.html%3Fid%3D3Yr9vQEACAAJ%26hl%3Dst%26output%3Dhtml\\_text&prev=search&pto=au](https://translate.google.com/translate?hl=ru&sl=en&u=https://books.google.com/books/about/Paying_Teachers_for_What_They_Know_and_Do.html%3Fid%3D3Yr9vQEACAAJ%26hl%3Dst%26output%3Dhtml_text&prev=search&pto=au) (дата обращения: 28.02.2022).

361. *Strachan G.* Equal Pay for Equal Work. The Story Of The Struggle For Justice Being Made By The Women Teachers Of The City Of New York. – Wentworth Press, 2019. – 606 p. URL: <https://www.amazon.com/Equal-Work-Grace-Charlotte-Strachan/dp/0469272864> (дата обращения: 26.03.2022)

362. *Stronge J., Gareis C.* Teacher Pay and Teacher Quality: Attracting, Developing, and Retaining the Best Teachers. – Corwin Press, 2006. – 200 p. – URL: <https://www.slideshare.net/byhupimu31601/teacher-pay-and-teacher-quality-pdf-james-h-stronge-attracting-developing-and-retaining-the-best-teachers> (дата обращения: 21.02.2022).

363. *Wragg C., Haynes G., Chamberlin R.* Performance Pay for Teachers. – Routledge, 2004. – 208 p. URL: <https://www.amazon.com/Performance-Pay-Teachers-C-Wragg/dp/0415324165> (дата обращения: 25.01.2022).

## Диссертации и авторефераты

364. *Алпатов А.А.* Право человека на вознаграждение за труд в контексте соотношения экономики, права и справедливости (теоретико-правовые вопросы): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Волгоград, 2005. – 32 с.
365. *Василенко О.Ю.* Пути совершенствования стимулирования труда преподавателей вузов: дис. ... канд. экон. наук. – Омск, 2002. – 227 с.
366. *Васильева Ю.В.* Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы: дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2010. – 402 с.
367. *Гоголев А.М.* Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений: дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 1999. – 199 с.
368. *Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Екатеринбург, 1998. – 53 с.
369. *Драчук М.А.* Субъекты трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2002. – 196 с.
370. *Ендонова С.В.* Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – 25 с.
371. *Закалюжная Н.В.* Организационно-правовые формы определения квалификации работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2006. – 24 с.
372. *Иванчина Ю.В.* Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Екатеринбург, 2019. – 52 с.
373. *Ивлев А.В.* Разработка системы оплаты труда работников вуза в современных экономических условиях: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2011. – 23 с.
374. *Корнеева А.А.* Теоретические основы мотивации труда преподавателей высшей школы: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2007. – 26 с.
375. *Косаковская Е.И.* Системы оплаты труда и национальная система квалификаций: правовая сущность и регулирование: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2019. – 185 с.
376. *Костян И.А.* Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2009. – 58 с.
377. *Кочеткова Н.Н.* Управление эффективностью труда преподавателей высшей школы на основе критериальной модели его оплаты: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Астрахань, 2012. – 24 с.
378. *Кудряшова С.Н.* Трудовая функция как условие трудового договора: теория, законодательство, практика: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2020. – 180 с.
379. *Лунина Н.А.* Реализация идеи социальной справедливости в трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1994. – 16 с.

380. Михайлова Н.С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов: дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2002. – 181 с.

381. Новикова Н.В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2007. – 26 с.

382. Рябова Т.М. Оценка профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов в условиях модернизации высшего образования: автореф. дис. ... канд. социолог. наук. – М., 2011. – 25 с.

383. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. ... д-ра юрид. наук. – Екатеринбург, 2003. – 441 с.

384. Саурин С.А. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – 132 с.

385. Стриж Е.М. Особенности становления и развития системы социального партнерства в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2003. – 24 с.

386. Цехмистер П.Б. Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2003. – 171 с.

387. Чельшиев М.Ю. Система межотраслевых связей гражданского права: цивилистическое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Казань, 2009. – 40 с.

### Научные статьи и тезисы

388. Абанкина И.В., Вавилова А.А. (научная редакция), Деркачев П.В., Зиньковский К.В., Кравченко И.А., Суркова Н.Е. Оплата труда педагогов: как изменить ситуацию к лучшему? // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 68 с.

389. Азарова Е.Г. Право граждан на справедливое социальное обеспечение // Журнал российского права. 2022. Т. 26. № 8. С. 77–92.

390. Антропов В.В. Минимальный потребительский бюджет как инструмент государственной социальной политики за рубежом // Зарубежный опыт. 2016. – № 6. – С. 85–95.

391. Артемова О.В., Нестеренко И.Ю. Оценка потребительских бюджетов работающего населения региона // Вестник Челябинск. Гос. Ун-та. 2022. – № 11 (469). – С. 28–39.

392. Афонин Ю.В. КППФ готовит новый Трудовой кодекс с положением об окладе на уровне 85 % от зарплаты. URL: <https://tass.ru/obschestvo/17651653?ysclid=lhriqno7jk427305833> (дата обращения: 17.05.2023).

393. Белялова Г.А. Оплата труда работников бюджетных организаций // Трудовое право. – 2003. – № 2. – С. 43–48.

394. *Блинов В.И.* Об инструментах развития среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – № 2 (49). – С. 6–12.

395. *Бугров Л.Ю.* О праве на труд в России и за ее рубежом // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М., 2007. – С. 163–167.

396. *Бугров Л.Ю., Васильева Ю.В., Шахаев М.В.* Коллективные соглашения как класс источников трудового права и права социального обеспечения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2001. – Вып. 2. – С.114–140.

397. *Букина Л.* МРОТ будут считать по-новому: чьи зарплаты вырастут. URL:

[https://finance.rambler.ru/money/48630035/?utm\\_content=finance\\_media&utm\\_medium=read\\_more&utm\\_source=copylinkURL](https://finance.rambler.ru/money/48630035/?utm_content=finance_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylinkURL):

<https://finance.rambler.ru/money/48630035-mrot-budut-schitat-po-novomu-chi-zarplaty-vyrastut/?ysclid=lev4a№r74b812711570> (дата обращения: 05.03.2023).

398. *Васильева Ю.В.* Система права и система законодательства о социальном обеспечении (к вопросу о кодификации отраслевого законодательства) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2009. – Вып. 3 (5). – С.171–178.

399. *Васильева Ю.В.* О сочетании государственного и договорного регулирования в сфере социального обеспечения // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере труда и социального обеспечения: материалы VIII междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. К.Н. Гусова. – М., 2012. – С. 24–31.

400. *Васильева М.* Установление систем оплаты труда // Экономико-правовой бюллетень. – 2004. – № 3. – С. 23–37.

401. *Виноградова Е.* Эксперты предсказали дефицит рабочих и инженеров. Как изменится ситуация на рынке труда в 2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/08/11/2022/6368dee09a7947d9a6dc44fd?ysclid=lej1wgmr6r866892641> (дата обращения: 25.02.2023).

402. *Власова О.И., Чебыкина И.В., Заглодина Т.А.* Педагогические работники среднего профессионального образования: актуальное состояние профессиональной группы // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – № 4 (51). – С. 115–129.

403. *Данилов А.А., Данилова В.А.* Потребительские бюджеты и их значение для повышения уровня жизни населения // Сервис plus. – 2011. – № 3. С. 49–54.

404. *Доклад «Эвридики» об окладах и пособиях учителей и директоров школ в Европе от 23 ноября 2021 г.* // URL: <https://www.csee-etuice.org/ru/novosti/zakonodatelstva-v-oblasti-obrazovaniya/4670-doklad-evridiki-ob-okladakh-i-posobiyakh-uchitelej-i-direktorov-shkol-v-evrope> (дата обращения: 16.01.2022).

405. *Дорожкин Е.М., Копылов С.Н.* Формирование профессиональных компетенций будущего специалиста // Педагогический журнал Башкортостана – 2011. – № 1 (32). – С.115–116.

406. *Драчук М.А.* К вопросу о совершенствовании положений законодательства, регулирующего содержание коллективных договоров // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы Седьмой междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 16–17 декабря 2021 года) / под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. – Екатеринбург: Урал. гос. юрид. ун-т, 2021. – С. 43–46.

407. *Драчук М.А.* Компетенция работодателя по вопросу принятия локальных нормативных актов // Ежегодник трудового права: сб. науч. ст. / отв. ред. Е.Б. Хохлов. – СПб: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2022. – Вып. 12 – С. 92–107.

408. *Ершов В.В., Ершова Е.А.* Регулирование трудовых правоотношений в России // Вестник Томского гос. ун-та. – 2020. – № 455. – С. 216–222.

409. *Есенина Е.Ю., Коновалов А.А.* Модель формирования и совершенствования навыков педагогических кадров системы СПО на основании мониторинга образовательной сферы и рынка труда // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). – 2022. – № 4 (12). – С.17–31. URL: <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-4-17-31> (дата обращения: 15.10.2023).

410. *Жулина Е., Иванова Н.* Европейские системы оплаты труда. URL: [http://www.tinlib.ru/delovaja\\_literatura/evropeiskie\\_sistemy\\_oplaty\\_truda/p3.php?ysclid=lmbwb54ghu707490678](http://www.tinlib.ru/delovaja_literatura/evropeiskie_sistemy_oplaty_truda/p3.php?ysclid=lmbwb54ghu707490678) (дата обращения: 07.09.2023).

411. *Зарплата учителя в США в 2022 году.* URL: <https://usaprosto.ru/money/zarplata-uchitelya-v-ssha.html?ysclid=lbnsbcmnji635984490> (дата обращения 12.01.2022).

412. *Захаровский Л.В.* Советская система профтехобразования и процесс мобилизационной модернизации в СССР // Научный диалог. – 2015. – № 5 (41). – С. 48–76.

413. *Иванов В.М.* Трансформация тарифной системы оплаты труда: исторический аспект // Известия ОГАУ. – 2013. – № 3 (41). – С. 174–177.

414. *Ильясов Ф.Н.* Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера // Мониторинг общественного мнения. – 2012. – № 6. – С. 128–135.

415. *Капустин Е.И.* Активное использование заработной платы для интенсификации общественного производства и роста его эффективности // Социалистический труд. – 1983. – № 4. – С. 3–16.

416. *Каранетов А.Г.* Политика и догматика гражданского права: исторический очерк // Вестник ВАС РФ. – 2010. – № 5. – С.76-83.

417. *Касс А.* Цифры катастрофические: почему оклады 76% учителей ниже МРОТ. URL: <https://news-ru.turbopages.org/turbo/news.ru/s/society/cifry-katastroficheskie-rochemu-oklady-75-uchitelej-nizhe-mrot/> (дата обращения: 30.04.2023).

418. *Кашиников Б.Н.* Концепция общей справедливости Аристотеля: Опыт реконструкции // Этическая мысль. – 2001. – Вып. 2. – С. 89–117.
419. *Кузнецова О.А.* Правовой эксперимент как научно-исследовательский метод в цивилистике / ПГНИУ. Перм. ин-т ФСИН России. URL: <https://doi.org/10.33397/2619-0559-2021-3-3-297-318> (дата обращения: 15.04.2022).
420. *Костян И.А.* К вопросу о совмещении профессии (должности) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 26–33.
421. *Костян И.А.* Особенности возникновения трудового права в России и их влияние на правоприменение на современном этапе // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – С. 3–6.
422. *Костян И.А.* Актуальные проблемы практики применения трудового законодательства, регулирующего отдельные вопросы оплаты труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 3. – С. 51–55.
423. *Костян И.А.* Отдельные вопросы защиты прав работников на заработную плату // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 47–48.
424. *Куприянова Т.В.* Оплата труда педагогов. URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-pedagogov/viewer?utm\\_source=pocket\\_saves](https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-pedagogov/viewer?utm_source=pocket_saves) (дата обращения: 24.03.2023).
425. *Куренной А.М.* Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 3–7.
426. *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях // Управление персоналом. – 2007. – № 7. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1083&ysclid=lq7№qpcz4742800553> (дата обращения: 10.10.2023).
427. *Магсумов Т.А.* Правовое регулирование сферы среднего профессионально-технического образования в России на рубеже XIX–XX вв. // Вестник НГПИ. – Набережные Челны. 2008. – Вып.13. – С. 15–25.
428. *Магсумов Т.А.* И.А. Вышнеградский (1831–1895) и его «Проект общего нормального плана промышленного образования в России» // *Europea* № researcher. – 2011. – № 8 (11) – С. 1157–1158.
429. *Манохова С.В.* Оплата труда педагогических работников среднего профессионального образования // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2018. – № 11. URL: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/114285-oplata-truda-pedagogicheskikh-rabotnikov-srednego-professionalnogo-obrazovaniya?ysclid=lbnrqbrjb№19043258> (дата обращения: 30.08.2022).
430. *Матраева Л. В., Васютина Е. С., Королькова Н. А., Крюкова Е. М.* О разрыве зарплатных ожиданий выпускников образовательных учреждений и работодателей // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 9 (146). – С. 903–910.

431. *Минимальные* потребительские бюджеты в Новосибирской области: министерство труда и социального развития Новосибирской области. URL: <https://mtsr.nso.ru/page/6612?ysclid=lpglnam4au376942606> (дата обращения: 05.12.2023).

432. *Министр* просвещения Ольга Васильева анонсировала поправки в Трудовой кодекс. 2020. URL: [https://pravo.ru/news/217467/?desc\\_emb=](https://pravo.ru/news/217467/?desc_emb=) (дата обращения: 01.02.2021).

433. *Миронова Е.С.* Зарплата учителей в России в 2023 году. URL: <https://me№obr-ru.turbopages.org/turbo/me№obr.ru/s/article/65482-qqq-18-m9-kak-rasschitat-zarplatu-uchitelya/> (дата обращения: 11.11.2023).

434. *Михайлов И.* Оплата труда руководителей организаций // Экономико-правовой бюллетень. – 2004. – № 3. – С. 68–73.

435. *Мухин С.* В России создадут новую систему образования. Как теперь будем учиться в вузах, колледжах и школах. URL: <https://ulpressa.ru/2023/02/28/v-rossii-budet-sozdana-novaya-sistema-o/> (дата обращения: 02.03.2023).

436. *Не тормоз*, а гарант. Так ли плоха ЕТС, как ее «рисуют»? // Мой профсоюз. – 2004. – № 17. URL: <https://ug.ru/№e-tormoz-a-gara№t-tak-li-ploha-ets-kak-ee-risuyut/?ysclid=letz1ihzyt693433039> (дата обращения: 04.03.2023).

437. *Николаева Е.Е.* Концепция распределительных отношений в истории экономической мысли // Историко-экономические исследования. – 2017. – Т. 18 – № 1. – С. 30–52.

438. *Новикова Н.В.* Право на труд и право на образование // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – Пермь, 2010. – Вып. 1 (7). – С. 39–47.

439. *Олег Екимов:* «Минимальный потребительский бюджет в Челябинской области составляет 24 тыс. рублей». URL: <https://bfm74.ru/ot-pervogo-litsa/oleg-ekimov-minimalnyu-potrebitelskiy-byudzh-et-v-chelyabinskoy-oblasti-sostavlyayet-24-tys-rublej/?ysclid=lpqmuqvf6j916984632> (дата обращения: 11.11.2023).

440. *Пестова О.К.* К вопросу о регулировании оплаты труда в социалистическом обществе // Ученые записки. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та. – 1969. – № 205 – С. 40–80.

441. *Поливаева О.Г.* Территориальные особенности формирования заработной платы: дальневосточный аспект // Власть и управление на востоке России. – 2018. – № 4 (85). – С. 120–124.

442. *Пушкарева А.* Реформа образования в Алтайском крае не оправдала учительских надежд. URL: <https://rg.ru/2008/10/22/reg-altaj/reforma.html?ysclid=li2wj0ikoo207123408> (дата обращения: 15.01.2023).

443. *Рабинович М.И., Степанова Е.Ю., Уман А.И.* О технологии применения рейтинговой оценки во внутривузовской системе материального стимулирования преподавателей // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 104 (4) – С. 56–63.

444. *Соболевская А.* Новые тенденции в оплате труда в США // Кадровик. – 2005. – № 4. – С. 81–85.

445. *Среднее профессиональное образование в России: ресурс для развития экономики и формирования человеческого капитала: аналитический доклад* / Ф.Ф. Дудырев, К.В. Анисимова, И.А. Артемьев и др. М. : НИУ ВШЭ, 2022. С. 14.

446. *Тарификационный список // Главбух.* – 2022. URL: <https://www.glavbukh.ru/art/92254-№agruzka-i-tarifikatsiya> (дата обращения: 22.02.2022).

447. *Тихомирова Т.П.* Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации // *Экономика региона.* – 2010. – № 4. – С. 46–52.

448. *Трапцын С.Ю.* Социальный капитал вуза: исследование, измерение, влияние на эффективность / Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена. – СПб., 2022. Официальный сайт. URL: <https://ru.hspu.org/nauka/proekty-publikatsii-otchety/proekty/proekty-2020> (дата обращения: 17.12.2022)

449. *Улен Т.С.* Теория рационального выбора в экономическом анализе права // *Вестник гражданского права.* – 2011. – Т.11, № 3. – С. 275–315.

450. *Филиппова М.Ю.* Реализация публичного интереса в правовом регулировании труда работников транспорта // *Трудовое право в России и за рубежом.* – 2023. – № 3. С. 45–48.

451. *Фридман М.* Методология позитивной экономической науки // *THESIS.* – 1994. – Т.2, вып. 4. – С. 54–55.

452. *Хабиева Е.В.* Предложения по улучшению условий оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций // *Вестник Волжского ун-та им. В.Н. Татищева.* – 2022. – № 4, т. 2. – С. 80–92.

453. *Худякова С.С.* Условия труда: отражение в трудовом праве и экономике // *Вестник Пермского университета. Юридические науки.* – 2010. – Вып. 4 (10). – С. 187–191.

454. *Худякова С.С.* Достойный труд: содержание понятия с позиции трудового права // *Вестник Пермского университета. Юридические науки.* – 2010. – Вып. 1 (7). – С.48–56.

455. *Цифровая трансформация: ожидания и реальность: доклад НИУ ВШЭ: к XXIII Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества.* – М.: ВШЭ, 2022. – 223 с.

456. *Экономическое развитие России: точка баланса в мировой экосистеме и инфраструктура будущего: материалы междунар. науч.-практ. конф.* – Краснодар, 17–20 мая 2022. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2022. – Т. 3. – 263 с.

457. *Французская модель оплаты труда.* URL: <https://www.referat911.ru/Ekonomicheskaya-teoriya/francuzskaya-model-oplaty-truda/121662-2006921-place1.html> (дата обращения: 25.12.2023).

458. *European Commission/EACEA/Eurydice, 2020 Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2018/19. Eurydice Facts and Figures // Luxembourg: Publications Office of the European Union, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.* – 2020. URL: <http://ec.europa.eu/eurydice> (дата обращения: 11.03.2022).

459. *Fitzpatrick L.* Which Countries Pay the Highest Salaries for Teaching Abroad? – 2020. URL:<https://www.gooverseas.com/blog/countries-pay-highest-salaries-teaching-abroad> (дата обращения: 16.01.2022).

460. *Jaminuddin M.* The Juridical Analysis between Collective Labor Agreements between Employers and Trade Labor Unions in the Company. – University of Darma Agung, Indonesia. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). – 2020. – Vol. 3, № 1. – pp. 303–310.

461. *Hart, William F., Peterson, Hyrum L.* Teachers' salaries in San Francisco, a survey and professional salary scale. URL: <https://alaya89.wordpress.com/2008/03/18/teachers-salaries-in-san-francisco-a-survey-and-professional-salary-scale/> (дата обращения 25.01.2022).

462. *Stachowska S.* The role of remuneration in building employee engagement // World Scientific News. – 2016. URL: <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2016/06/WSN-57-2016-503-512.pdf> (дата обращения: 28.02.2022).

463. *Uhlen T.* Rational Choice Theory in Economic Analysis of Law // Bulletin of Civil Law. – 2011. – № 3. – pp. 275–315.

# ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. Анкета преподавателей образовательных организаций СПО

## Общие сведения

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Наименование средней профессиональной образовательной организации, город \_\_\_\_\_

Наименование структурного подразделения, места работы \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Стаж работы в образовательной организации (количество полных лет/месяцев) \_\_\_\_\_

Уважаемый, преподаватель!

Ваша заработная плата рассчитывается по локальному нормативному акту – Положению об оплате труда работников Вашей образовательной организации. В настоящее время эта оплата труда устанавливается на уровне субъектов РФ и существенно различается в разных территориях страны.

Для нас важно Ваше мнение относительно того, насколько Вы удовлетворены этим Положением об оплате труда. Отобразить свое мнение о действующей системе оплаты труда Вы можете в анкете путем ответа на поставленные вопросы.

Внимательно прочитайте предложенные вопросы и выберите наиболее подходящий для Вас вариант ответа (обведите букву в круг или поставьте напротив ответа знак «V»). В тех вопросах, где нет вариантов ответа, просим Вас самостоятельно сформулировать свое мнение по данному вопросу.

**1. Из каких частей состоит Ваша заработная плата?**

- А. Только оклад/ставка
- Б. Оклад/ставка + надбавки

**2. Укажите, пожалуйста, какие именно надбавки (в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера) Вы получаете.**

- А. Оклад/ставка + надбавки
- Б. Оклад/ставка + надбавки+ премия
- В. Оклад/ставка + компенсационные выплаты
- Г. Оклад/ставка + компенсационные выплаты+ стимулирующие выплаты
- Д. Иное \_\_\_\_\_

**3. Зависит ли уровень заработной платы от качества работы/личного вклада?**

- А. Да
- Б. Нет

**4. Можете ли Вы повлиять на размер своей заработной платы в сторону увеличения?**

- А. Да
- Б. Нет

**5. Каким образом Вы можете увеличить свою заработную плату (перечислите, пожалуйста, несколько способов)?**

---

**6. От какого показателя зависит базовая часть заработной платы (тарифная ставка, оклад, должностной оклад) преподавателя Вашей образовательной организации?**

А. От количества часов.

Б. От количества обучающихся.

В. От количества часов и количества обучающихся.

Г. Иное \_\_\_\_\_

**7. Укажите размер базовой части заработной платы: \_\_\_\_\_ рублей.**

**8. Укажите базовую стоимость педагогической работы (ученико-час): \_\_\_\_\_ рублей.**

**9. За какие показатели в Вашей профессиональной деятельности в средней профессиональной образовательной организации Вам начисляется премия?**

---

**10. Какая часть средств фонда оплаты труда в Вашей организации направляется на стимулирующие выплаты?**

А. 30%

Б. 40%

В. Иное

**11. Участвуете ли Вы в привлечении внебюджетных средств Вашей образовательной организации? Укажите, пожалуйста, каким способом (если участвуете).**

А. Да, участвую.

Б. Нет, не участвую.

**12. Каковы основные способы привлечения внебюджетных средств?**

---

**13. Какие надбавки компенсационного и стимулирующего характера Вы бы хотели получать?**

А. \_\_\_\_\_ (за что выплачивается)  
(вид надбавки)

Б. \_\_\_\_\_ (за что выплачивается)  
(вид надбавки)

В. \_\_\_\_\_ (за что выплачивается)  
(вид надбавки)

Г. \_\_\_\_\_ (за что выплачивается)  
(вид надбавки)

Д. \_\_\_\_\_ (за что выплачивается)  
(вид надбавки)

**14. За что Вы хотели бы получать премию?**

- |                            |       |       |       |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| А. _____<br>(вид надбавки) | _____ | _____ | _____ |
| Б. _____<br>(вид надбавки) | _____ | _____ | _____ |
| В. _____<br>(вид надбавки) | _____ | _____ | _____ |
| Г. _____<br>(вид надбавки) | _____ | _____ | _____ |
| Д. _____<br>(вид надбавки) | _____ | _____ | _____ |

**15. Как Вы считаете, по каким показателям руководство должно оценивать, хорошо Вы работаете или плохо?**

\_\_\_\_\_

**16. Укажите, в какой степени Ваша текущая заработная плата соответствует желаемой (проставьте процент соотношения действительной и желаемой заработной платы по шкале от 0% до 100%):**

\_\_\_\_\_

**17. Хватает ли Вам заработной платы на покупку необходимых для жизни продуктов и вещей?**

- А. Да
- Б. Нет
- В. Иное

**18. Какой уровень дохода обеспечивает Ваша заработная плата?**

- А. Намного ниже уровня дохода большинства людей
- Б. Ниже уровня дохода большинства людей
- В. Такой же, как и у большинства людей
- Г. Выше уровня дохода большинства людей
- Д. Намного выше уровня дохода большинства людей

**19. Ваша семья, родственники, друзья, знакомые считают, что Вы зарабатываете:**

- А. Достаточно
- Б. Мало
- В. Много

**20. Стабильно ли и своевременно Вам выплачивается заработная плата?**

- А. Да
- Б. Нет

**21. Как Вы считаете, большинство Ваших коллег получают заработную плату в соответствии с качеством и количеством своего труда? (Ваши коллеги получают справедливую заработную плату?)**

- А. Да

- Б. Нет
- В. Иное

**22. Если в вопросе № 21 Вы ответили «нет», то, по Вашему мнению, большинство коллег получают:**

*А. Меньше, чем заслуживают.*

*Б. Больше, чем заслуживают.*

**23. Считаете ли Вы, что преподаватели средней профессиональной образовательной организации должны получать равное вознаграждение за труд равной ценности и равную квалификацию, вне зависимости от субъекта РФ, в котором они работают?**

А. Да, должны

Б. Нет

В. Иное

**24. За какие показатели в трудовой деятельности оплата труда должна дифференцироваться?**

---

*Благодарим Вас за участие в нашем исследовании!*

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2. Сравнение систем оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО Пермского края

**Таблица 3.  
(по состоянию на 1 января 2024г.)**

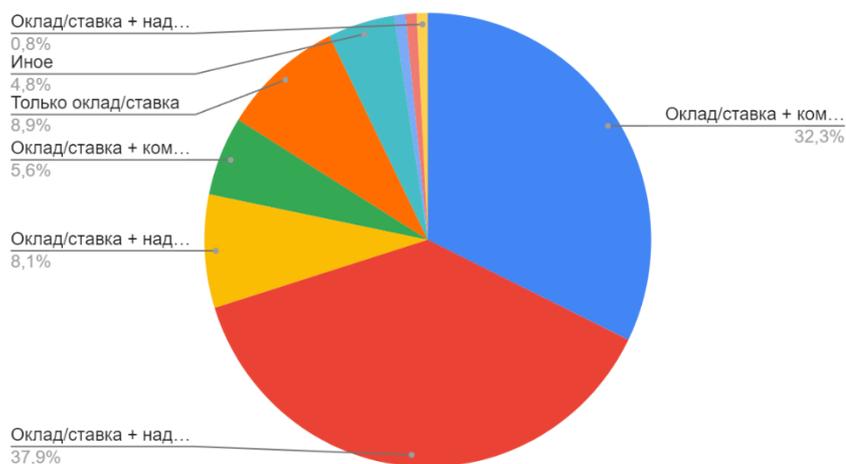
№ п/п	Наименование показателя	ГБПОУ «ПАПТ»	ГБПОУ «Строгановский колледж»
<i>Элементы базового оклада преподавателя</i>			
1	Тарифная ставка (руб./ученико-час)	8,50 руб./час	4,51 руб./час
2	Тарифная ставка (должностной оклад)	15 000,00 руб.	7 248,30 руб.
<i>Выплаты компенсационного характера</i>			
3	Доплата за МДК (междисциплинарный курс)	При осуществлении учебной (преподавательской) работы по междисциплинарным курсам (МДК) профессионального цикла, учебной (преподавательской) работы в группах слушателей, обучающихся по программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, применяются коэффициенты сложности, конкретный размер которых утверждается приказом руководителя	-----
4	Повышающий коэффициент сложности по предмету	Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету, критерии и размер которого устанавливаются техникумом самостоятельно по каждому предмету	Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету не устанавливается
5	Руководство методической комиссией	До 30% к тарифной ставке, по соглашению сторон	15% от должностного оклада
6	За заведование учебным кабинетом площадью S до 70 кв.м	7% к должностному окладу для установления компенсационных и стимулирующих выплат	600,00 руб. за один кабинет
	За заведование учебным кабинетом площадью S свыше 70 кв.м	12% к должностному окладу для установления компенсационных и стимулирующих выплат	
	За заведование учебной мастерской	14% к должностному окладу для установления	

		компенсационных и стимулирующих выплат	
	За заведование учебной лабораторией	22% к должностному окладу для установления компенсационных и стимулирующих выплат	
	За заведование тренажёрным залом	10% к должностному окладу для установления компенсационных и стимулирующих выплат	
	За заведование спортивным залом, актовым залом	29% к должностному окладу для установления компенсационных и стимулирующих выплат	
7	Выплата за проверку письменных работ (тетрадей)	15% к тарифной ставке по дисциплинам: математика, русский язык, русский язык и культура речи; 10% к тарифной ставке по дисциплинам: черчение, инженерная графика, основы строительного черчения	15% к тарифной ставке по дисциплинам: русский язык, литература, математика, химия, физика, инженерная графика (основы черчения, основы строительного черчения, основы инженерной графики)
8	Доплата преподавателям, работающим в сельских населенных пунктах / Постановление Правительства Пермского края от 01.04.2014 № 214-п	25% от размера тарифной ставки, должностного оклада	25% от размера тарифной ставки, должностного оклада
9	Районный коэффициент: выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146, 148 ТК РФ)	15% к заработной плате	15% к заработной плате
<i>Стимулирующие выплаты</i>			
10	Высшая категория	3 450,52 руб. в сельск. местн. 4 313,15 руб.	3 450,52 руб. в сельск. местн. 4 313,15 руб.
11	Первая категория	2 250,00 руб. (15% к тарифной ставке преподавателя)	950,00 руб. (13% к тарифной ставке преподавателя)
12	За напряженность работы в связи с отсутствием деления на подгруппы иностранных языков	До 100% к минимальной тарифной ставке преподавателя	_____
13	Выплата по итогам работы (за квартал)	Выплата устанавливается за определенный период по итогам работы в соответствии с критериями и показателями эффективности на основании решения комиссии по приказу руководителя.	Выплата осуществляется с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника. Устанавливается работникам колледжа согласно Положению, в

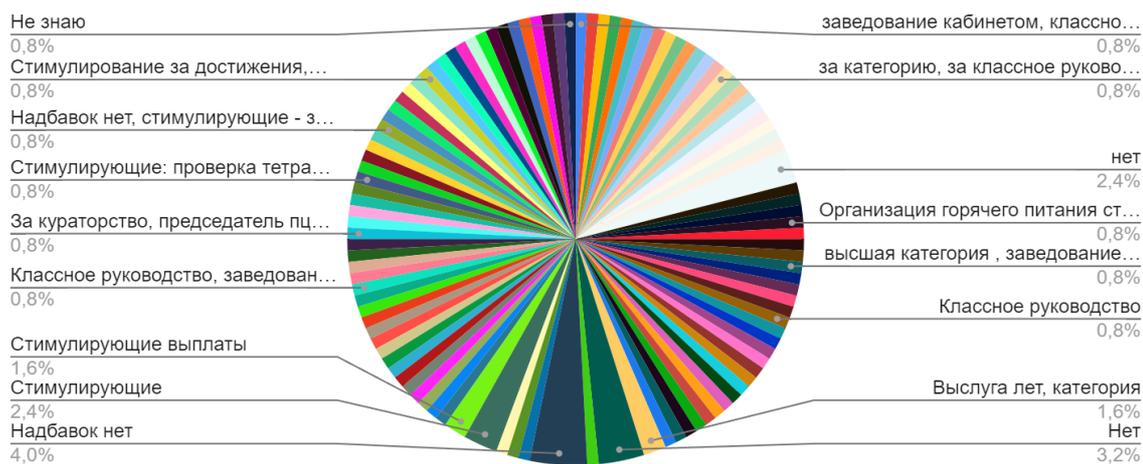
		<p>Порядок назначения стимулирующих выплат: руководители подразделений оценивают работу согласно установленным критериям оценки деятельности в течение определенного периода, проводят мониторинг профессиональной деятельности каждого работника и подают сведения в комиссию, которая проводит мониторинг сведений, поступивших от руководителей подразделений на соответствие показателей и критериев оценки деятельности, и определяет размер стимулирующих выплат каждому работнику</p>	<p>соответствии с приказом директора учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат; производится при наличии средств</p>
14	Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг	<p>Выплата устанавливается как <i>единовременная</i> стимулирующая выплата при наличии средств по ФОТ на основании приказа руководителя и максимальными размерами не ограничивается</p>	<p>Выплаты устанавливаются <i>ежемесячно</i> всем работникам на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника согласно приложению к Положению, в соответствии с приказом директора учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат</p>
15	Непрерывный стаж	<p>От 3 до 8 лет – 10%  От 8 до 13 лет – 15%  От 13 до 18 лет – 20%  От 18 до 23 лет – 25%  Свыше 23 лет – 30%</p>	<p>От 3 до 8 лет – 10%  От 8 до 13 лет – 15%  От 13 до 18 лет – 20%  От 18 до 23 лет – 25%  Свыше 23 лет – 30%</p>
16	Кураторство группой	5 000,00 руб.	5 000,00 руб.
17	Сельские (25% ставки)	2 587,88 руб.	1 812,07 руб.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3. Графический анализ результатов анкетирования

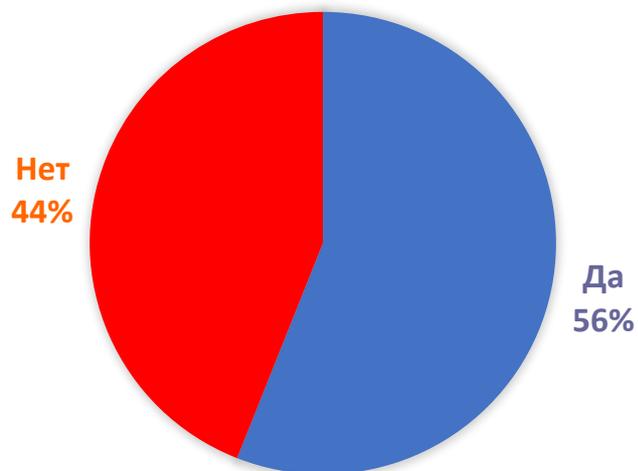
### 1. Из каких частей состоит Ваша заработная плата?



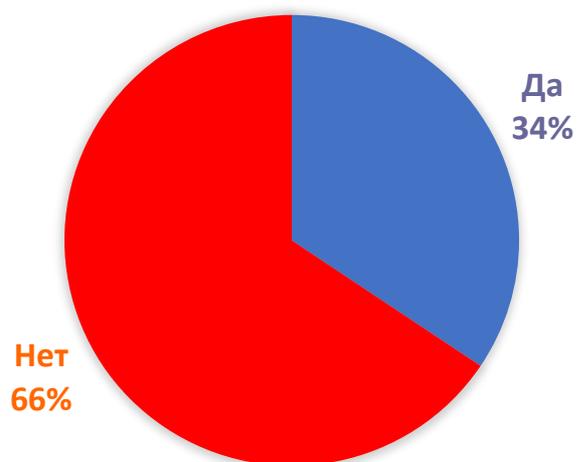
### 2. Укажите, пожалуйста, какие именно надбавки (в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера) Вы получаете



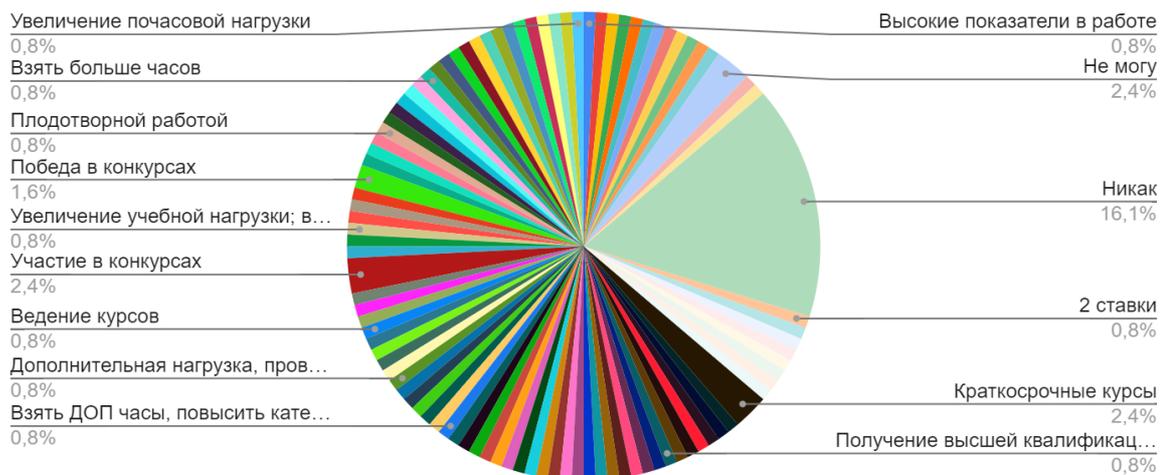
3. Зависит ли уровень заработной платы от качества работы/личного вклада?



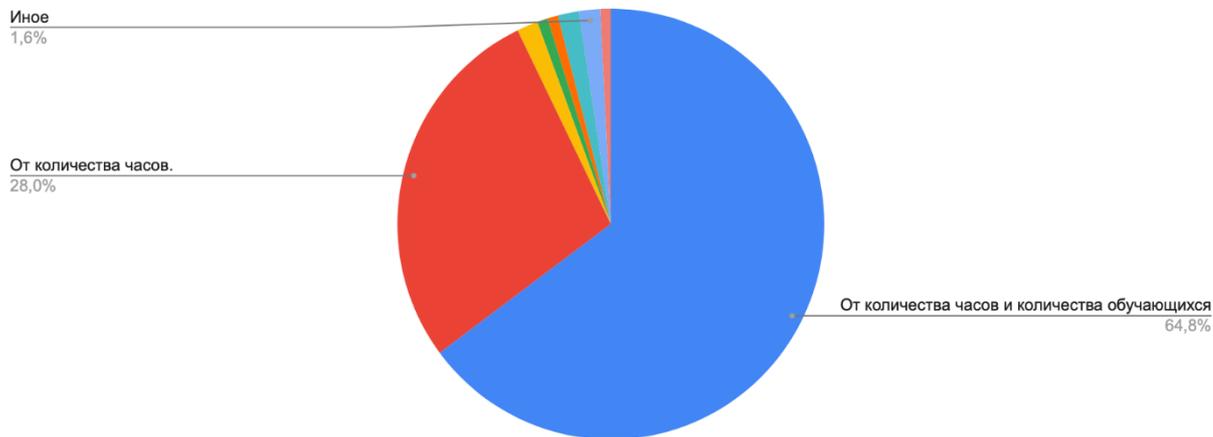
4. Можете ли Вы повлиять на размер своей заработной платы в сторону увеличения?



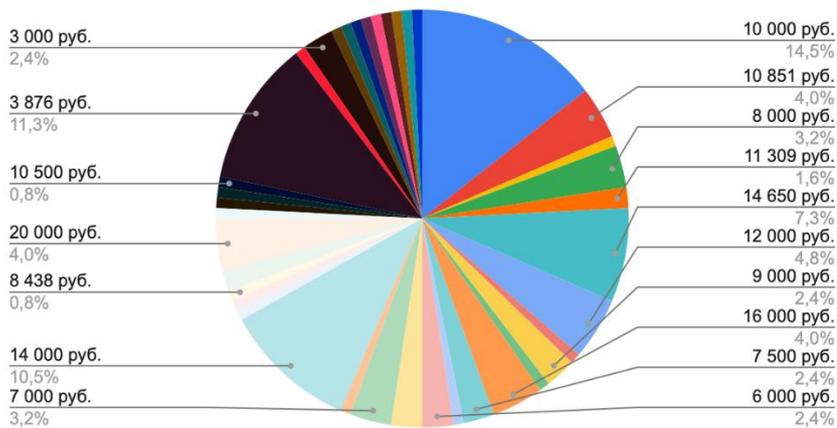
5. Каким образом Вы можете увеличить свою заработную плату (перечислите, пожалуйста, несколько способов)?



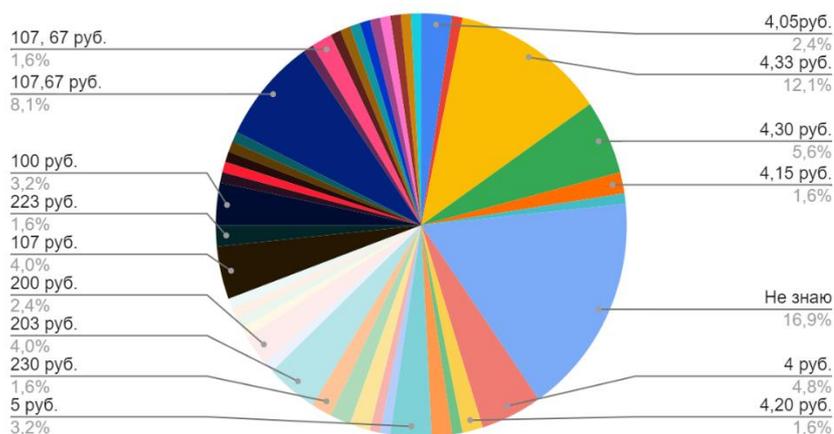
6. От какого показателя зависит базовая часть заработной платы (тарифная ставка, оклад, должностной оклад) преподавателя Вашей образовательной организации?



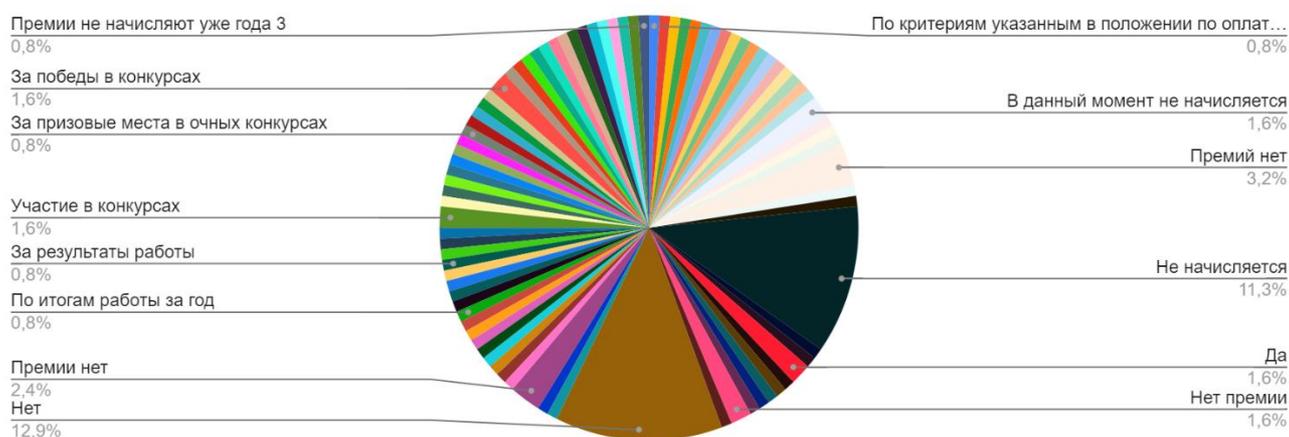
7. Укажите размер базовой части заработной платы: \_\_\_\_\_ рублей



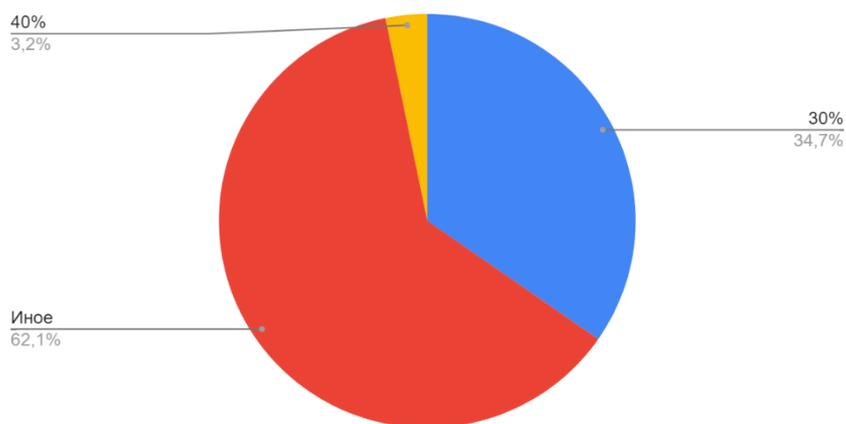
8. Укажите базовую стоимость педагогической работы (ученико-час): \_\_\_\_\_ рублей.



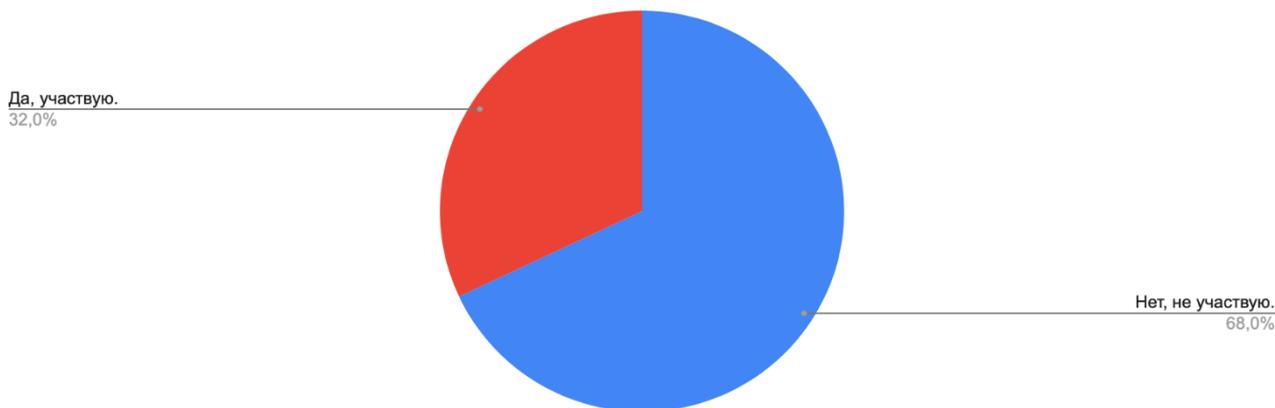
9. За какие показатели в Вашей профессиональной деятельности в средней профессиональной образовательной организации Вам начисляется премия?



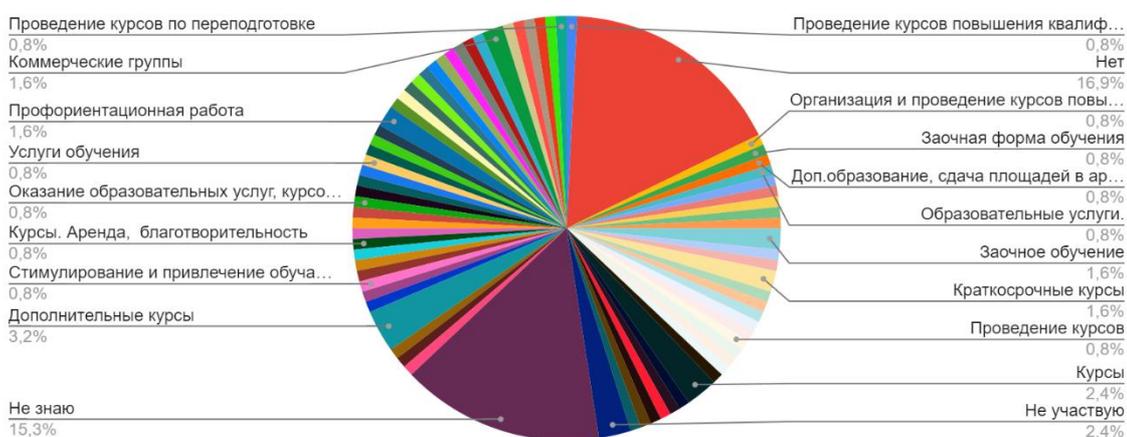
10. Какая часть средств фонда оплаты труда в Вашей организации направляется на стимулирующие выплаты?



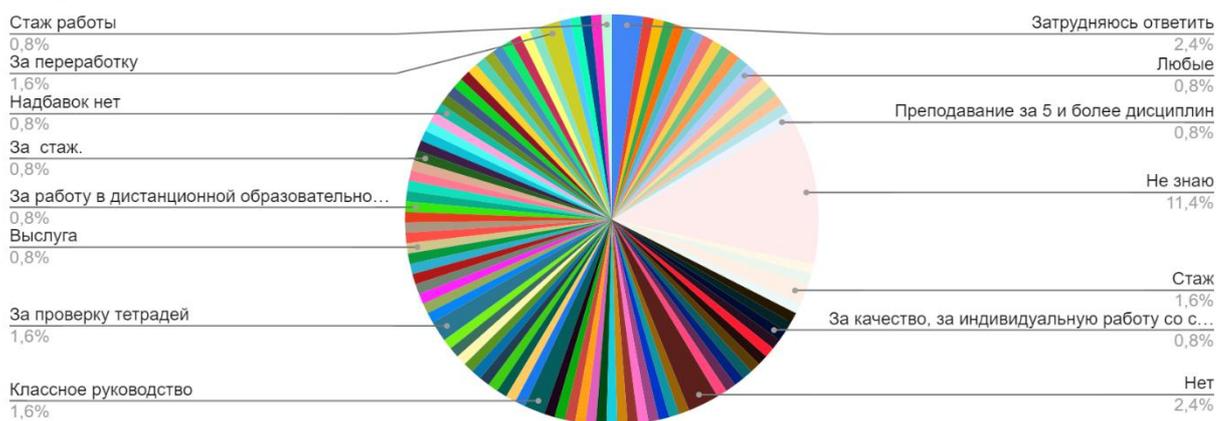
11. Участвуете ли Вы в привлечении внебюджетных средств Вашей образовательной организации? Укажите, пожалуйста, каким способом (если участвуете).



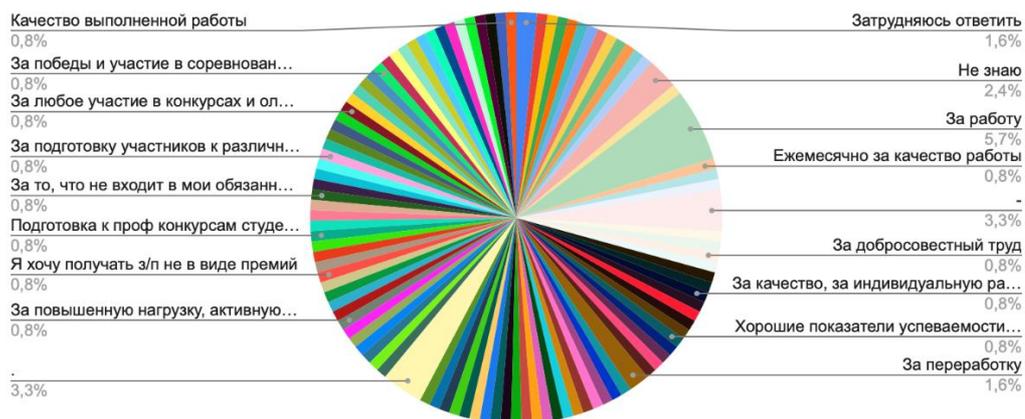
12. Каковы основные способы привлечения внебюджетных средств?



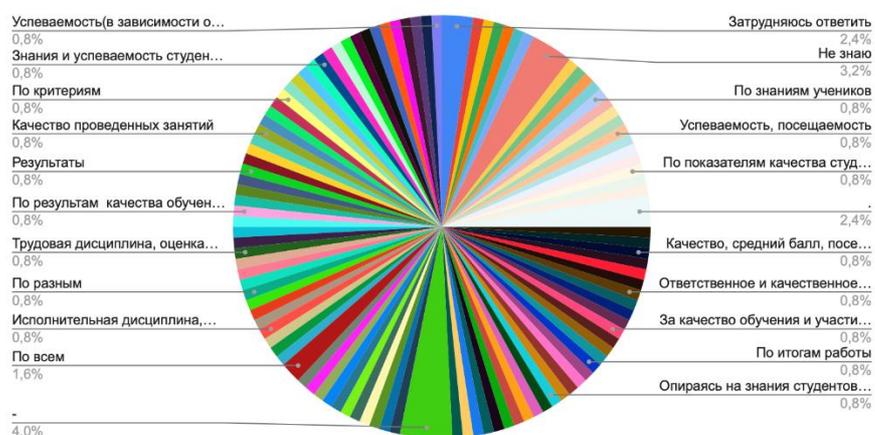
13. Какие надбавки компенсационного и стимулирующего характера Вы бы хотели получать?



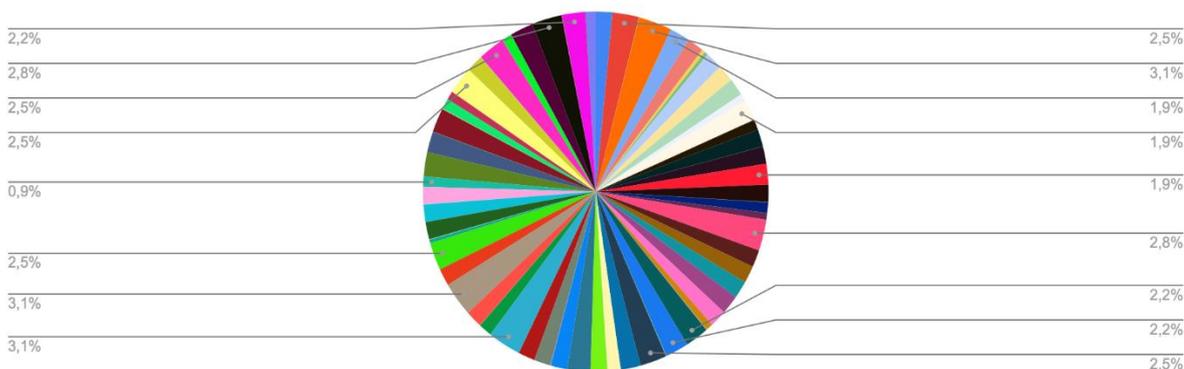
#### 14. За что Вы хотели бы получать премию?



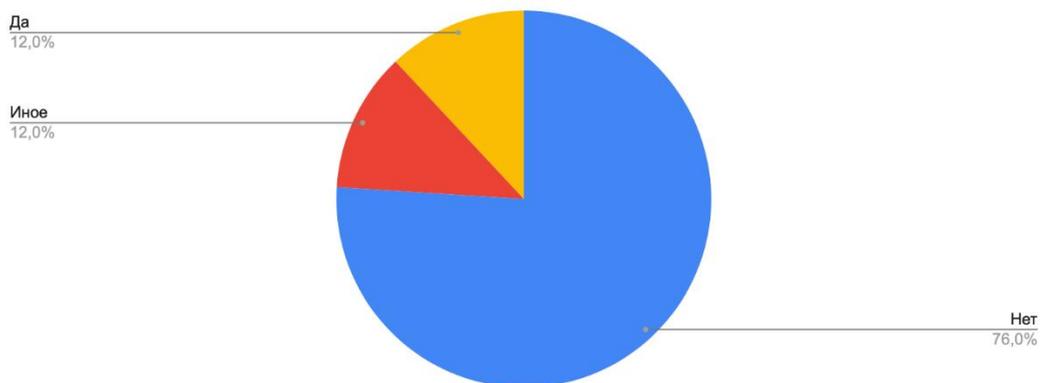
#### 15. Как Вы считаете, по каким показателям руководство должно оценивать, хорошо Вы работаете или плохо?



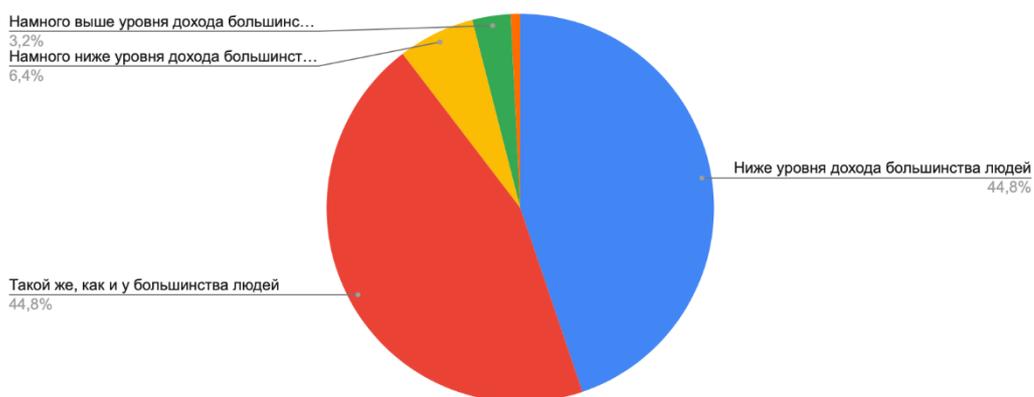
#### 16. Укажите, в какой степени Ваша текущая зарплата соответствует желаемой (проставьте процент соотношения действительной и желаемой заработной платы по шкале от 0% до 100%):



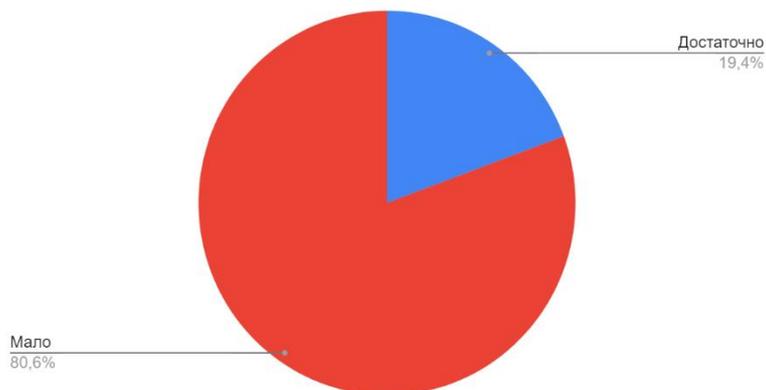
17. Хватает ли Вам заработной платы на покупку необходимых для жизни продуктов и вещей?



18. Какой уровень дохода обеспечивает Ваша заработная плата?

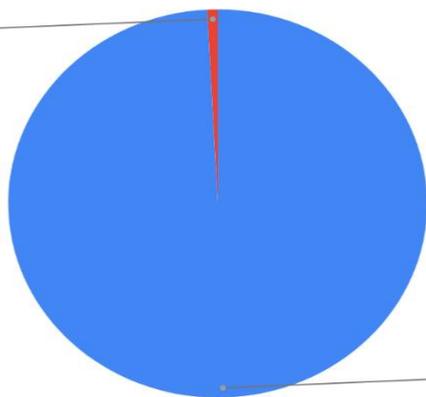


19. Ваша семья, родственники, друзья, знакомые считают, что Вы зарабатываете:



20. Стабильно ли и своевременно Вам выплачивается заработная плата?

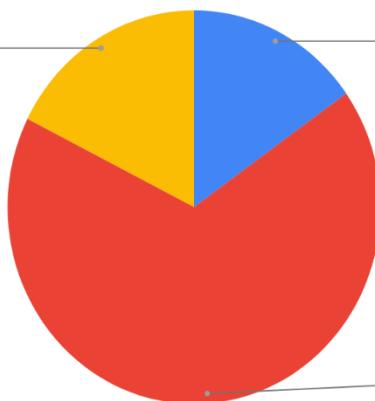
Нет  
0,8%



Да  
99,2%

21. Как Вы считаете, большинство Ваших коллег получают заработную плату в соответствии с качеством и количеством своего труда ? (Ваши коллеги получают справедливую заработную плату?)

Да  
17,6%

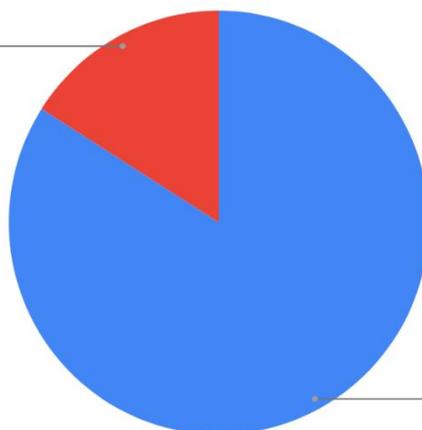


Иное  
15,2%

Нет  
67,2%

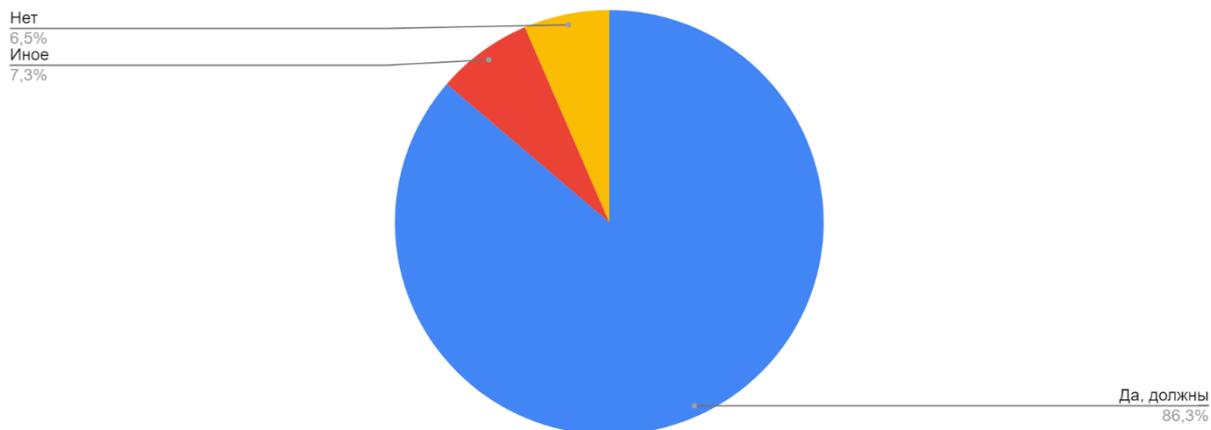
22. Если в вопросе № 21 Вы ответили «нет», то, по Вашему мнению, большинство коллег получают:

Больше, чем заслуживают  
16,0%



Меньше, чем заслуживают  
84,0%

23. Считаете ли Вы, что преподаватели средней профессиональной образовательной организации должны получать равное вознаграждение за труд равной ценности и равную квалификацию, вне зависимости от субъекта РФ, в котором они работают?



24. За какие показатели в трудовой деятельности оплата труда должна дифференцироваться?

