

*На правах рукописи*

*Е. Хабиева*

**Хабиева Елена Викторовна**

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

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Ульяновск - 2024

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» на кафедре трудового и международного права

**Научный руководитель:**

**Васильева Юлия Валерьевна,**  
доктор юридических наук, профессор

**Официальные оппоненты:**

**Костян Ирина Александровна,**  
доктор юридических наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»,  
кафедра трудового права, профессор кафедры

**Брюхина Евгения Рафиковна,**  
кандидат юридических наук, доцент  
Пермский филиал ФГАОУ ВО  
«Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
кафедра гражданского и  
предпринимательского права, доцент  
кафедры

**Ведущая организация:**

**ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»**

Защита состоится 15 июня 2024 г. в 10.00 часов на заседании объединенного диссертационного совета 99.2.090.02, созданного на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет», федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ульяновский государственный университет» по адресу: 432970, г. Ульяновск, ул. Гончарова, д. 40/9, ауд. 301.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке Ульяновского государственного университета и на официальном сайте вуза <https://ulsu.ru>, с авторефератом – на сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации <https://vak.minobrnauki.gov.ru>.

Отзывы на автореферат просим выслать по адресу: 432017, г. Ульяновск, ул. Л. Толстого, д. 42, ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет», отдел подготовки кадров высшей квалификации.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Максимов Олег Александрович

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** определена происходящими в обществе социально-экономическими изменениями. Согласно государственной программе РФ «Развитие образования», в перечне уровней образования приоритетную позицию занимает среднее профессиональное образование (далее - СПО). Программа предусматривает, что «на территории Российской Федерации действуют 3200 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>1</sup>. В послании Федеральному собранию 2023 года Президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что стране нужны новые квалифицированные кадры, и что следует существенно расширить проект «Профессионалитет»<sup>2</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 квалифицированных кадров в соответствии с актуальными потребностями реального сектора экономики.

В ходе реализации проекта в 2022 году в стране был создан 71 образовательно-производственный центр в 42 регионах, где с 1 сентября 2022 г. в колледжах - участниках проекта проходит обучение 150 тысяч молодых

---

<sup>1</sup> Минпросвещения России. В 2023 году организации среднего профобразования выпустят 812 тысяч молодых специалистов. 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>2</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.

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 тысяч обучающихся<sup>1</sup>.

В 2023 году 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» и иные.

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,

---

<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).

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», 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.

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>1</sup>.

29 апреля 2021 г. в Государственную Думу РФ был внесен законопроект № 1162232-7, 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 № 1183927-7 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 4-х кратной 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

---

<sup>1</sup> Касс А. Цифры катастрофические: почему оклады 76% учителей ниже МРОТ. URL: <https://news-turbo.ru/turbo/news.ru/s/society/cifry-katastroficheskie-pochemu-oklady-75-uchitelej-nizhe-mrot/> (Дата обращения: 30.04.2023).

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» 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 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

---

<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).

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. В период 2022-2023 годы из-за санкций и потребности в импортозамещении, нехватка кадров была особенно заметна в отраслях машиностроения и обрабатывающей промышленности. 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>.

---

<sup>1</sup> *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>.

<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.

**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 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, актуальное истолкование и правоприменение, 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

взаимобусловленного 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 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 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 этой связи 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 Единой тарифной сетке (далее ЕТС); ТК РФ введены легальные понятия: оплата труда, заработная плата, минимальная заработная плата;

5) период с 2008 г. по настоящее время – действует Новая система оплаты труда (далее – НСОТ), при которой обосновывается повременно-премиальная система оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО; легальное закрепление в ТК РФ понятия «системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»; 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», за счет указания дополнительных видов деятельности преподавателя, входящих в ненормируемую часть работы;

– раскрыто понятие критерия «сложность» применительно к отдельным видам педагогической деятельности в сфере СПО, определяющего 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 (минимальную) 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 3-х 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 образовательных 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 апробация результатов исследования.** Достоверность результатов исследования подтверждается комплексным использованием научных методов познания, применением выводов научных трудов по теме исследования, нормативной базы, а также сформировавшейся судебной практики. Диссертант логически изложил целостное научное представление о системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО на основе межотраслевого подхода в частноправовых науках. Сделанные выводы и предложения согласуются с правовыми позициями Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.

Диссертационная работа была подготовлена и прошла обсуждение на кафедре трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета. Основные выводы и рекомендации нашли отражение в 11 опубликованных работах, в том числе в 4-х изданиях, включенных в перечень Высшей аттестационной комиссии при Минобрнауки России.

Результаты исследования докладывались на научно-практических конференциях различного уровня: 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 «Вызовы современного рынка труда и правовое регулирование труда, занятости и социального обеспечения» (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.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования, показана степень ее разработанности, определены цель, задачи, объект и предмет, методологические и теоретические основы диссертационного исследования, его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, изложены основные положения, выносимые на защиту, а также формы апробации результатов проведенного исследования.

**Первая глава «Правовое регулирование отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования»** состоит из двух параграфов.

**В первом параграфе «Нормативное правовое регулирование оплаты труда преподавателей образовательных организаций: история и современность»** исследуются этапы формирования системы среднего профессионального образования в СССР и РФ во взаимосвязи с этапами становления и развития системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО. Проведенный историко-правовой анализ позволил выделить пять основных периодов, каждый из которых имеет свои характерные особенности применительно к оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО:

1) 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;

2) в период 1917-1939 гг. оплата преподавательского состава школ ФЗУ финансируется централизованно, возникает тарифная система оплаты труда, основанная на коллективно-договорном типе оплаты;

3) 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;

4) в постсоветское время (1992-2007 гг.) введенная Единая тарифная сетка решила задачу рассогласованности размеров основной тарифной части заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО, построенной на принципе единства для всей бюджетной сферы по всей территории страны, однако, вследствие присущих ЕТС недостатков постепенно произошло снижение уровня оплаты труда преподавателей;

5) последующий период (2008 г. – по н.в.) связан с применением Новой системы оплаты труда, охарактеризовавшейся чрезмерной и необоснованной дифференциацией в оплате труда преподавателей, что проявилось в наличии разных размеров тарифных ставок (окладов) преподавателей в образовательных организациях СПО в различных субъектах РФ, а также в отсутствии единообразных критериев установления и размеров стимулирующих выплат при определении качественных показателей трудовой деятельности преподавателей.

**Второй параграф «Акты социального партнерства и локальные нормативные акты как источники правового регулирования оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования»** посвящен исследованию содержания и выявлению значения в правовом регулировании отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевых соглашений по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ за разные годы, региональных отраслевых соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов – положений об оплате труда в ряде образовательных организаций СПО, расположенных в различных федеральных округах РФ.

В работе выражена поддержка многих положений Единых рекомендаций, направленных на унификацию правового регулирования отношений по оплате труда, в частности, об установлении единых ставок заработной платы для преподавателей с равной квалификацией на всей территории страны, о направлении не менее 70 % фонда оплаты труда на обеспечение основной части заработной платы преподавателей и иных.

Однако, действующая система оплаты труда в сфере СПО, основанная на установлении условий и размеров оплаты труда преподавателей непосредственно органами государственной власти субъектов РФ и локальными нормативными актами, демонстрирует отсутствие единых подходов к определению размера заработной платы. В результате расхождение в размерах заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО, выполняющих одинаковую трудовую функцию и обладающих равной квалификацией может составлять десятки тысяч рублей: от 24 628 руб. в Республике Ингушетия до 166 939 руб. в Чукотском автономном округе.

Представляется, столь значительный разрыв в оплате труда преподавателей внутри одной профессиональной квалификационной группы лишь на основании территории, в которой расположена образовательная организация, является необоснованным и противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Думается, для разрешения имеющейся проблемы, выраженной в значительном разрыве размеров заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, следует унифицировать основания, условия назначения, порядок определения и размер компенсационных и стимулирующих выплат для преподавателей имеющих равную квалификацию, а также выработать

единые подходы к определению размера базовой тарифной ставки (базового оклада) преподавателя и установить разумные ограничения по соотношению в заработной плате размера тарифной ставки (оклада) и стимулирующих выплат.

**Вторая глава «Понятие и структура системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования»** содержит три параграфа.

**В первом параграфе «Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: экономико-правовой анализ»** исследованы некоторые модели системы оплаты труда, выработанные в экономической науке, которые полностью или в части могут быть 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. Высказано критическое отношение к модели, основанной на величине ученико-часа, как игнорирующей специфику преподавательской деятельности, и в большей мере, ориентированной на аспекты бюджетного финансирования образовательной организации.

На основании квалификационных характеристик должности преподавателя образовательной организации СПО, сделан вывод том, что включение должности преподавателя 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. Внутри каждого квалификационного уровня должна быть более детальная дифференциация, учитывающая указанные критерии.

Система оплаты труда в образовательных организациях СПО включает тарифную ставку (оклад) за норму часов педагогической работы (720 часов в год), компенсационные и стимулирующие выплаты. Тарифная ставка (оклад) преподавателю образовательной организации СПО устанавливается на основании тарификационного списка, в котором уточняются объем и виды



деятельности преподавателя с учетом его квалификации, количество обучающихся в группе и стоимость ученико-часа.

На примере Положений об оплате труда в организациях СПО Пермского края продемонстрирован механизм расчета тарифной ставки (оклада) преподавателя образовательной организации СПО, и показано влияние на этот размер таких факторов как объем финансирования бюджетной организации, численность обучающихся и стоимость ученико-часа.

Показано, как стоимость ученико-часа, разница в размерах которой в разных субъектах РФ достигает 54 раз, влияет на оплату труда преподавателей образовательных организаций СПО и приводит к неоправданной дифференциации в заработной плате внутри одной квалификационной группы.

Проведенный автором социологический опрос 125 преподавателей пяти образовательных организаций СПО, расположенных в трех федеральных округах РФ, наглядно свидетельствует о необходимости преодоления необоснованных различий в правовом регулировании отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО, которое должно проявляться как в гарантированных основной (базовой) части, так и в переменной части оплаты труда.

**Во втором параграфе «Основная (базовая) часть оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования» констатируется, что с 2008 г. и по настоящее время, на законодательном уровне отсутствуют единообразные правила установления размеров тарифной ставки (оклада) преподавателей образовательных организаций СПО. Между тем, единство выполняемой преподавателем трудовой функции должно предопределять и единые принципы правового регулирования отношений по оплате труда преподавателей образовательных организаций СПО в части установления размеров тарифных ставок (окладов).**

Для обеспечения гарантий оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО в диссертации предлагается использовать категорию «минимальная стоимость преподавательского часа». Обосновывается, что минимальную стоимость преподавательского часа,

необходимо 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). В диссертации приводятся также иные аргументы для использования двукратного размера МРОТ.

Обосновывается применение величины минимальной стоимости преподавательского часа для определения размера базовой тарифной ставки (базового оклада) преподавателя за месяц работы. Кроме того, целесообразно использовать данную категорию для определения размера доплаты преподавателю образовательной организации 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 служить ориентиром для определения размера вознаграждения по указанному договору.

В параграфе предложены решения для учета критерия сложности труда при установлении преподавателю образовательной организации СПО размера тарифной ставки (оклада).

Предложено дополнить часть 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».

**В третьем параграфе «Компенсационные и стимулирующие выплаты как часть системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования»** рассматриваются вопросы, связанные с установлением выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат. В данном параграфе обосновывается тезис, что унификация системы оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО должна охватывать и основания для установления компенсационных и стимулирующих выплат.

Выявлено, что во многих образовательных организациях СПО выплата за квалификационную категорию (первую или высшую) относится к выплатам компенсационного характера. Обоснован вывод о том, что такая практика не соответствует 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 частности, компенсационных выплатах.

Предложено дополнить установленный законодательно перечень компенсационных выплат для преподавателей всех образовательных организаций СПО следующими выплатами: молодым специалистам в течение первых трех лет работы после получения соответствующей специальности, профессии; за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена; на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий; в целях компенсации затрат на приобретение компьютерного оборудования, пользование интернетом, платную публикацию статей, участие в конференциях и иные компенсационные выплаты.

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. Предложены критерии для установления стимулирующих 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.

**В заключении** сформулированы основные выводы диссертационного исследования.

В приложении № 1 «Анкета преподавателей образовательных организаций СПО» представлена анкета, содержащая вопросы, на которые было предложено ответить преподавателям; в приложении № 2 «Сравнение систем оплаты труда преподавателей образовательных организаций СПО Пермского края» приведен сравнительный анализ систем оплаты труда преподавателей двух образовательных организаций СПО Пермского края; в приложении № 3 «Графический анализ результатов анкетирования» отражены итоги анкетирования преподавателей в виде цветowych диаграмм.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

***Статьи в рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований:***

1. Хабиева, Е.В. Основания для дифференциации будущей отраслевой системы оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций в свете теорий экономического анализа права / Е.В. Хабиева // Вопросы российского и международного права. – 2021. – Т. 11, № 3А. – С. 78-83. – DOI 10.34670/AR.2021.26.69.005 (0,48 п.л.).

2. Хабиева, Е.В. Перспективы апробирования новой отраслевой системы оплаты труда преподавателей в средних профессиональных образовательных организациях / Е.В. Хабиева // Legal Bulletin. – 2022. – Т. 7, № 2. – С. 92-99 (0,40 п.л.).

3. Хабиева, Е.В. Предложения по улучшению условий оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций / Е.В. Хабиева // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2022. – Т. 2, № 4(103). – С. 80-92. – DOI 10.51965/2076-7919\_2022\_2\_4\_80 (1,24 п.л.).

4. Хабиева, Е.В. Актуальные проблемы оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций / Е.В. Хабиева // Бизнес. Образование. Право. – 2024. – № 1(66). – С. 185-190. – DOI 10.25683/VOLBI.2024.66.908 (0,90 п.л.).

***Материалы международных и всероссийских  
научно-практических конференций:***

5. Хабиева, Е.В. Отраслевая система оплаты труда в средних профессиональных образовательных организациях: постановка проблемы / Е.В. Хабиева // Проблемы становления гражданского общества: сборник статей IX Международной научной студенческой конференции, Иркутск, 19 марта 2021 года. Часть II. – Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Университет прокуратуры Российской Федерации», 2021. – С. 279-282 (0,32 п.л.).

6. Хабиева, Е.В. Ожидаемые нововведения в отраслевой системе оплаты труда в средних профессиональных образовательных организациях / Е.В. Хабиева // Межотраслевой подход в юридической науке: Экономика. Право. Суд : сборник материалов Международной научно-практической аспирантской конференции памяти В.Ф. Яковлева (г. Москва, 2 декабря 2021 г.) / под ред. О. В. Зайцева и Д. С. Фарафоновой — Москва : Статут, 2022. — С. 111-116 (0,44 п.л.).

7. Хабиева, Е.В. Общее и особенное в регулировании оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций (на материалах отраслевых соглашений в субъектах Российской Федерации) / Е.В. Хабиева // Четвертые цивилистические чтения памяти профессора М. Г. Прониной : сб. ст. / под ред. М. Н. Шимкович [и др.]. – Минск: Академия

управления при Президенте Республики Беларусь, 2022. – С. 367–373 (0,36 п.л.).

8. Хабиева, Е.В. Экспериментальная модель расчета оплаты труда преподавателя СПО / Е.В. Хабиева // Актуальные проблемы юриспруденции : сборник статей по материалам LXIV международной научно-практической конференции, Новосибирск, 21 ноября 2022 года. Том 11 (63). – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью "Сибирская академическая книга", 2022. – С. 79-85 (0,45 п.л.).

9. Хабиева, Е.В. Эффективный трудовой договор с преподавателем: прошлое и настоящее / Е.В. Хабиева // Теоретические и практические аспекты развития науки в современном мире : сборник статей международной научной конференции, Санкт-Петербург, 17 марта 2023 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2023. – С. 81-85 (0,44 п.л.).

***Статьи, опубликованные в иных научных изданиях:***

10. Хабиева, Е.В. Рекомендации по совершенствованию условий оплаты труда преподавателей среднего профессионального образования / Е.В. Хабиева // Пермский юридический альманах. – 2023. – № 6. – С. 441-452 (0,67 п.л.).

11. Хабиева, Е.В. Трансформации в системе оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования / Е.В. Хабиева // Вектор научной мысли. – 2024. – № 2(7). – С. 277-280 (0,38 п.л.).

