

Научная статья
УДК 349.232
DOI: 10.25683/VOLBI.2024.66.908

Elena Viktorovna Khabieva
Lecturer,
Stroganov College
Ocher, Russian Federation;
co-researcher of the Department of Labour
and International Law,
Perm State National Research University
Perm, Russian Federation
akhabieva@yandex.ru

Елена Викторовна Хабиева
преподаватель,
Строгановский колледж
Очёр, Российская Федерация;
соискатель кафедры трудового и международного права,
Пермский государственный национальный
исследовательский университет
Пермь, Российская Федерация
akhabieva@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

5.1.3 — Частно-правовые (цивилистические) науки

Аннотация. Среднее профессиональное образование (СПО) в государственной программе РФ «Развитие образования» названо приоритетным и стратегическим направлением. Для реализации программ СПО требуются высококвалифицированные кадры, в первую очередь преподавательский состав. В целях привлечения грамотных преподавателей СПО для обучения профессиональным навыкам студентов основной задачей безусловно является обеспечение преподавателям достойной оплаты труда, гарантирующей нормальный уровень жизнедеятельности преподавателя и его семьи. Достижение повышения заработной платы возможно за счет сбалансированного способа ее формирования, который необходимо закрепить на федеральном законодательном уровне, после чего потребуются внести необходимые изменения в законодательство субъектов Российской Федерации, иные нормативные акты и, соответственно, в коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты. Для этого предлагаются актуальные направления совершенствования трудового законодательства в виде разработки и введения единого подхода на всей территории России, в частности по введению

на федеральном уровне гарантированных: 1) минимальной стоимости преподавательского часа при почасовой оплате (в порядке замещения работника, отсутствующего по болезни или другим причинам, не свыше двух месяцев); в порядке преподавательской работы не более 300 часов в год; при обучении обучающихся, которые находятся на длительном лечении; 2) минимальной базовой ставки заработной платы преподавателя государственной организации СПО; 3) обязательной доли базовой ставки в заработной плате преподавателя организации СПО; единого перечня стимулирующих выплат, в рамках которого организация СПО вправе осуществлять выбор и включать дополнительные виды стимулирования работников по мере необходимости и при наличии финансовой возможности.

Ключевые слова: актуальные проблемы, отраслевая система оплаты труда, средняя профессиональная образовательная организация, дифференциация, государственное учреждение, минимальная стоимость преподавательского часа, базовая ставка, заработная плата (зарботок), стимулирующие выплаты, равная оплата за труд равной ценности

Для цитирования: Хабиева Е. В. Актуальные проблемы оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций // Бизнес. Образование. Право. 2024. № 1(66). С. 185—190. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.66.908.

Original article

TOPICAL PROBLEMS OF REMUNERATION OF TEACHERS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION ORGANISATIONS

5.1.3 — Private-law (civilistic) sciences

Abstract. The priority and strategic direction in the state program of the Russian Federation “Education Development” is called “secondary vocational education” (SVE). The implementation of SVE programs requires highly qualified personnel, primarily teaching staff. In order to attract competent SVE teachers to teach professional skills to students, the main task is undoubtedly to provide teachers with a decent salary that guarantees a normal level for the livelihood of the teacher and his/her family. Salary increase can be achieved through a balanced way of its formation, which should be fixed at the federal legislative level. After that, it will be necessary to make changes in the legislation of the constituent entities of the Russian Federation, other regulatory acts and, accordingly, in collective bargaining agreements, contracts and local regulatory acts. For

this purpose, we propose actual directions for improving labor legislation in the form of developing and introducing a unified approach throughout Russia, in particular, on introducing at the federal level guaranteed: (1) the minimum cost of a teaching hour when paid by the hour (in order to replace an employee absent due to illness or other reasons, not more than two months); in the order of teaching work not more than 300 hours per year; when teaching students who are undergoing long-term medical treatment; (2) the minimum base rate of the salary of a teacher of a public SVE organization; (3) the mandatory share of the base rate in the salary of a teacher of a SVE organization; a single list of incentive payments, within which the SVE organization has the right to choose and include additional types of incentives for employees as necessary and financially feasible.

Keywords: topical problems, sectoral system of labor remuneration, secondary vocational education institution, differentiation,

state institution, minimum cost of a teaching hour, base rate, salary (earnings), incentive payments, equal pay for work of equal value

For citation: Khabieva E. V. Topical problems of remuneration of teachers of secondary vocational education organisations. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2024;1(66):185—190. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.66.908.

Введение

Актуальность темы в рамках реализации Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (утв. Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642) вызвана потребностью современного общества в постоянной подготовке квалифицированных кадров по рабочим профессиям и должностям служащих и их переподготовке, а также повышении квалификации педагогических работников в системе среднего профессионального образования (далее — СПО), включая наработку профессиональных (производственных) компетенций. Основное значение в реализации образовательных программ СПО исполняют преподаватели, формирование оплаты труда которых требует, как видится, значительной корректировки. Зарботная плата преподавателей организаций СПО в значительной степени ниже, чем в других европейских странах [1—3].

Изученность проблемы. На данный момент некоторым аспектам оплаты труда посвящен ряд диссертационных исследований — Н. М. Саликовой [4], И. А. Костян [5], А. М. Гоголева [6], О. Ю. Василенко [7], П. Б. Цехмистера [8]. Но работы, связанные с анализом системы оплаты труда преподавателей организаций СПО, практически отсутствуют, что определяет **актуальность** исследования.

Научная новизна заключается в разработке теоретически обоснованных предложений по решению ряда актуальных задач, в т. ч. по определению размеров минимальной стоимости преподавательского часа при почасовой оплате, базовой ставки заработной платы преподавателей СПО.

Целесообразность разработки темы. Возрастающая необходимость в рабочих профессиях и должностях служащих для оборонной промышленности, электротехнической, строительной, агрохимической и других отраслей экономики требует большего количества высококвалифицированных преподавателей организаций СПО с достойной оплатой труда.

Теоретическая значимость работы состоит в разработке расширенных государственных гарантий по оплате труда преподавателей организаций СПО.

Практическая значимость исследования состоит в формулировании дополнений в трудовое законодательство и законодательство об образовании.

Цель данного исследования — выявление актуальных направлений совершенствования трудового законодательства в части формирования заработной платы преподавателей образовательных организаций СПО.

Для достижения цели определены следующие **задачи**:

- анализ действующей ситуации в вопросах системы оплаты труда преподавателей организаций СПО в субъектах Российской Федерации;

- выработка предложений по совершенствованию Трудового кодекса (далее — ТК) РФ и Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Методология. Эмпирической основой послужили данные опроса 125 преподавателей организаций СПО из разных субъектов Российской Федерации. Основой методологии исследования стало ранжирование ответов, полу-

ченных в результате анкетного опроса преподавателей. Анкетирование включало вопросы, касающиеся аспектов действующей системы оплаты труда преподавателей, проблемные вопросы по оплате труда, в т. ч. по действующему значению стоимости часа преподавательской работы, величине базовой ставки заработной платы, перечню стимулирующих выплат и др. Ответы ранжировались по 100%-й шкале. Если процентная часть выше, следовательно, фактор имеет больший удельный вес, и наоборот, чем ниже среднее значение, тем соответственно ниже важность соответствующего фактора. Результаты анкетного опроса, проведенного в ноябре 2021 г., не утратили актуальности в настоящее время.

Основная часть

Необходимо учесть, что с 2008 г. полномочия по установлению требований к системам оплаты труда работников организаций СПО переданы субъектам Российской Федерации. Относительно друг друга требования имеют существенные отличия. Изменения, внесенные в ст. 144 ТК РФ Федеральным законом от 9 ноября 2020 г. № 362-ФЗ, позволят, как думается, преодолеть эти различия, но на сегодня единые требования к системе оплаты труда преподавателей организаций СПО отсутствуют.

Полагаем, что место расположения образовательной организации не должно влиять на установление системы оплаты труда преподавателей в СПО. Считаем, что здесь необходимы концептуальные изменения [9]. Напротив, следует придерживаться единого для всех принципа: равной оплаты за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ). Надо отметить, что в зарубежной практике указанный принцип не менее актуален, но со смещением акцента на равную оплату среди мужчин и женщин [10].

В последнее время выдвигается немало законодательных инициатив, направленных на повышение действительного содержания оплаты труда преподавателей. В частности, в ноябре 2021 г. в Правительстве РФ рассматривался пилотный проект постановления об утверждении требований к системе оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных учреждений системы образования. В данном нормотворческом документе разбирались новые положения в системе оплаты труда педагогических работников, включая их реализацию среди государственных (муниципальных) образовательных организаций, в том числе и в сфере СПО. Постановление на данный момент не принято. Между тем на практике в субъектах Российской Федерации действует разрозненная система правовых норм по установлению размера минимальной базовой ставки преподавателям образовательных организаций СПО и перечня стимулирующих выплат.

Следует принять во внимание отсутствие нормы права прямого действия в ситуации оплаты труда преподавателя, работающего на условиях почасовой оплаты, в частности, это касается случаев заключения договоров оказания образовательных услуг на платной основе; замещения работника, отсутствующего по болезни или

другим причинам; в порядке педагогической работы в объеме не более 300 ч в год, а также при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении (в медицинском учреждении, восстановлении или по иной причине осваивающими образовательные программы в лечебном учреждении или на дому). Помимо этого, на сегодняшний день расчет оплаты труда преподавателя СПО опирается на базовую ставку заработной платы (тарифную ставку), которая, в свою очередь, формируется из расчетной стоимости «ученико-часа» [см. Модельную методику формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего среднего (полного) общего образования «Новая система оплаты труда работников образования» (утв. Минобрнауки России 22 ноября 2007 г.)], количества учебных часов в течение года по предметам, численности обучающихся в учебном заведении.

Хотелось бы подчеркнуть, что в соответствии с п. 4.3 упомянутой Модельной методики, условная единица — стоимость 1 ученико-часа — определяется как «основа расчета бюджетной образовательной услуги». Другими словами, стоимость ученико-часа приравнивается к расчетному часу работы с одним расчетным обучающимся (учеником). Следовательно, изначально оплата труда педагогического работника зависит от объема его нагрузки (количество учебных часов) и количества обучаемых. Приведенные положения об ученико-часе, как видится, обедняют само значение профессии преподавателя.

Вместе с этим на расчетную стоимость ученико-часа оказывает влияние масштаб финансирования образовательной организации и базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников. Исследование показало, что такое положение вещей негативно отражается на размере тарифной ставки преподавателей из разных субъектов Российской Федерации, а также внутри одного субъекта Российской Федерации в разных организациях СПО.

Вследствие этого необходимо рассмотреть вопрос о внесении в законодательство нормы о гарантированном минимальном размере стоимости преподавательского часа при почасовой оплате, т. е. оплаты часа преподавательской работы. Данный размер стоимости часа, по нашему мнению, не должен быть подвержен влиянию фонда оплаты труда для основного персонала и численности студентов в группе.

Результаты. Минимальный размер стоимости преподавательского часа. Если исходить из предположения, что минимальный размер оплаты труда (далее — МРОТ) — это величина вознаграждения за неквалифицированный труд (см. Определение конституционного Суда РФ от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О и Постановление Конституционного суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П), то при МРОТ размером 19 242 руб. (с 1 января 2024 г.), а также учитывая норму часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы преподавателя СПО в объеме 720 ч в год (72 ч в месяц) на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, следовательно, стоимость одного преподавательского часа с 1 января 2024 г. составит 267,25 руб. (стоимость 72 ч — 19 242 руб.).

Как было отмечено выше, поскольку при неквалифицированном характере труда за месячную базовую ставку заработной платы преподавателя СПО предположительно взята оплата в размере одного МРОТ, полагаем целесообразным установить низший предел стоимости часа работы квалифицированного преподавателя с применением как минимум коэффициента со значением 2. Кратность коэффициента 2 обосновывается тем, что преподаватель организации СПО работает 36-часовую рабочую неделю в течение 10 учебных месяцев, т. е. $36 \text{ ч} \times 4 \text{ недели} \times 10 \text{ месяцев} = 1\,440 \text{ ч}$ в год, что в два раза превышает величину нормируемой части 720 ч в год.

Кроме того, 720 ч в год принимаются за ведение учебной (преподавательской) работы, следовательно, неаудиторная деятельность (ненормируемая часть) преподавателя встраивается в общее рабочее время преподавателя организации СПО за год и имеет соотношение, кратное 2. Отсюда стоимость одного преподавательского часа квалифицированного преподавателя с 1 января 2024 г. составит 534,50 руб. ($267,25 \text{ руб.} \times 2$).

Проверяя указанное суждение, минимальное вознаграждение квалифицированного преподавателя организации СПО в месяц при таком расчете будет равно 38 484 руб. ($534,50 \text{ руб.} \times 72 \text{ ч}$) — с 1 января 2024 г., что относительно приблизит данный размер к статистической средней заработной плате в сфере образования за январь—сентябрь 2023 г. в Пермском крае (45 995 руб.). При этом указанный размер средней заработной платы в Пермском крае меньше средней заработной платы по России (52 566 руб.; см.: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/itog-monitor_03-2023.htm).

С учетом правовой позиции Верховного суда РФ (см. Постановление от 10 февраля 2020 г. № 65АД20-1), обосновывающей, что районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не входит в МРОТ, можно предположить, что оплата труда преподавателя при экспериментальной стоимости преподавательского часа (534,50 руб. с 1 января 2024 г.) совместно с выплатой районного коэффициента будет значительно выше.

В качестве наглядного примера наличия дифференциации в стоимости ученико-часа приведем данные проведенного социологического опроса среди преподавателей СПО. В анкете среди прочих был вопрос об изначальной стоимости ученико-часа в организациях СПО из разных регионов. Отличие в расценках составило от 4,00 руб. (ГБПОУ «Строгановский колледж», г. Очёр, Пермский край) за один ученико-час, достигая в итоге 230,00 руб. за один час (ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли», г. Симферополь, Республика Крым). При этом в другом учреждении Пермского края — ГБПОУ «ПАПТ» — ставка заработной платы 7 250,00 руб., а величина ученико-часа — 4,80 руб. Из этого вытекает огромный разрыв в стоимости часа работы преподавателя, составляющий более 57 раз! Ниже приведена диаграмма ответов на заданный вопрос (рис. 1).

Однако предлагаемая в настоящей статье минимальная стоимость преподавательского часа, напротив, основана не на подушевом нормировании, а на сущности фактического выполнения преподавателем СПО своей трудовой функции. Следовательно, видится необходимым ввести норму о минимальном размере стоимости преподавательского часа при почасовой оплате и закрепить ее в гл. 52 ТК РФ.

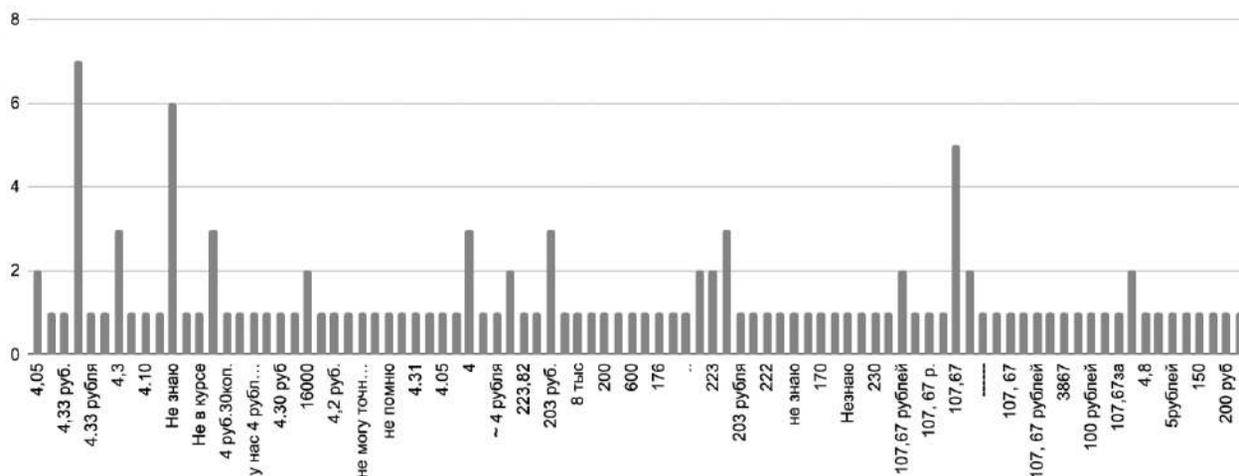


Рис. Стоимость ученико-часа в организациях СПО, в которых работают респонденты

Минимальный размер базовой ставки заработной платы преподавателя. Проведенное социологическое исследование показало в целом очень низкую степень одобрения преподавателями существующей системы оплаты труда и размера вознаграждения в области СПО.

Об этом свидетельствуют ответы на следующие вопросы анкеты. На вопрос о показателях, от которых обычно зависит базовая часть заработной платы преподавателя, 64,8 % респондентов ответили, что базовая часть напрямую зависит от общего количества часов преподавания и обучающихся.

Действительно, преподаватели нередко в пределах рабочего времени работают на две ставки с целью получения более высокой заработной платы.

В анкете задавался также вопрос о размере базовой ставки заработной платы. В итоге был получен ответ о том, что с ноября по декабрь 2021 г. базовая часть заработной платы у преподавателей СПО в разных регионах Российской Федерации составляла от 3 876,99 руб. в ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» (г. Саранск, Республика Мордовия) до 21 000,00 руб. в ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли» (г. Симферополь, Республика Крым). Для сравнения, в ОГАПОУ «Белгородский строительный колледж» ставка составила 11 309,00 руб., величина часа — 150,00 руб. Таким образом, соотношение между ними составило пять и более раз. Отметим, что большинство респондентов (67,2 %) ответили о несоответствии уровня заработной платы преподавателей СПО качеству и количеству вложенного ими труда.

Важный вывод делает М. А. Драчук относительно порядка определения тарифа: «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» [11, с. 245].

Статья 129 ТК РФ предусматривает, что заработная плата преподавателя СПО дифференцируется в зависимости от нескольких критериев: квалификация работника, слож-

ность работы, количество, качество и условия выполняемой работы. Цивилист А. Г. Карапетов утверждает: «становится всё труднее обеспечить систему, при которой оплата труда будет точно соответствовать вкладу каждого работника» [12, с. 226]. Из чего можно заключить, что критерии количества и качества затруднительны в применении при установлении базовой ставки заработной платы преподавателю организации СПО, данные критерии могут быть применены при назначении стимулирующих выплат.

Полагаем, что оценка указанных критериев в СПО должна происходить единообразно в пределах Российской Федерации.

В целях устранения неоправданной дифференциации в оплате труда при выполнении преподавателями тождественных функциональных обязанностей (см. Определение судебной коллегии по административным делам Верховного суда РФ от 6 апреля 2011 г. по делу № 3-Г11-7: кассационная жалоба удовлетворению не подлежит, поскольку трудовое законодательство предполагает установление одинакового должностного оклада работникам, занимающим одну и ту же должность и имеющим одинаковую квалификацию, тогда как работникам, занимающим одинаковые должности, но имеющим разные квалификационные категории, могут быть установлены разные оклады.), следует сделать вывод о необходимости установления на федеральном уровне минимального гарантированного размера базовой ставки заработной платы преподавателя (без компенсационных и стимулирующих выплат). Думается, что такой гарантированный размер должен составлять не менее двукратной величины МРОТ (38 484 руб. с 1 января 2024 г.), что плодотворно повлияет на исчисление стимулирующих выплат работников и общий размер заработной платы.

Обязательная доля базовой ставки в заработной плате преподавателя. Основополагающее значение в актах социального партнерства, посвященных вопросам оплаты труда педагогических работников в бюджетной сфере, имеют Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021—2023 гг. (см.: Солидарность. 2021. № 10) и Единые рекомендации по установлению на всех уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 г. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11; см.: Российская газета. 2023. № 12).

Важно то, что Единые рекомендации ориентируют на перераспределение средств в фонде оплаты труда образовательной организации таким образом, чтобы на основную часть заработка направлялось не менее 70 % фонда. Аналогичным образом сказано и в Отраслевом соглашении. К сожалению, изложенная норма носит рекомендательный характер.

Профессор Н. М. Саликова подчеркивает, что «создание для работодателей одинаковых условий при вступлении в трудовые отношения с работниками, по признанию современных экономистов, является необходимым фактором нормального функционирования рыночного механизма» [4, с. 171]. С этим утверждением сложно не согласиться, поскольку равные условия дают для работников-преподавателей общий фундамент для построения дальнейших взаимоотношений внутри образовательного учреждения, в т. ч. и для выработки единого механизма формирования оплаты труда.

Выводы

В связи с этим видится справедливым закрепить на федеральном уровне норму о том, что базовая (окладная) часть заработной платы педагогического работника, в т. ч. преподавателя организации СПО, составляет не менее 70 % общего размера заработной платы. По сути, чем больше размер обязательной доли базовой ставки в заработной плате преподавателя СПО, тем работник более защищен с точки зрения государственных гарантий и тем выше размер компенсационных и стимулирующих выплат, которые, как известно, исчисляются от оклада.

Стоит заметить, что инициативной группой предложено закрепить окладную часть заработной платы работников не менее 85 % [13].

Сделан вывод, что ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не содержит гарантии, касающейся оплаты труда педагогического работника. В связи с этим, с учетом вышеизложенного положения из Отрас-

левого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021—2023 гг., представляется целесообразным дополнить данную норму закона положением, закрепляющим гарантированную базовую ставку заработной платы преподавателя организации СПО в размере двукратного МРОТ, а также положением об установлении стоимости преподавательского часа при почасовой оплате и положением о том, что базовая (окладная) часть заработной платы педагогического работника составляет не менее 70 % общего размера заработной платы.

Заключение

Во-первых, в целях защиты трудовых прав [14] преподавателей организаций СПО, в гл. 52 ТК РФ предлагается ввести норму о минимальной стоимости преподавательского часа при почасовой оплате и определить его гарантированный размер. Во-вторых, имеющаяся норма в Отраслевом соглашении и в Единых рекомендациях об установлении 70%-й доли базовой (окладной) части в заработной плате педагогических работников требует закрепления на уровне федерального закона. В-третьих, предлагается дополнить ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пунктом следующего содержания: «педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право на гарантированную минимальную базовую ставку заработной платы преподавателя в размере двукратного МРОТ; базовая (окладная) часть заработной платы педагогического работника, в том числе преподавателя организации СПО, составляет не менее 70 % общего размера заработной платы». Рекомендуются установить единый гарантированный перечень стимулирующих выплат [15], который образовательная организация вправе самостоятельно дополнять при наличии финансовой возможности от приносящей доход деятельности. В последующем следует продолжить исследование вопросов системы оплаты труда преподавателей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2018/19. Eurydice Facts and Figures / European Commission/EACEA/Eurydice. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. 222 p. DOI: 10.2797/908264.
2. Fitzpatrick L. Which Countries Pay the Highest Salaries for Teaching Abroad? // Go Overseas. January 23, 2020. URL: <https://www.gooverseas.com/blog/countries-pay-highest-salaries-teaching-abroad> (дата обращения: 16.01.2022).
3. Hart W. F., Peterson H. L. Teachers' salaries in San Francisco, a survey and professional salary scale. San Francisco : The San Francisco Teachers Consolidated Salary Study Committee, 1929. 148 p.
4. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. 441 с.
5. 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.
6. Гоголев А. М. Трудовой договор (контракт) с преподавателями средних специальных учебных заведений : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1999. 199 с.
7. Василенко О. Ю. Пути совершенствования стимулирования труда преподавателей вузов : дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2002. 227 с.
8. Цехмистер П. Б. Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003. 171 с.
9. Соболев А. А. Концептуальный подход и его применение к исследованию систем управления // Студенческий научный форум — 2018 : материалы X Междунар. студ. науч. конф. URL: <http://www.scienceforum.ru/2018/article/2018002053> (дата обращения: 01.07.2023).
10. Aylott E. Employment Law: A Practical Introduction. 3rd ed. Kogan Page, 2022. 240 p.
11. Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации : учеб.-метод. пособие. Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2008. 315 с.
12. Карапетов А. Г. Экономический анализ права : моногр. М. : Статут, 2016. 528 с.
13. Алеев Е. КИПФ разрабатывает новый Трудовой кодекс с положением об окладе на уровне 85 % от зарплаты // ТАСС. 2023. 1 мая. URL: <http://www.tass.ru/obschestvo/17651653> (дата обращения: 17.05.2023).

14. Костян И. А. Отдельные вопросы защиты прав работников на заработную плату // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 47—48.

15. Хабиева Е. В. Предложения по улучшению условий оплаты труда преподавателей средних профессиональных образовательных организаций // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. 2022. № 4. Т. 2. С. 80—92. DOI: 10.51965/2076-7919_2022_2_4_80.

REFERENCES

1. European Commission/EACEA/Eurydice. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2018/19. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020. 222 p. DOI: 10.2797/908264.

2. Fitzpatrick L. Which Countries Pay the Highest Salaries for Teaching Abroad?. *Go Overseas*. January 23, 2020. URL: <https://www.gooverseas.com/blog/countries-pay-highest-salaries-teaching-abroad> (accessed: 16.01.2022).

3. Hart W. F., Peterson H. L. Teachers' salaries in San Francisco, a survey and professional salary scale. San Francisco, The San Francisco Teachers Consolidated Salary Study Committee, 1929. 148 p.

4. Salikova N. M. Legal regulation of labor remuneration in the Russian Federation (issues of theory and practice). Diss. of the Doct. of Law. Ekaterinburg, 2003. 441 p. (In Russ.)

5. Kostyan I. A. Legal problems of protection of labor rights of workers in the conditions of market relations in Russia. Abstract of diss. of the Doct. of Law. Moscow, 2009. 58 p. (In Russ.)

6. Gogolev A. M. Labor agreement (contract) with teachers of secondary special educational institutions. Diss. of the Cand. of Law. Perm, 1999. 199 p. (In Russ.)

7. Vasilenko O. Yu. Ways to improve the stimulation of labor of university teachers. Diss. of the Cand. of Economics. Omsk, 2002. 227 p. (In Russ.)

8. Tsekhmister P. B. Legal regulation of wages in Russia (some problems of history, theory and practice). Diss. of the Cand. of Law. Perm, 2003. 171 p. (In Russ.)

9. Sobol' A. A. Conceptual approach and its application to the study of management systems. *Studencheskii nauchnyi forum - 2018 = Student Scientific Forum - 2018. Proceedings of the X International Student Scientific Conference*. (In Russ.) URL: <http://www.scienceforum.ru/2018/article/2018002053> (accessed: 01.07.2023).

10. Aylott E. *Employment Law: A Practical Introduction*. 3rd ed. Kogan Page, 2022. 240 p.

11. Drachuk M. A. Local normative acts of the organization. Textbook. Omsk, Omsk State University publ., 2008. 315 p. (In Russ.)

12. Karapetov A. G. Economic analysis of the right. Monograph. Moscow, Statut, 2016. 528 p. (In Russ.)

13. Aleev E. CPRF develops a new Labor Code with the provision on the salary at the level of 85% of the wage. *TASS*. May 1, 2023. (In Russ.) URL: <http://www.tass.ru/obschestvo/17651653> (accessed: 17.05.2023).

14. Kostyan I. A. Separate issues of protection of workers' rights to wages. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*. 2023;4:47—48. (In Russ.)

15. Khabieva E. V. Proposals for improving conditions of remuneration of teachers of secondary vocational educational organizations. *Vestnik Volzhskogo universiteta imeni V. N. Tatishcheva = Vestnik of Volzhsky University named after V. N. Tatishchev*. 2022;4(2):80—92. (In Russ.) DOI: 10.51965/2076-7919_2022_2_4_80.

Статья поступила в редакцию 15.12.2023; одобрена после рецензирования 11.01.2024; принята к публикации 29.01.2024.

The article was submitted 15.12.2023; approved after reviewing 11.01.2024; accepted for publication 29.01.2024.