

Зобов Павел Владимирович
канд. экон. наук, ФГБОУ ВО
«Ульяновский институт гражданской
авиации имени Главного маршала
авиации Б.П. Бугаева», г. Ульяновск,
Российская Федерация
ORCID: 0000-0002-6092-3515
e-mail: Zobov_pavel@mail.ru

Ерхова Марина Викторовна
канд. пед. наук, ФГБОУ ВО
«Ульяновский институт гражданской
авиации имени Главного маршала
авиации Б.П. Бугаева», г. Ульяновск,
Российская Федерация
ORCID: 0000-0003-1283-3088
e-mail: m.v.erhova@mail.ru

ОПЛАТА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

Аннотация. В статье рассмотрены регулятивный механизм оплаты труда работников-педагогов, специфика экономической составляющей оплаты труда в высших учебных заведениях Российской Федерации. Исследованы принципиальные отличия экономики и правового регулирования стимулирующих выплат педагогам высшей школы, проанализированы аспекты компенсационных выплат. Выявлен ряд проблем экономического, регулятивного и правоприменительного характера, которые могут снижать мотивацию педагогического сообщества и отрицательно влиять на качество подготовки выпускников высшей школы. Для каждой проблемной области разработаны предложения по совершенствованию обеспечения стимулирующих и компенсационных выплат в высших учебных заведениях. Предложения призваны повысить востребованность педагогической работы и конкурентоспособность отечественных вузов и предприятий.

Ключевые слова: высшая школа, оплата труда, преподаватель, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, заработная плата, педагогические работники, трудовой договор, гарантии

Для цитирования: Зобов П.В., Ерхова М.В. Оплата труда преподавателям высшей школы: экономические и правовые вопросы стимулирующих и компенсационных выплат // Вестник университета. 2021. № 12. С. 109–116.

Pavel V. Zobov
Cand. Sci. (Econ.), Ulyanovsk Civil
Aviation Institute, Ulyanovsk, Russia
ORCID: 0000-0002-6092-3515
e-mail: Zobov_pavel@mail.ru

Marina V. Erkhova
Cand. Sci. (Ped.), Ulyanovsk Civil
Aviation Institute, Ulyanovsk, Russia
ORCID: 0000-0003-1283-3088
e-mail: m.v.erhova@mail.ru

LABOR REMUNERATION FOR HIGHER EDUCATION TEACHERS: ECONOMIC AND LEGAL ISSUES OF INCENTIVE AND COMPENSATION PAYMENTS

Abstract. The article considers the regulatory mechanism of remuneration of teachers, the specifics of the economic component of remuneration in higher educational institutions of the Russian Federation. The fundamental differences between economics and legal regulation of incentive payments to teachers of higher education have been investigated, aspects of compensation payments have been analysed. A number of problems of an economic, regulatory and law enforcement nature have been identified, which can reduce the motivation of the pedagogical community and negatively affect the quality of training of graduates of higher school. For each problem area, proposals have been developed to improve the provision of incentive and compensation payments in higher education institutions. The proposals are designed to increase the demand for pedagogical work and the competitiveness of domestic universities and enterprises.

Keywords: higher school, labor remuneration, teacher, compensation payments, incentive payments, salary, teaching staff, employment contract, guarantees

For citation: Zobov P.V., Erkhova M.V. (2021) Labor remuneration for higher education teachers: economic and legal issues of incentive and compensation payments. *Vestnik universiteta*, no. 12, pp. 109–116. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-12-109-116

Введение

Уровень квалификации и профессионализма выпускников во многом определяются мастерством педагогов, мотивацией последних к эффективному обучению, освоению современных инновационных подходов. При этом важнейшими факторами, определяющими степень результативности педагога, являются оплата его труда, стимулирующие и компенсационные выплаты.

© Зобов П.В., Ерхова М.В., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Zobov P.V., Erkhova M.V., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Многообразие особенностей педагогической деятельности в высшей школе делает необходимым построение и использование специального правового механизма оплаты и мотивации труда. Должное его понимание и учет в руководящей работе исключительно важен для поступательного роста конкурентного потенциала отечественного образования. Оплата работы – это существенное условие и трудового, и гражданско-правового договора, она определяет желание трудоустроиться, карьерный рост и во многом результативность деятельности. От эффективного регулирования данных отношений зависит степень удовлетворенности педагога и его мотивация к увеличению своего вклада в конкурентоспособность образовательного учреждения. В связи с этим исследования правового регулирования оплаты труда педагогических работников являются актуальными и практически значимыми. Наибольший интерес в этой области представляют наименее изученные вопросы экономики и регулирования стимулирующих и компенсационных выплат.

Обзор литературы и нормативно-правовых актов

Вопросы совершенствования материального стимулирования работников бюджетной сферы, в том числе педагогов, освещаются в работах А. Вихарева [16], Е. И. Вельмисовой [15], М. Д. Колесниковой [12], О. В. Мощной, Л. А. Чиканова [13], М. И. Салаватова [14] и др. При этом остается нераскрытой правовая сторона стимулирующих и компенсационных выплат для педагогов высшей школы в современных условиях. Однако это важная сторона образовательного процесса, так как мотивационная составляющая предотвращает профессиональное выгорание. Мотивация педагогов во многом определяет и формирует настрой выпускника.

В основе руководства педагогическим персоналом и политики оплаты труда в высшей школе лежат нормативно-правовые акты, которые могут быть выстроены в систему. Базовые искомые нормы закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации». Своеобразие ответственности в сфере финансово-трудовых прав – в Кодексе об административных правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ).

Особое значение имеют ряд постановлений Правительства, среди которых отметим: Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ “Развитие образования”» [5], Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» [4], Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» [3].

Последняя группа – нормативные акты, приказы, в том числе Приказ Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказ Минобрнауки РФ от 8 ноября 2010 г. № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки РФ», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «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 Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «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 науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 г.» [6–11]. Изучение содержания данных актов и практики их применения позволяют выделить особенности и проблемные аспекты в части стимулирующих и компенсационных выплат.

Проблемы и обсуждение

Заработная плата педагогического работника, как часть экономического механизма обеспечения его труда, как правило, включает оклад, установленный в зависимости от должности, наличия звания и ученой степени, указывается в штатном расписании. Другая структурная часть – выплаты компенсационные (надбавки и доплаты возмездительного характера, включая работу в особых условиях, в лабораториях с опасными, например, авиационными жидкостями, то есть в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные подобные выплаты. Третья часть – выплаты стимулирующие (надбавки и доплаты мотивирующего характера, поощрительные выплаты, премии и иные платежи).

Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2019–2025 гг. устанавливает требуемый уровень средней платы за труд профессорско-преподавательского состава на уровне 200 % среднемесячного дохода от трудовой деятельности в соответствующем регионе [5]. Этот программный пункт заслуживает одобрения. Тем не менее, мы зададимся вопросом, за счет какой структурной части заработной платы может осуществляться и фактически проводится повышение?

Относительно оклада отметим, что в современных отечественных условиях в регионах сложилась устойчивая тенденция установления минимально приемлемого оклада на уровне минимального размера оплаты труда для старшего преподавателя и далее на 15–25 % выше для доцентов и так далее для профессорско-преподавательского состава.

Рассмотрим, чем обусловлена эта тенденция. Дело в том, что выплата основной части – оклада является обязательной, в то время как надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты – добровольны. Даже в условиях исполнения всех обязательств, высокого качества и высокой интенсивности труда преподаватель может получить только оклад и это не будет нарушением законодательства. Дополнительные выплаты производятся исходя из финансовых возможностей работодателя. Тем самым у вуза имеются слишком широкие возможности для маневра в части заработной платы. Гарантированный оклад на фоне общей суммы заработной платы остается крайне низким, а стимулирующих выплат работник всегда может быть лишен, что рождает возможность злоупотребление правами. Сегодня ничего не мешает работодателю лишить стимулирующей выплаты конкретного работника, из практики, например, того, кто планирует увольняться или того, кто намерен к сокращению или в отношении того, у кого истекает контракт, а его продление не запланировано.

Считаем указанное обстоятельство проблемой и, исходя из положений указанной выше государственной программы, видим следующее ее решение. Предлагаем, чтобы именно оклад был не ниже уровня 100 % среднемесячного дохода от трудовой деятельности в соответствующем регионе в 2022–2023 гг., а любые другие выплаты – сверх основной части с итоговым суммарным выходом на запланированный программный уровень 200 %.

В части общих вопросов оплаты труда мы также выделим следующую важную проблему: с целью обеспечения соответствия аккредитационным показателям и одновременно минимизации расходов на оплату декретных, больничных, ежегодных отпусков в последние годы обозначилась отчетливая тенденция – расторжение трудовых договоров на основании истечения срока их действия с последующим предложением заключить гражданский договор, что на практике ухудшает условия труда. Пункт 4 статьи 5.27. КоАП РФ устанавливает санкции в части уклонения от оформления трудового договора [2]. Однако данная норма применяется крайне редко и не обеспечивает должной защиты прав. Поэтому считаем возможным закрепить следующее.

1. Первостепенное право на заключение трудового договора с учреждением получает педагогический работник в случае, если он ранее выполнял обязанности на основании трудового договора не менее одного года. Категория «первостепенное право» (преимущественное) здесь используется именно как желаемый приоритет трудового договора над гражданско-правовым. Ведь если специалист требуется учебному заведению, то, по сути, нет препятствий принять его именно по трудовому договору при наличии такого желания со стороны работника.

2. Сумма вознаграждения за труд педагогических работников, привлекаемых по гражданско-правовым договорам не должна быть ниже оплаты труда работников, выполняющих обязанности на основании трудовых договоров, чтобы исключить дискриминацию. По умолчанию такой общий вектор есть, но его законодательное закрепление снизило бы число нарушений прав педагогических работников, которые все же фиксируются трудовыми инспекциями.

Далее, вернемся к вопросу стимулирующих выплат. Они зафиксированы Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818: за качество, стаж, высокие результаты и интенсивность, премиальные [7]. Отметим, что краткость и лаконичность нормативного правового акта не всегда означает его регулятивную эффективность и справедливость. Актуальной проблемой, на наш взгляд, является то, что ни один из нормативно-правовых актов не указывает, что стимулирующие выплаты являются обязательными при достижении всех требуемых параметров и показателей. В отечественной финансовой практике выплат часто встречаются ситуации, когда даже при выполнении всех требующихся показателей стимулирующая выплата может не производиться. Причиной этому может быть отсутствие должных средств в фонде оплаты труда, недофинансирование. И педагог, соответственно, лишается выплаты. На законодательном уровне предлагаем решение этой проблемы установлением обязательности стимулирующих выплат, если все показатели достигнуты. Фонд должен быть рассчитан с соответствующим заделом.

Относительно стимулирующих выплат педагогам выделим проблему, родственную с первой сложностью, обозначенной выше. При финансировании федеральных вузов на оплату труда педагогам-совместителям не закладываются какие-либо премиальные вознаграждения. Тем самым фактически недополучают денежные средства три категории работников высшего учебного заведения: собственные внутренние совместители, что не является критичным, хотя и, однозначно, не одобряется нами. Более явный и ощутимый отрицательный эффект – специалисты-практики и внешние совместители – доктора наук, профессура. Считаем, что в рекомендательном ключе этот вопрос может быть решен на уровне подзаконного акта, например, дополнения Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 № 818, в котором предлагаем прямо указать: «Руководителям учреждений рекомендуется обеспечивать стимулирующие выплаты всем категориям работников, в том числе работникам-педагогам, привлекаемым на основе гражданско-правовых договоров». Практическая реализация данного предложения повысит мотивацию этих работников, создаст благоприятный морально-психологический климат, обеспечит их сохранение, снижение текучести. В ином случае происходит финансовая дискриминация по признаку основания взаимодействия, деятельности.

Следующая проблема – неравномерность выплат, которая лишает педагогического работника грамотно планировать свой бюджет, восстановление сил, отдых. В начале и конце года суммы выплат в части второго и четвертого вида выплат часто существенно отличаются, но не из-за изменений в области качества и интенсивности труда, а, опять же, из-за объемов финансирования. Предлагаем обеспечить гармонизацию финансовых потоков, в том числе при формировании части фонда для компенсационных выплат и их перечисления в действительной фактической зависимости от интенсивности и результатов труда педагога. Установление приемлемых границ по аналогии с бюджетными правилами на уровне министерств представляется обоснованным и целесообразным.

Следующая выделяемая нами проблема касается стимулирующей выплаты за выслугу лет. При исчислении стажа для таких выплат в региональных, особенно технических вузах, принимается в расчет только непрерывный стаж. Соответственно, если работник не трудился хотя бы один год или даже менее этого, его стаж для расчета стимулирующей выплаты начинается заново, с нуля. Работник не получает никаких выплат, хотя ранее он, возможно, трудился существенный промежуток времени. С одной стороны, данное условие может сдерживать текучесть кадров, удерживать на рабочем месте специалиста-педагога. Но, с другой стороны, если руководствоваться широко распространенным принципом использования права «по аналогии», то при исчислении стажа для начисления пенсии смена места работы не является основанием для расчетных корректировок. К тому же сохранение стажа может быть хорошим мотивом для возвращения на работу ушедшего преподавателя. Либо наиболее корректным представляется сохранение стажа для обеспечения стимулирующих выплат, когда с работником был ранее прекращен трудовой договор не по инициативе работника. В таком случае сохранение стажа обоснованно и справедливо.

Другая проблема – неучет следующих обстоятельств для установления стимулирующих выплат: ведение педагогом в рамках одной ставки более 5 разных дисциплин, а также минимальная «пассивная нагрузка» с одновременно крайне высокой аудиторной (1 к 19, то есть в процентном соотношении всего около 5 %). В настоящее время учебная нагрузка большинства педагогов предельно приближена к максимально допустимым 900 часам, что делает ее при отсутствии руководства практикой, рефератов, контрольных и курсовых, расчетно-графических работ, консультаций и других видов пассивной нагрузки достаточно напряженной,

а при сочетании сразу двух вышеуказанных факторов – объективно тяжелой, заслуживающей однозначного установления стимулирующей выплаты. Однако таких рекомендаций в подзаконных актах нет. Считаем, что они могут и должны быть, как минимум в форме разъяснений к вышеуказанному приказу. В настоящее время выплаты по эффективному контракту не являются прозрачными, суммы выплат фактически не всегда зависят от результативности и интенсивности труда педагогического работника, а часто много больше от объема финансирования учреждения в соответствующий период. Таким образом, возникают ситуации, когда текущий год педагог отработал более эффективно, но получил меньшую сумму денежных средств относительно прошлого года. В таких условиях работник демотивирован на активный труд, работает с меньшей отдачей ввиду восприятия ситуации как несправедливой и, как следствие, на будущий год, также может получить сумму денежных средств, не соответствующих его ожиданиям. Добавляет напряжение отсутствие данных о выплатах коллегам. При этом эти суммы все равно становятся известными через «сарафанное радио» и другие формы коммуникаций. Исследование чужих расчетных листов для определения общей картины выплат нельзя признать приемлемым. Поэтому считаем возможным доведение итоговых повышающих коэффициентов до всех сотрудников с элементами спокойного сравнительного обоснования. Суть предложения: дополнить приказ рекомендацией, что учреждениям следует вносить критерий прозрачности в локальные акты по оплате труда с правом работника получить разъяснения по структуре суммы выплаты. Эти сведения должны быть понятны и доступны и, если не в открытом общедоступном виде все, то по запросу. Данные предложения могут быть реализованы и в форме разъяснений к приказу.

Перейдем к вопросам компенсационного характера для педагогических работников. В ст. 334 ТК РФ педагогам предусмотрен основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 и, соответственно, в случае его неиспользования более высокая сумма компенсации ввиду его большей длительности [4]. Кроме того, педагогам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации на период проведения единого государственного экзамена. Для работы в сельской местности это компенсации расходов на оплату освещения, отопления, жилых помещений. Для этой категории мы также предлагаем добавить в числе компенсаций возмещение расходов на проезд в рамках исполнения ими трудовых обязанностей. Освоение некоторых профессиональных компетенций предполагает работу педагога в сложных условиях труда, характеризующихся в правовом поле опасными или вредными. Статья 147 ТК РФ в этой связи устанавливает повышенный на 4 %-ный размер оклада (тарифной ставки) [1]. Предполагается, что больший уровень должен лоббироваться профсоюзной организацией в порядке ст. 372 ТК РФ. Анализ трудовых споров показывает, что размер повышения оплаты труда практически никогда не меняется. Механизм помощи и обжалования не дает результатов. Отметим авторскую позицию, что считаем неприемлемым столь низкий уровень повышения оплаты ни педагогическим, ни иным работникам. Законодатель хоть и определяет 4 % как минимальный пороговый уровень, но на практике многие учреждения исходят строго именно из указанного значения в образовательной сфере, и сумма доплаты остается крайне незначительной, не отвечающей принципам справедливости, соразмерности и соотносимости. Считаем, что пункт 3 ст. 147 должен быть изложен в следующей редакции: «Размер повышения оплаты труда работникам во вредных и опасных условиях труда составляет 20 % от среднемесячной оплаты труда в нормальных условиях».

Статья 173.1 ТК РФ открывает дополнительные возможности в ходе подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, занятым подготовкой кандидатских или докторских диссертаций, также для ассистентуры – стажировки, адъюнктуры, ординатуры [1]. К ним относятся, например: дополнительные дни отдыха с сохранением оплаты труда; оплата проезда до места обучения; свободный рабочий день с частичной его оплатой; на завершающем году обучения (без оплаты труда, но и не за счет отпуска) ряд дополнительных дней в неделю (не более двух); для обеспечения возможности спокойной защиты кандидатских и докторских с сохранением оплаты труда один квартал или полугодие – отпуск. Представляется, что нормативно-правовое сковывание прав работодателя в части безальтернативного предоставления свободных двух дней строго без сохранения оплаты труда неоднозначным. Предлагаем изложить данный пункт в следующей редакции: «Работодатель на свое усмотрение по инициативе работника на последнем году обучения может предоставить ему два и более свободных от работы дней в неделю с сохранением или без сохранения заработной платы или в размере, согласованном сторонами». Более высокая диспозитивность этой нормы дает больше возможностей к стимулированию успешного завершения обучения.

Заключение

Таким образом, поставлен ряд проблем и обоснованы пути решения в области всех трех структурных элементов оплаты труда педагогических работников. Относительно оклада, необходимо повышение его доли в структуре заработной платы, как элемента гарантированного достатка, устойчивого положения и осознания педагогом своей востребованности.

Предложено введение прав на преимущественное заключение трудовых договоров и выравнивание уровня доходов на основании трудового контракта и гражданско-правовых договоров. Обоснованы элементы императивности в части установления стимулирующих выплат и их фактического обеспечения всем работникам независимо от вида договора, на основании которого выполняются ими обязанности. При этом с учетом структуры нагрузки и без лишения прав на них при прерывании стажа.

Следует увеличить уровень диспозитивности и расширить правовые основания для компенсационных выплат, в частности при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплате проезда и в ходе завершения обучения.

Практическая реализация рекомендации позитивно скажется на мотивации и качестве работы педагогического сообщества высшей школы.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 20.09.2021).
2. Кодекс об административных правонарушениях РФ от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661 (дата обращения: 24.09.2021).
3. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150570 (дата обращения: 20.09.2021).
4. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179568 (дата обращения: 24.09.2021).
5. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474 (дата обращения: 24.09.2021).
6. Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797 (дата обращения: 24.09.2021).
7. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_74684 (дата обращения: 24.09.2021).
8. Приказ Минобрнауки РФ от 08.11.2010 № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки РФ» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107875 (дата обращения: 24.09.2021).
9. Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198999/2ff7a8c72de3994f30496a0cbb1ddafdaddf518 (дата обращения: 24.09.2021).
10. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомст-

венных Министерству науки и высшего образования РФ, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382697 (дата обращения: 23.09.2021).

11. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372123 (дата обращения: 23.09.2021).
12. Колесникова, К. Д. Проблемы правового регулирования оплаты труда в России // Научные исследования. – 2016. – № 3 (4). – С. 18–20.
13. Мощная, О. В., Чиканова, Л. А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в РФ // Журнал Российского права. – 2016. – № 6 (234). – С. 82–92. <https://doi.org/10.12737/19768>
14. Салаватов, М. И. Реформирование заработной платы преподавателей в системе высшего образования // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Общественные и гуманитарные науки. – 2018. – Т. 12, № 1. – С. 104–108. <https://doi.org/10.31161/1995-0667-2018-12-1-104-108>
15. Вельмисова, Е. И. Заработная плата педагогических работников сферы профессионального образования: новые стимулы и угрозы // Экономика труда. – Т. 6, № 2. – С. 895–900. <https://doi.org/10.18334/et.6.2.40616>
16. Вихарев, А. Гарантии и компенсации педагогическим работникам // Блог Александра Вихарева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://alvih.ru/gar-ped-rab> (дата обращения: 16.09.2021).

References

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001, No. 197-FZ, *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (accessed 20.09.2021).
2. Code of Administrative Offences of the Russian Federation of December 30, 2001, No. 195-FZ, *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661 (accessed 24.09.2021).
3. Resolution of the Government of the Russian Federation of August 8, 2013, No. 678 "On Approval of the Nomenclature of Positions of Teaching Staff of Organisations engaged in Educational Activities, Positions of Heads of Educational Organisations", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150570 (accessed 20.09.2021).
4. Resolution of the Government of the Russian Federation of May 14, 2015, No. 466 "On Annual Basic Extended Paid Vacations", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_179568 (accessed 24.09.2021).
5. Resolution of the Government of the Russian Federation of December 26, 2017, No. 1642 "On Approval of the State Program of the Russian Federation "Development of Education", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474 (accessed 24.09.2021).
6. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of December 22, 2014, No. 1601 "On the Duration of the Working Time of Pedagogical Workers and on the Procedure for Determining the Workload of Pedagogical Workers stipulated in the Employment Contract", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175797 (accessed 24.09.2021).
7. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation of December 29, 2007, No. 818 "On Approval of the List of Types of Incentive Payments in Federal Budgetary, Autonomous, State Institutions and Explanations on the Procedure for Establishing Incentive Payments in these Institutions", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_74684 (accessed 24.09.2021).
8. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of November 8, 2010, No. 1116 "On Performance Targets of Budgetary Educational Institutions under the Jurisdiction of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107875 (accessed 24.09.2021).
9. Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of May 11, 2016, No. 536 "On Approval of the Specifics of the Working Time and Rest Time of Pedagogical and Other Employees of Organisations engaged in Educational Activities", *Legal reference system "ConsultantPlus"*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198999/2ff7a8c-72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddf518 (accessed 24.09.2021).

10. Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation of February 1, 2021, No. 72 “On Approval of the Approximate Regulations on Remuneration of Employees of Federal State Budgetary and Autonomous Institutions Subordinate to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, by Type of Economic Activity “Scientific Research and Development”, *Legal reference system “ConsultantPlus”*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382697 (accessed 23.09.2021).
11. Uniform Recommendations on the Establishment at the Federal, Regional and Local Levels of Remuneration Systems for Employees of State and Municipal Institutions for 2021 (approved by the Decision of the Russian Trilateral Commission for the Regulation of Social and Labor Relations of December 29, 2020, Protocol No. 13), *Legal reference system “ConsultantPlus”*. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372123 (accessed 23.09.2021).
12. Kolesnikova K. D. Problems of legal regulation of remuneration in Russia, *Scientific research*, 2016, no. 3 (4), pp. 18–20. (In Russian).
13. Motsnaya, O. V., Chikanova, L. A. Some problems of legal regulation of wages in the Russian Federation, *Zhurnal Rossiiskogo prava*, 2016, no. 6 (234), pp. 82–92. (In Russian). <https://doi.org/10.12737/19768>
14. Salavatov M. I. The reform of lecturers’ salaries in the higher education system, *Izvestiya Dagestanskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Obshchestvennye i gumanitarnye nauki*, 2018, vol. 12, no. 1, pp. 104–108. (In Russian). <https://doi.org/10.31161/1995-0667-2018-12-1-104-108>
15. Velmisova E. I. Salary of pedagogical workers of the sphere of professional education: new incentives and threats, *Russian journal of labor economics*, vol. 6, no. 2, pp. 895–900. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.6.2.40616>
16. Vikharev A. Guarantees and compensation for teaching staff, *Alexander Vikharev’s Blog*. Available at: <http://alvih.ru/gar-ped-rab> (accessed 16.09.2021). (In Russian).