

ср 20, 23, 25
ЗиФ

Директору МБОУ «СОШ
с. Итум-Кали» Итум-Калинского района

Исаевой Х.А.

адрес: ЧР, Итум-Калинский район,
с. Итум-Кали

09.07.2025 № 15-2025/105

ПРОТЕСТ

на положение от 14.05.2025
«Об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«СОШ с. Итум-Кали» утвержденное
приказом директора от 14.05.2025
№157-од

Шатойской межрайонной прокуратурой в июле 2025 года проведена проверка исполнения МБОУ «СОШ с. Итум-Кали» Итум-Калинского района (далее – Учреждение) трудового законодательства.

Установлено, что в МБОУ «СОШ с. Итум-Кали» приказом директора от 14.05.2025 утверждено Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения МБОУ «СОШ с. Итум-Кали» (далее – Положение).

В ходе проверки установлено, что Положение не соответствует действующему законодательству по следующим основаниям.

В силу ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В силу ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Согласно ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 23.09.2024 № 40-П, к другой части педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированных по количеству часов, относится выполнение видов работ, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности: подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе, ведение журнала и дневников обучающихся, участие в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и в иных формах методической работы и др. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Эта часть педагогической работы, кроме выполнения предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности видов работ, может включать и дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и др.

Возложение на педагогического работника дополнительных по отношению к его должностным обязанностям видов работ возможно только на основании его добровольного письменного согласия, за их выполнение должна быть предусмотрена дополнительная оплата, а условие об их выполнении включается в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему, при этом конкретизируется содержание дополнительных видов работ, сроки их выполнения и размер оплаты.

Педагогическими работниками, в том числе учителями, может выполняться педагогическая работа, не входящая в их непосредственные должностные обязанности, которую в силу приведенных положений они могут выполнять только с их письменного согласия и за отдельную плату: дополнительная работа

(классное руководство, проверка письменных работ заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебноопытными участками, руководство методическими объединениями и др.), оплата которой производится в соответствии с ее размером, установленным в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему; учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, которая оплачивается пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы.

Сказанное подтверждается информационной справкой, которую Минпросвещения России направило Конституционному Суду Российской Федерации и в которой также указано, что доплаты и надбавки за дополнительную работу по различным видам деятельности, не входящим в должностные обязанности педагогических работников, применяются в связи с тем, что для выполнения этой работы отсутствуют штатные должности (например, должность классного руководителя, должность работника, проверяющего письменные работы).

По своей правовой природе педагогическая работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности, являются дополнительной – по отношению к основной трудовой функции - работой, которую работник выполняет наряду со своими основными трудовыми обязанностями.

Возможность возложить на работника дополнительную работу предусмотрена статьей 60.2 ТК РФ, в силу которой с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же или другой профессии (должности) за дополнительную оплату, в том числе путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также совмещения профессий (должностей) (части первая и вторая).

По смыслу этой статьи классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие виды работ, а также учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, по сути, представляют собой разновидности дополнительных работ.

Как следует из буквального смысла положений ТК РФ, такая дополнительная работа оплачивается отдельно: за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

При этом, выявленный Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 23.09.2024 № 40-П конституционно-правовой смысл статьи

129, частей первой и третьей, исключает любое иное

При этом, в Положении о работе, как классное руководство, учебными кабинетами, участками, руководство указаны.

Оплата доплат к заработной плате не превышает размера оплаты труда.

Таким образом, Положение не соответствует требованиям действующего законодательства.

В связи с чем Положение подлежит приведению в соответствие с действующим законодательством.

На основании изложенного прокуратуре Российской Федерации

133... является общеобязательным, что применяется в практической деятельности.

«Доплаты» такие дополнительные работы, как проверка письменных работ, заведование лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, общими помещениями и другие виды работ, не

счетов включена в сумму заработной платы, не превышает минимального

Положение не соответствует требованиям действующего законодательства.

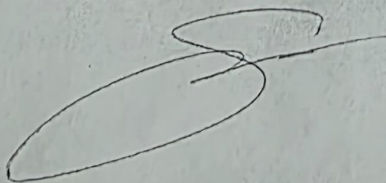
Положение подлежит приведению в соответствие с действующим законодательством.

ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации».

ТРЕБОВА:

1. Положение об организации работы работников муниципального бюджетного учреждения «Шатойская средняя общеобразовательная школа №1», утвержденное приказом директора от 15.08.2011 г. № 100-од привести в соответствие с требованиями ст. 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации».
2. Рассмотреть межрайонной прокуратурой и прокуратурой Шатойского района.
3. О результатах рассмотрения сообщить в прокуратуру Шатойского района.

Исполняющий обязанности
межрайонного прокурора
младший советник юстиции



Д.Р. Абубакаров