



**ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Прокуратура Ростовской области

**Прокуратура
Константиновского района**

ул. Коммунистическая, 66, г. Константиновск,
Ростовская область, 347250

01.08



Директору МБОУ «СОШ №1»

Бакуленко О.Л.

mbou-shooll@yandex.ru

09.07.2025 №Прдр-20600027-362-25/-20600027

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушения
трудового законодательства
в сфере оплаты труда

Прокуратурой Константиновского района в рамках исполнения поручения прокуратуры Ростовской области от 01.07.2025 № Вн-07/1-14472-25 проведена проверка соблюдения прав педагогических работников на оплату труда в части законности включения в состав их заработной платы доплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности. По результатам проверки установлено следующее.

Одним из важнейших конституционных прав граждан Российской Федерации является право на вознаграждение за труд, закрепленное ст. 37 Конституции Российской Федерации.

В соответствии со ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (далее по тексту – ТК РФ).

В силу ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной

работы; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами.

В силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Согласно 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 настоящим Кодексом.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации раскрывает содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, таких как заработная плата (оплата труда работника), тарифная ставка, оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы.

В силу части первой статьи 133 данного Кодекса минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории России федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а ее часть третья закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В свою очередь, части первая - четвертая и одиннадцатая статьи 133.1 данного Кодекса регулируют отношения, связанные с установлением размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Педагогические работники, в том числе учителя, относятся к категории лиц, чья деятельность обладает спецификой, позволяющей устанавливать особенности регулирования их труда (глава 52 Трудового кодекса Российской Федерации). Так, согласно статье 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, а в зависимости от их должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в отношении педагогических работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому

составу, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 утверждены Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Согласно их пункту 2.1 наличие установленных норм времени характерно только для выполнения учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования и иными педагогическими работниками педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, что представляет собой нормируемую часть педагогической работы. Такой объем определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №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». В силу приложения №1 к нему норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается, в частности, учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта, педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования (подпункт 2.8.1), причем за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы таких работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (пункт 2.8), а педагогическая или учебная (преподавательская) работа, выполняемая педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплачивается из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему такой работы (пункт 4 примечаний к приложению №1).

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 (пункт 2.1 названных Особенности).

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 (пункт 2.3 названных Особенности).

Следовательно, 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, учебно-опытными 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.

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).

Структура заработной платы работников, в том числе педагогов, определена статьями 129, 133 ТК РФ и состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 №40-П «По делу о проверке конституционности статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой-четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.Н. Харюшевой» статьи 129, части первая и третья статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Иными словами, признано неправомерным включение в состав заработной платы педагогических работников, не превышающей минимального размера оплаты труда, доплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности. Подобный их учет в заработной плате влечет уменьшение денежного содержания педагогов при увеличении объема работы.

Вместе с тем, изучением Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 1», утвержденного приказом от 30.12.2021 № 280 (далее – Положение), установлено, что в нарушение закона в данном локальном акте при регулировании вопросов, связанных с расчетом доплаты до минимального размера оплаты труда, не учтена позиция Конституционного Суда Российской Федерации, изложенная в его постановлении от 23.09.2024 №40-П.

С момента вступления вышеуказанного решения суда в законную силу до настоящего времени работа по актуализации соответствующих локальных актов образовательным учреждением не проведена. Подобная ситуация создает неопределённость при начислении педагогическим работникам заработной платы, нарушает их трудовые права. В связи с этим, необходимо принять меры по

приведению Положения в соответствие с требованиями действующего трудового законодательства.

Кроме того, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 №40-П необходимо привести в соответствие иные локальные акты образовательного учреждения в сфере оплаты труда (коллективный договор и др.).

Выявленные нарушения закона обусловлены ненадлежащим исполнением своих обязанностей сотрудниками учреждения, ответственными за обозначенные направления, несвоевременным проведением мониторинга изменений законодательства и судебной практики.

При изложенных обстоятельствах, имеются основания для внесения настоящего представления с целью принятия мер, направленных на устранение нарушений и недопущение их в дальнейшем при осуществлении предпринимательской деятельности.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 6, 24 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Безотлагательно рассмотреть настоящее представление с участием представителя прокуратуры Константиновского района, уведомив прокурора района о дате и времени рассмотрения представления.
2. Принять конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, причин и условий им способствовавших.
3. Рассмотреть вопрос о дисциплинарной ответственности должностных лиц, допустивших нарушение указанного законодательства.
4. О результатах рассмотрения представления, принятых мерах к устранению нарушений, недопущению их впредь и привлечению к ответственности виновных в их совершении лиц сообщить в городскую прокуратуру в письменной форме в установленный законом месячный срок

Прокурор района
советник юстиции

Р.Н. Лашков

