



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

**СЕВЕРО-ОСЕТИНСКАЯ
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ
ПРОФСОЮЗА**

362040, г. Владикавказ, ул. Димитрова, д.2
тел. (8-8672) 53-99-89; факс (8-8672) 54-90-60

E-mail: RNO-Aprof@yandex.ru

<http://www.ed-union.ru>

Председателю Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
Т.Р. ТУСКАЕВУ

12.02.2020г. № 19

Уважаемый Таймураз Русланович!

Северо-Осетинская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, представляющая интересы 26484 человек, членов профсоюза выражает огромную благодарность Главе Республики Северная Осетия-Алания В.З. Битарову и Вам лично за принятие решения по увеличению бюджета сферы образования в текущем 2020 году на 300 млн. рублей. Нами подсчитано, что на каждого из 7 тысяч учителей республики увеличение зарплаты в среднем составит более 2,8 тыс. рублей. Как видим это серьезная прибавка к низким зарплатам учителей.

Вместе с тем, не соблюдены некоторые требования трудового законодательства. В соответствии со ст.74 ТК РФ, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.147) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, т.е. с условиями труда отнесенными по результатам СОУТ к классам 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и 4 устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4% тарифной ставки (оклада) работников с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации), либо коллективным договором, трудовым договором.

При расчете заработной платы педагогических работников по предложенной методике выяснилось, что в связи с отменой надбавки за выслугу лет многие теряют в заработной плате. Стаж педагогической

деятельности является основным показателем качества работы учителя. В связи с этим считаем целесообразным сохранить надбавку за выслугу.

Повышение заработной платы на самом деле оказалось доведением низких заработных плат начинающих педагогов до средней по региону. Не учтены «Единые рекомендации по системе оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год», разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со **статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации:**

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными **Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;**

- установление в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений;

- обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, считаем, что некоторые пункты **Положения** не соответствуют трудовому законодательству, а именно:

1. На установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с

работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) Процентное соотношение гарантированной и стимулирующей части плавает, и напрямую зависит от бюджетных ассигнований, что влияет на стоимость баллов по установленным критериям.

2. Доплата за работу в ночное время составляет 12 % часовой тарифной ставки, что противоречит **Постановлению Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере оплаты труда за работу в ночное время»** - минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3. В соответствии со **ст. 117, 147, 92 Трудового кодекса РФ**, минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. После проведения Специальной оценки условия труда он может быть увеличен. Как правило, положение о дополнительных выплатах должны быть включены в коллективные договоры, когда как в настоящем положении установлены фиксированные суммы, не соответствующие нормам вышеуказанных статей.

4. Надбавка педагогам за работу с воспитанниками ДООУ, посещающих логопедическую группу, ранее составлявшая 20% базового оклада, стала фиксированной (1500р), хотя специфика работы осталась прежней. Так же была снята надбавка в размере 15% базового оклада с учетом нагрузки за работу в общеобразовательных школах-интернатах

5. Не прописана выплата стимулирующей части совместителям, хотя, при выплате заработной платы одному работнику нельзя нарушать права других сотрудников. Ведь законодатель прямо запрещает какую бы то ни было дискриминацию при установлении условий оплаты труда (**ч. II ст. 132 ТК РФ**), а также обязывает работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (**ч. II ст. 22 ТК РФ**). Роструд в письме от **19.03.2012 № 395-6-1** отметил, что при определении условий оплаты труда совместителям целесообразно учитывать нормы **ст. 132 ТК РФ**.

В связи с этим Реском Профсоюза работников образования считает целесообразным учесть изложенные замечания и предложения и по возможности их скорректировать, с целью недопущения ухудшения условий оплаты труда работников отрасли образования.

**Председатель
Республиканской организации
Профсоюза**

 **Т.М. Тезиев**