



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(КРАСНОЯРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса, д. 93, офис 512,
тел.: +7 (391) 227-85-81,
<https://www.kr-educat.ru>, mail: krasnoyarsk-tk@mail.ru
ОКПО 02611400 ОГРН 1022400001260
ИНН/КПП 2466001444/246601001

Министру финансов
Красноярского края
Бахарю В.В.

Министру образования
Красноярского края
Маковской С.И.

__07__ февраля 2024 __ № __3/54__

На № _____ от _____

Уважаемый Владимир Викторович!
Уважаемая Светлана Ивановна!

В Красноярскую краевую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации поступают многочисленные обращения от педагогических и иных работников образовательных организаций края по вопросам оплаты труда, которые регулируются законами и иными нормативными правовыми актами края.

В связи с этим нами направлено обращение к Губернатору Красноярского края Котюкову М.М. о следующих ключевых проблемах в сфере образования края.

1. В крае по-прежнему не разрешена проблема дифференциации в уровне оплаты труда педагогических работников в зависимости от уровня их квалификации.

Такие меры, как повышение минимального размера оплаты труда на 18,5% и установление специальной краевой выплаты в размере 3000 рублей с 01 января 2024 г. не привели к конечным желаемым результатам, в том числе к уменьшению количества педагогов, получающих оплату труда на уровне минимального размера оплаты труда независимо от уровня квалификации.

Заработная плата квалифицированных специалистов, таких как педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, уравнивается с оплатой труда неквалифицированных, что всё чаще обостряет ситуацию в коллективах. Доведение заработной платы работников до уровня минимального размера

оплаты труда происходит за счет стимулирующей части фондов оплаты труда, что негативно влияет на эффективность работы образовательного учреждения в целом. Целевые показатели средней заработной платы в регионе достигаются посредством выполнения учебной нагрузки учителями в среднем на 1,7 ставки.

Следует отметить, что оклад учителя с высшим образованием составляет 9505 рублей, а это почти на 10 тысяч рублей меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Считаем, что в сложившихся условиях только увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и, как следствие, гарантированной части оплаты труда педагогов позволит изменить ситуацию в отрасли.

В целях нивелирования диспропорции в уровнях заработной платы квалифицированных и неквалифицированных работников предлагаем повысить минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам в сфере образования Красноярского края с 01 июля 2024 года на 3 тысячи рублей.

2. Работникам, работающим в образовательных организациях на условиях внутреннего и внешнего совместительства, не выплачивается региональная выплата.

Такая дискриминация в отношении оплаты труда совместителей обусловлена правовой нормой, установленной в абзаце 16 пункта 2.1. статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда» (далее – Закон № 9-3864) «работникам, месячная заработная плата которых **по основному месту работы** при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени».

По нашему мнению, указанная правовая норма противоречит принципам и нормам трудового законодательства, а также нарушает права работников-совместителей на справедливую оплату труда по сравнению с другими работниками.

Фактически размер заработной платы, установленный пунктом 2.1. статьи 4 Закона края, представляет собой минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном

размере оплаты труда», с учётом начислений по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в соответствующих районах края. Соответственно, и региональная выплата является доплатой к месячной заработной плате конкретного работника в целях доведения её уровня до установленного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах края.

В силу норм Трудового кодекса Российской Федерации величина минимального размера оплаты труда является **государственной гарантией по оплате труда работников** (статья 130); оплата труда лиц, работающих по совместительству, **производится пропорционально отработанному времени**, в зависимости от выработки (статья 285).

Согласно позиции Минтруда России, изложенной в письме от 05.06.2018 г. № 14-0/10/В-4085 «О направлении информации по вопросам, связанным с повышением минимального размера оплаты труда», «если работник является совместителем, то его заработная плата должна быть не ниже МРОТ в пересчете на полное рабочее время» (должна начисляться работнику пропорционально отработанному времени).

При рассмотрении административного дела по аналогичному спору Верховный Суд Российской Федерации пришёл к выводу о том, что «у административного ответчика отсутствовали полномочия по установлению особенностей в оплате труда совместителей, ограничивающих размер их оплаты труда по сравнению с работниками по основному месту работы» (апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам ВС РФ от 06.04.2016 г. № 2-АПГ16-2).

Таким образом, краевой законодатель, установив механизм реализации государственной гарантии по оплате труда работников, работающих по основному месту работы (а именно, доведение месячной заработной платы конкретного работника до уровня МРОТ), проигнорировал выполнение указанной гарантии в отношении работников, работающих по совместительству.

На основании вышеизложенного считаем необходимым **в абзаце 16 пункта 2.1. статьи 4 Закона № 9-3864 после слов «Работникам, месячная заработная плата которых» исключить слова «по основному месту работы».**

3. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций края за счёт краевого и федерального бюджета (далее – выплата за классное

руководство) начисляются как персональные стимулирующие выплаты и входят в минимальный размер оплаты труда.

Согласно пункту 11 дополнительных разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Минпросвещения России от 07.09.2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений») «при решении вопроса об отнесении выплат за классное руководство к виду выплат компенсационного или стимулирующего характера необходимо учесть, что осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, а **является для них дополнительной работой**, которая может возлагаться на них только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, в том числе в размере 5 тысяч рублей в виде ежемесячного денежного вознаграждения, которое предусматривается из федерального бюджета.

Выплаты за дополнительную работу, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, рекомендовано относить к **выплатам компенсационного характера** (п. 4.9. Методических рекомендаций Минобрнауки России по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02))».

Вместе с тем приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам отнесено к персональным выплатам стимулирующего характера.

Такая неопределённая ситуация вынуждает работников обращаться в суды. Так, определением Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.10.2023 № 88-19544/2023 по делу № 2-3449/2022 постановлено, что доплата за классное руководство является доплатой компенсационного характера за выполнение дополнительной работы, которая не входит в круг должностных обязанностей, и не должна учитываться при решении вопроса о соответствии заработной платы истца минимальному размеру оплаты труда, поскольку это противоречило бы назначению данной выплаты.

В целях исключения правовой неопределённости по данному вопросу предлагаем внести дополнение в приложение № 2 к приказу министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 о том, что **выплаты денежного вознаграждения за классное руководство производятся сверх месячной заработной платы (с учётом компенсационных выплат, в**

том числе доплаты до минимального размера оплаты труда, региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На основании вышеизложенного считаем, что ситуация с дефицитом педагогических кадров в регионе продолжает оставаться сложной и усугубляется во многом из-за несправедливых подходов в системе оплаты труда работников, поэтому просим принять меры в целях приведения краевого законодательства в соответствие с нормами федерального законодательства.

Председатель краевой
организации Профсоюза



Л.В. Косарынцева

Голубь Татьяна Владимировна
8(391) 227-97-23
Мубаракшина Римма Амировна
8(391) 227-86-12