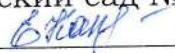


Мнение профсоюзного комитета
учтено:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ-
детский сад № 13 «Колобок»


Капкаева Е.А.
« 31 » 12 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая
МБДОУ «детский сад
№13 «Колобок»


Бабаричева Л.А.
« 31 » 12 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 13 «Колобок» п.Притеречного Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 24.12.2019 N 461 "Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания" и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детского сада №13 «Колобок» (далее – Организации).

2. В Организации оплата труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 6) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Организации.

3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой должности.

II. Формирование фонда оплаты труда

7. Фонд оплаты труда работников Организации на год формируется в соответствии с её штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

8. Штатное расписание включает в себя должности работников данной Организации и утверждается руководителем Организации. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

9. Фонд оплаты труда работников Организации включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.

9.1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Организации и включает в себя:

базовые оклады (ставки);
доплаты и надбавки.

9.2. Базовые оклады (ставки) работникам Организации устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее – компенсация) в размере 100 рублей.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников других образовательных организаций определяется по формуле:

$Об = Обп + К$, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К – компенсация.

9.3. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами

Организации и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Организации, а руководителю Организации – Администрацией местного самоуправления Моздокского района в лице Управления образования (далее – Управление образования). Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

2) за замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Об + Нк) / Ч_{пр} \times Ч_{ф}, \text{ где:}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк – размер надбавки за квалификационную категорию. Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк - 2 000 рублей; для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк - 4 000 рублей;

$Ч_{пр}$ – норма часов в месяц по производственному календарю;

$Ч_{ф}$ – фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

3) за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$$Дз = Об / Ч_{пр} \times Ч_{ф}, \text{ где:}$$

Дз – размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об – базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

$Ч_{пр}$ – норма часов в месяц по производственному календарю;

$Ч_{ф}$ – фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

4) ↓ за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет 12 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

5) за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

7) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер доплаты составляет от 300 рублей до 900 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается

приказом руководителя Организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

9.4. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются:

1) за специфику работы в Организациях надбавки в следующих случаях и размерах:

педагогическими руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей):

за работу в образовательных Организациях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Северная Осетия-Алания, – 1 800 рублей;

2) за наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам надбавки в следующих размерах:

первой квалификационной категории – 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории – 4 000 рублей;

3) за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского – 1000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

4) за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Организации, а педагогических работников образовательных организаций – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

9.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Организаций и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Организации по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Организации (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Организации на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных правовым актом Управления образования.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Организаций на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Организации) за соответствующий период.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей

10. Оплата труда руководителя Организации производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Организации и Администрацией местного самоуправления Моздокского района. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.

11. Оплата труда заместителей руководителя Организации производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Организации и вышеперечисленными работниками, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Организации. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.

12. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

✓ 13. Базовый оклад (ставка) руководителя Организации устанавливается приказом Министерства в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесенных к основному персоналу возглавляемой руководителем Организации, и составляет от 1 до 2,2 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество воспитанников, показатели и специфика деятельности Организации.

14. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Организация. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Организации, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.

15. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Организации, на штатную численность основного персонала Организации.

16. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается правовым актом Управления образования с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Организации. Перечень целевых показателей эффективности работы Организации утверждается приказом Управления образования.

Выплаты руководителю за счет средств, полученных Организацией от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании приказа Управления образования.

17. Преподавательская и иная работа руководителя в Организации, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Администрации местного самоуправления Моздокского района и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором

указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.

18. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя Организации на 20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Организации.

19. Заместителю руководителя выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Организации в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

20. Базовые размеры окладов (ставок) работников образовательной организации, подведомственной Администрации местного самоуправления Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

21. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу образовательных организаций, подведомственных Администрации местного самоуправления Моздокского района Республики Северная Осетия-Алания устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

22. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых Организацией услуг, Организация вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

**Базовые размеры окладов (ставок)
работников образовательной организации**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
делопроизводитель; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	11 000
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2 квалификационный уровень	11 200
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
заведующий хозяйством; должности служащих квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	11 400
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
начальник отдела	1 квалификационный уровень	13 200

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
помощник воспитателя;	1 квалификационный уровень	11 100
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
инструктор по физической культуре; музыкальный	1 квалификационный уровень	13 200
руководитель воспитатель	3 квалификационный уровень	13 600
тьютор	4 квалификационный уровень	13 740
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
дворник; оператор котельной; истопник; кастелянша; сторож; уборщик служебных помещений; кухонный работник; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	10 900

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников, относящихся
к основному персоналу**

Учитель; преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель-сурдопедагог; педагог-психолог; воспитатель (включая старшего); педагог-библиотекарь; старший вожатый; педагог дополнительного образования (включая старшего); музыкальный руководитель; концертмейстер; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); инструктор по труду; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тренер-преподаватель (включая старшего); мастер производственного обучения (включая инструктора); тьютор; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего); инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего); тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего); ассистент; старший преподаватель; доцент; профессор; заведующий кафедрой; декан факультета (директор института); главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник.

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников, относящихся
к основному персоналу**

Учитель; преподаватель; педагог-организатор; социальный педагог; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); учитель-сурдопедагог; педагог-психолог; воспитатель (включая старшего); педагог-библиотекарь; старший вожатый; педагог дополнительного образования (включая старшего); музыкальный руководитель; концертмейстер; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; методист (включая старшего); инструктор-методист (включая старшего); инструктор по труду; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тренер-преподаватель (включая старшего); мастер производственного обучения (включая инструктора); тьютор; инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; инструктор-методист по адаптивной физической культуре (включая старшего); инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего); тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре (включая старшего); ассистент; старший преподаватель; доцент; профессор; заведующий кафедрой; декан факультета (директор института); главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник.

от 28.02.2020 19-20/193
на № _____ от _____

Директору
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детский сад
№ 13 «Колобок» п. Притеречного
РСО-Алания

Бабаричевой Л.А.

Протест

Прокуратурой Моздокского района проведена проверка по вопросу обоснованности начисления заработной платы сотрудникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 13 «Колобок» п. Притеречного РСО-Алания.

В ходе проведенной проверки установлены следующие обстоятельства:

В соответствии с разделом 3 Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р (далее - Программа), системы оплаты труда работников в муниципальных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В МБДОУ – детский сад № 13 «Колобок» п. Притеречного действует утвержденное 27.12.2019 года Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 13 «Колобок» п. Притеречного РСО-Алания» (далее - Положение об оплате труда).

Согласно Положению об оплате труда фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с его штатным расписанием, исходя из объемов бюджетных обязательств, и включает в себя базовую (гарантированную) часть, состоящую из базовых ставок, доплат и надбавок, и стимулирующую часть (пункты 7, 9, 9.1).

Прокуратурой района проведен анализ и дана оценка нормам принятого локального нормативного акта на его соответствие требованиям действующего трудового законодательства. В связи с чем установлены следующие нарушения:

- в разделе «Порядок и условия оплаты труда руководителей организации, его заместителей и главного бухгалтера» Положения об оплате труда установлено, что базовый оклад руководителя устанавливается приказом Министерства образования и науки РСО-Алания, что не соответствует ведомственной подчиненности учреждения и требованиям ст.135 ТК РФ, в соответствии с которыми оплата труда работника устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателя, к числу которых Министерство по отношению к директору учреждения не отнесено;

- в разделе «Формирование фонда оплаты труда» Положения об оплате труда (пп. 7 п. 9.3) установлена доплата за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, в размере от 300 руб. до 900 руб., т.е. в твердой денежной сумме. При этом ч. 2 ст. 147 ТК РФ предусмотрено, что 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;

- в разделе «Формирование фонда оплаты труда» Положения об оплате труда (пп. 4 п. 9.3) установлена доплата за работу в ночное время в размере 12% часовой тарифной ставки (базового оклада за час работы) за каждый час работы в ночное время, что нарушает требования ст. 147 ТК РФ, устанавливающей минимальную оплату за работу в ночное время в размере не менее 20% часовой тарифной ставки;

- в разделе «Формирование фонда оплаты труда» Положения об оплате труда (п. 9.5) установлены надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ, выплачиваемая за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в соответствии с критериями и показателями деятельности работников. Указанная надбавка согласно Положению об оплате труда устанавливается работникам на определенный срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

Таким образом, конкретный срок установления указанной надбавки и конкретный период времени, за работу в котором устанавливаются стимулирующие надбавки, Положением об оплате труда сотрудников школы не регламентированы, что не соответствует требованиям ст.ст. 129, 135, 136, 56 ТК РФ, в соответствии с которыми стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы работника, выплачиваемой ежемесячно, своевременно (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) и в размере, соответствующем объему выполненной работы за фактически отработанный период времени, то есть за месяц.

Указанные выше нарушения действующего трудового законодательства влекут массовое нарушение трудовых прав работников учреждения.

В связи с вышеизложенным, руководствуясь ст. 6, ч. 3 ст. 7, 23 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации»,

требую:

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 13 «Колобок» п. Притеречного РСО-Алания» изменить путем приведения в соответствие с нормами действующего законодательства.
2. Протест рассмотреть в 10-дневный срок с момента его поступления.
3. О дне и времени рассмотрения протеста уведомить прокуратуру Моздокского района с целью обеспечения участия сотрудника прокуратуры Моздокского района в рассмотрении настоящего протеста.
4. О результатах рассмотрения протеста сообщить в прокуратуру Моздокского района в письменной форме с приложением надлежаще заверенной копии соответствующего распоряжения руководителя учреждения.

Заместитель прокурора
Моздокского района РСО-Алания

советник юстиции



Ю.Г. Соколова

01032020 № 2020/АБ
на № _____ от _____

Директору
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детский сад №13
«Колобок» пос. Притеречного Моздокского
района РСО-Алания

Бабаричевой Л.А.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

об устранении нарушений законодательства

Прокуратурой Моздокского района во исполнение поручения прокуратуры РСО-Алания от 03.02.2020 № Иsub 7-552-20/11, от 04.02.2020 № Иsub 7-616-20/11 проведена проверка соблюдения трудовых прав работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 13 пос. Притеречного Моздокского района РСО-Алания.

Так, проверкой установлено, что 27.12.2019 постановлением Главы АМС Моздокского района № 10-Ф (в редакции постановления от 09.01.2020 года № 1-Ф) утверждено «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района», в соответствии с которым введена новая система оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Моздокского района.

В этой связи в МБДОУ – детский сад № 13 пос. Притеречного Моздокского района РСО-Алания действует утвержденное 27.12.2019 Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 13 пос. Притеречного Моздокского района РСО-Алания» (далее - Положение об оплате труда), ранее действующее Положение об оплате труда признано утратившими силу.

Нормы принимаемого Положения об оплате труда в соответствии с требованиями ч. 4 ст. 135, ч. 1 ст. 372 ТК РФ согласованы работодателем с представительным органом работников. В адрес каждого работника образовательного учреждения направлены уведомления о переходе на новую систему оплаты труда с 01.01.2020 года.

В связи с тем, что при применении новой системы оплаты труда размер базовой (гарантированной) части заработной платы фактически каждого работника был увеличен, ни одного факта отказа работника от перехода с 01.01.2020 на новые условия расчета заработной платы не имелось. Заработная плата сотрудникам образовательных учреждений района за январь 2020 г. была рассчитана и выдана, исходя из условий введенной системы оплаты труда.

Вместе с тем, достигнутое соглашение сторон (работодатель, работник) об изменении условий оплаты труда не было своевременно оформлено в письменном виде путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, что не соответствует требованиям трудового законодательства.

Между тем, в силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Как установлено ч.1 ст. 129 ТК РФ, заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

В соответствии с требованиями абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются условиями, обязательными для включения в трудовой договор.

Если меняются условия труда у принятого ранее работника, то в соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае изменения условий трудовых договоров по инициативе работодателя при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1 ст. 74 ТК РФ), работодатель обязан уведомить всех работников в письменной форме до введения в действие новой редакции указанного акта не позднее чем за два месяца (ст. 57, ч. 2 ст. 74 ТК РФ). При этом в уведомлении указываются описание изменений условий по оплате труда и их причины, а также должно быть разъяснено право работника отказаться от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора и указаны последствия такого отказа.

В случае отказа работника от получения уведомления работника знакомят с ним в присутствии свидетелей (не менее двух), о чем составляется акт. Работник дает согласие на продолжение работы в письменной форме (путем подписания работником соглашения к трудовому договору об изменении заработной платы).

Таким образом, негативным последствием выявленных нарушений является нарушение прав работников образовательного учреждения в трудовой сфере.

На основании изложенного, руководствуясь ст.24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»,

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть представление прокурора Моздокского района и принять неотложные меры к устранению выявленных нарушений закона, а также причин и условий им способствующих.

2. Рассмотреть вопрос о применении мер дисциплинарного воздействия в отношении виновного лица, допустившего выявленного нарушения.

3. О времени и месте рассмотрения представления уведомить прокурора района в письменной форме в целях обеспечения участия при рассмотрении представления.

4. О результатах рассмотрения представления и принятых мерах сообщить в прокуратуру Моздокского района в установленный законом месячный срок в письменной форме.

Заместитель прокурора
Моздокского района

советник юстиции



Ю.Г. Соколова

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №13 п. Притеречного Моздокского района РСО – Алания

363723, РСО-Алания, Моздокский р-н, п. Притеречный, ул. Пушкина, д.9

тел: (86736) 98-1-80

24 марта 2020 года

№ 14

п.Притеречный

Заместителю Прокурора
Моздокского района
Ю.Г. Соколовой

01 марта 2020 года вх.№9 поступило представление прокуратура Моздокского района от 01.03.2020 года № 18-2020/283 о применении мер дисциплинарного взыскания в отношении делопроизводителя Кибировой Марины Алексеевны, в связи с нарушением ст.72,74 Трудового кодекса Российской Федерации, и отсутствием дополнительных соглашений с работниками образовательного учреждения.

18 марта 2020 года в присутствии заместителя прокурора Моздокского района Соколовой Ю.Г. в Управлении образования Администрации местного самоуправления Моздокского района было рассмотрено представление прокурора Моздокского района от 01.03.2020 года №18-2020/283 о применении мер дисциплинарного взыскания в отношении делопроизводителя Кибировой Марины Алексеевны, в связи с нарушением трудового законодательства в части нарушения прав работник образовательного учреждения в трудовой сфере. И не своевременное заключение дополнительных соглашений с работниками по оплате труда. В соответствии вышеизложенным, считаем целесообразным объявить в виде замечания делопроизводителю Кибировой Марине Алексеевне. Дополнительные соглашения с работниками образовательного учреждения заключены в полном объеме.

Заведующая



Бабаричева Л.А.