



ПРОКУРАТУРА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРОКУРАТУРА
ЧИШМИНСКОГО РАЙОНА
ШИШМӘ РАЙОНЫ
ПРОКУРАТУРАҢЫ

ул. Чернышевского, 1, п. Чишмы, 452170,
тел.: (34797)2-06-80, факс: (34797)2-06-80

01.09.2023 №Прдр-20800068-304-23/-20800068



Начальнику Муниципального
казенного учреждения «Управление
образования муниципального района
Чишминский район Республики
Башкортостан»

Ямалетдиновой З.Р.

ул. М. Карима, д. 39а, р.п. Чишмы,
Чишминский район, РБ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
об устранении нарушений
трудового законодательства

Прокуратурой района во исполнение поручения прокуратуры республики от 15.06.2023 совместно с Государственной инспекцией труда в Республике Башкортостан проведена проверка исполнения трудового законодательства в деятельности дошкольных образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального района Чишминский район РБ, в ходе которой выявлены нарушения трудового законодательства.

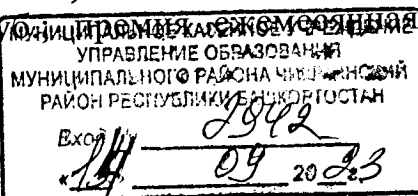
Проверкой установлено, что оплата труда работников МАДОУ Детский сад «Алёнушка» р.п. Чишмы МР Чишминский район Республики Башкортостан (далее по тексту – Учреждение) регулируется Положением об условиях оплаты труда и материальном стимулировании работников учреждения, утверждённым приказом заведующей Учреждения Кузьминой А.А. от 01.09.2021 № 125 (далее по тексту – Положение об оплате труда), Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения (далее по тексту – Положение о стимулирующих выплатах), протоколов заседания премиальной комиссии, приказы заведующей.

Аюпова Г.М. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя, с которой заключен трудовой договор №123 от 17.07.2023.

Согласно абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Вместе с тем в вышеуказанном трудовом договоре отсутствует конкретный вид поручаемой работнику работы. Также в нарушение абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия труда Аюповой Г.М. не определены.

Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за февраль 2023 при полностью отработанной норме рабочего времени Аюповой Г.М. начислено 32970,50 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 4300,50 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; премия за выполнение плана – 10428 руб.; ПК за высшее



образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 3013,85 руб.; сельские – 2152,75 руб.; доплата до МЗП – 742,20 руб.

Ачилова Р.Ф. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности музыкального руководителя на 1,5 ставки. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Ачиловой Р.Ф. начислено 29806,28 руб., из них: оклад – 11680,50 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 3887,78 руб.; вредность – 1752,08 руб.; ежемесячная надбавка – 3000 руб.; ПК за квалификационную категорию – 6424,28 руб.; сельские – 2920,13 руб.; доплата до МЗП – 141,51 руб.

Низамутдинова З.З. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за декабрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Низамутдиновой З.З. начислено 43955,30 руб. из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 5733,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; премия ежемесячная – 19000 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4736,05 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Низамутдинова Э.И. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Нигматуллиной Р.М. начислено 22105,30 руб. из них: РК – 2883,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; оклад – 8611 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4736,05 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Установлено, что в Учреждении действует Коллективный договор на 2023-2025 годы, утверждённый руководителем учреждения Кузьминой А.А. и председателем ППО учреждения Абдрахмановой Г.Р., от 01.02.2023 г. (далее – Коллективный договор №1).

Пунктом 13 Коллективного договора №1 установлено, что ежемесячная надбавка (2000 и 1000 рублей), установленные воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Установлено, что до 01.02.2023 в учреждении действовал Коллективный договор на 2020-2022 г., утверждённый руководителем учреждения Кузьминой А.А. и председателем ППО Бочкаревой О.В., от 24.01.2020 г. (далее – Коллективный договор №2)

Пунктом 13 Коллективного договора №2 установлено, что педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателя), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования,

устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере соответственно 2000 и 1000 рублей.

Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Согласно п. 8.3.1 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы, устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации.

В соответствии с ч. 1 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ 273) аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Согласно п. 8.3.8 Положения об оплате труда повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

Таким образом, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования педагогического работника к повышению профессиональной квалификации и компетентности, так же как и повышающий коэффициент за высшее образование.

Согласно ч.1 ст. 46 ФЗ 273 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование.

Следовательно, наличие высшего образования и категории не является обязательным для занятия педагогической деятельностью, но при этом законодатель предусмотрел инструменты для стимулирования педагогов к повышению своей квалификации.

Исходя из представленных при проверке документов, следует, что работникам также производятся выплаты премий ежемесячных.

Согласно п. 4.5 Положения о стимулирующих выплатах, предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учётом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Согласно п. 6.5 Положения о стимулирующих выплатах, при отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, заведующий ДООУ может приостановить выплаты стимулирующего характера, премий или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Установлено, что Ачиловой Р.Ф., Низамутдиновой З.З., Аюповой Г.М., Низамутдиновой Э.И. в период с декабря 2022 г. по июль 2023 г. периодически начислялись выплаты стимулирующего характера (премии), что подтверждается протоколам заседаний премиальной комиссии.

Так, Низамутдиновой З.З., в декабре 2022 г. начислена ежемесячная премия в размере 19000 руб. по следующим критериям оценки качества и

результативности работы: работа без больничных листов; эффективность работы с родителями; положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе; снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников; интенсивность и напряжённость работы; участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах; результативное распространение и обобщение педагогического опыта; результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства; наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, в сети Интернет по распространению педагогического опыта; продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДООУ; участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.; эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях; участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения; ведение общественной работы; руководство кружковой работой; увеличение объёма выполняемых работ; выполнение работы сверх должностных инструкций; осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы; выполнение норм и требований по ОТ.

Согласно ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса 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).

Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ч. 1 ст. 132 Трудового кодекса РФ).

Из указанных норм следует, что оплата труда работников, выполняющих критериям оценки качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности, должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа, произведённая другим работником в идентичных условиях, но без достижения таких показателей.

Наличие условия при начислении выплат стимулирующего характера (премий), о приостановке таких выплат в случае отсутствия финансовых средств делают данный вид выплат не гарантированными.

Таким образом, стимулирующие выплаты в виде персональных повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера (премий) не должны включаться в минимальный размер оплаты труда работника достигшего их и отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

С учетом положений ст.149 Трудового кодекса РФ и Постановления Конституционного Суда РФ № 38-П от 07.12.2017 компенсационные выплаты (районный коэффициент, иные компенсационные выплаты), в состав минимального размера оплаты труда не включаются.

Согласно ст. 1 Закона Республики Башкортостан от 29.11.2005 №238-з «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих посёлках» (далее – Закон РБ) право на получение мер социальной поддержки в соответствии с настоящим Законом имеют специалисты государственных и муниципальных учреждений, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах и рабочих поселках: педагогические работники.

Согласно п. 6 ст. 2 Закона РБ ежемесячная компенсационная выплата предоставляется специалистам, занимающим соответствующие должности по месту основной работы.

Таким образом, сельская выплата в соответствии со ст. 149 Трудового кодекса РФ и Конституционного Суда РФ № 38-П от 07.12.2017 также относится к компенсационным выплатам и в состав минимального размера оплаты труда не включаются.

Аналогичные условия оплаты труда предусмотрены для работников Ачиловой Р.Ф., Низамутдиновой З.З., Аюповой Г.М., Низамутдиновой Э.И.

Согласно ч. 1 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ 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 другой или такой же профессии.

Установлено, что Ачилова Р.Ф. принята на работу в должности музыкального руководителя. Согласно табелям учёта рабочего времени Ачилова Р.Ф. работает на 1,5 ставки, что также подтверждается пояснением, представленным заведующим учреждения, по сведениям, содержащимся в расчётных листах, работа выполняется Ачиловой Р.Ф. в пределах рабочего дня (смены).

В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В нарушение ч. 2 ст. 151 ТК РФ доплата Ачиловой Р.Ф. установлена без соглашения с работником.

Согласно ст. 149 ТК РФ совмещении профессий (должностей) является видом работы, отклоняющимся от работы в нормальных условиях труда, соответственно данная выплата является компенсационной и не может входить в минимальный размер оплаты труда.

В нарушение ст. 149 ТК РФ Ачиловой Р.Ф. доплата за совмещение профессий (должностей) не производится, а включается в оклад.

Согласно п. 14 Коллективного договора №1, на заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Аналогичная норма содержится в п. 14 Коллективном договоре №2.

Как указано в постановлении КС №40П, минимальный размер оплаты труда – это устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

И после принятия Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ правовая природа минимального размера оплаты труда и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений остались прежними.

Вопреки приведенным нормам трудового законодательства в проверяемом учреждении достижение и превышение минимального размера оплаты труда, в частности, работников Ачиловой Р.Ф., Низамутдиновой З.З., Аюповой Г.М., Низамутдиновой Э.И. достигается за счет включения перечисленных выше повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат (премий).

Установлено, что Низамутдинова З.З. с февраля 2023 г. по март 2023 г. привлекалась к работе по замещению отсутствующих педагогических работников, что подтверждается расчётными листами и приказом №6 от 27.02.2023.

Согласно абз. 2 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса 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;

В нарушение требований вышеуказанного Низамутдиновой З.З. стимулирующие и компенсационные выплаты за выполнение работы по замещению отсутствующих педагогических работников не начислены и не выплачены. Аналогичные нарушения допущены в отношении Низамутдиновой Э.И. в марте и июне 2023 г.

Установлено, что Низамутдинова З.З. в январе 2023 г. привлекалась к сверхурочной работе, что подтверждается расчётными листами и приказом «Об оплате за переработку» №2 от 31.01.2023. Из приказа следует, что Низамутдинова З.З. в январе 2023 г. отработала сверхурочно 22 часа.

В нарушение ч. 4 ст. 91 Трудового кодекса РФ в табелях учёта использования рабочего времени и расчёта заработной платы в январе 2023 г. учёт сверхурочной работы не ведётся.

Проверкой исполнения трудового законодательства в деятельности МБДОУ Детский сад комбинированного вида «Березка» р.п. Чишмы МР Чишминский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) установлено следующее.

Оплата труда работников указанного Учреждения регулируется Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения, утверждённым приказом заведующей от 01.11.2021 № 133 (далее – Положение об оплате труда), Положением о выплатах стимулирующего характера работникам (далее – Положение о материальном стимулировании), протоколами о выплате премий педагогическим работникам, приказами заведующей.

Гареева Р.З. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за февраль 2023 при полностью отработанной норме рабочего времени Гареевой Р.З. начислено 26728,30 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 3486,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; доплата до МЗП (оклад) – 742,20 руб.; сельские – 2152,75 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 3013,85 руб.; премия ежемесячная – 5000 руб.

Тристан Н.В. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Тристан Н.В. начислено 24816,57 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2934,06 руб.; РК за октябрь – 302,88 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4736,05 руб.; замена воспитателей – 768,97 руб.; замена воспитателей за октябрь – 2019,21 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Абдуллина Э.Ф. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за декабрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Абдуллиной Э.Ф. начислено 32992,87 руб. из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 4303,42 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; ПК за квалификационную категорию – 3013,85 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; сельские – 2152,75 руб.; надбавка логопеда – 1291,65 руб.; премия ежемесячная – 9898 руб.

Хафизова А.А. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за декабрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Хафизовой А.А. начислено 40251,84 руб. из них: доплата до МЗП (оклад) – 1501,40 руб.; РК – 5080,53 руб.; РК за ноябрь – 169,71 руб.; выслуга – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; оклад – 8611 руб.; замена

воспитателей – 356,66 руб.; замена воспитателей за ноябрь – 1131,41 руб.; ПК за стаж педагогической работы – 1722,20 руб.; замена воспитателей – 2986,73 руб.; сельские – 2152,75 руб.; премия ежемесячная – 16234,53 руб.

Установлено, что в Учреждении действует Коллективный договор на 2023-2026 годы, утверждённый руководителем учреждения Жуковой И.Ю. и председателем ППО учреждения Шарафутдиновой Н.А., от 17.01.2023 (далее – Коллективный договор №1), до 17.01.2023 в Учреждении действовал Коллективный договор на 2020-2022 годы (далее – коллективный договор №2), в котором ежемесячные надбавки не установлены.

Установлено, что Хафизовой А.А., Абдуллиной Э.Ф., Гареевой Р.З., Тристан Н.В. в период с ноября 2022 г. по июль 2023 г. периодически начислялись выплаты стимулирующего характера (премии), что подтверждается приказами о выплате премий.

Согласно пп. 9.3.4 п. 9.3 Коллективного договора №1 работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда может на основании мотивированного заявления оказать материальную помощь работникам в случаях: в честь Дня Дошкольного работника, Международного Женского дня, Дня Республики Башкортостан и иных юбилейных и праздничных дат, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Единовременная выплата к праздничным и знаменательным датам также не включается в МРОТ, т.к. она не носит систематический характер, не является элементом оплаты труда, не обусловлена квалификацией сотрудника, сложностью, условиями выполнения работы, является социальной и выплачивается разово.

Согласно приказу от 25.04.2023 №21 премия выплачена по результатам педагогической деятельности за апрель месяц 2023 г., однако пп. 9.3.4 п.9.3 Коллективного договора №1 такой выплаты не предусмотрено, соответственно оснований для включения данной премии в минимальный размер оплаты труда не имеется, а также приказом от 24.03.2023 №17 установлена выплата премии педагогическим работникам по итогам I квартала 2023 г., коллективный договор №1 также не содержит такого основания.

Согласно п. 5.2.11 работникам выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

Согласно п. 5.2.12 Коллективного договора, на заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и

учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Аналогичные условия оплаты труда предусмотрены для работников Гареевой Р.З., Тристан Н.В., Абдуллиной Э.Ф., Хафизовой А.А.

Вопреки приведенным нормам трудового законодательства в проверяемом учреждении достижение и превышение минимального размера оплаты труда, в частности, работников Гареевой Р.З., Тристан Н.В., Абдуллиной Э.Ф., Хафизовой А.А. достигается за счет включения перечисленных выше повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат (премий):

Проверкой исполнения трудового законодательства в деятельности МБДОУ Детский сад комбинированного вида «Родничок» р.п. Чишмы МР Чишминский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) установлено следующее.

Оплата труда работников указанного учреждения регулируется Положением об условиях оплаты труда работников учреждения, утверждённым приказом заведующей Грешновой О.Ю. № 153 от 29.10.2021г. (далее – положение об оплате труда), Положением о порядке установления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников Учреждения (далее – Положение о стимулирующих выплатах), приказами заведующей.

Байбурина В.Х. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Байбуриной В.Х. начислено 22 991,41 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2998,88 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; замена воспитателей – 2492,73 руб.; ПК за высшее образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 3013,85 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Башмакова И.А. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Башмаковой И.А. начислено 21 610,17 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2818,72 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4736,05 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Кулаева Э.Р. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за июль 2023 при полностью отработанной норме рабочего времени Кулаевой Э.Р. начислено 20 978,30 руб. из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2736,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная

надбавка – 2000 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; сельские – 2152,75 руб.; доплата до МЗП (оклад) – 3756,05 руб.

Нигматуллина Р.М. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за декабрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Нигматуллиной Р.М. начислено 41402,30 руб. из них: премия ежемесячная – 16780 руб.; РК – 5400,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; оклад – 8611 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4736,05 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Установлено, что в Учреждении действует Коллективный договор на 2021-2023 годы, утверждённый руководителем учреждения Грешновой О.Ю. и Председателем ППО учреждения Хазиевой И.Р., от 30.03.2022 г. (далее – Коллективный договор).

Пунктом 5.2.18 Коллективного договора установлено, что педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 2000 руб. и 1000 руб. Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

Подпунктом «в» п. 11 трудового договора от 06.10.2022 №4, заключенного с Байбуриной В.Х., установлен повышающий коэффициент за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в размере 35%, а также повышающий коэффициент за высшее образование в размере 5%.

Согласно п. 8.3.1 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы, устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации.

В соответствии с ч.1 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Согласно п. 8.3.10 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

Таким образом, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования педагогического работника к повышению профессиональной квалификации и компетентности, также как и повышающий коэффициент за высшее образование.

Согласно ч.1 ст.46 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование.

Следовательно, наличие высшего образования и категории не является обязательным для занятия педагогической деятельностью, но при этом законодатель предусмотрел инструменты для стимулирования педагогов к повышению своей квалификации.

Исходя из представленных при проверке документов, следует, что работникам также производятся выплаты ежемесячных премий.

Согласно п. 3.1 Положения о стимулирующих выплатах, стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности по должности.

Согласно п. 6.3 Положения о стимулирующих выплатах, при отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера, премии могут быть приостановлены.

Установлено, что Байбуриной В.Х., Башмаковой И.А., Кулаевой Э.Р., Нигматуллиной Р.М. в период с ноября 2022 г. по июль 2023 г. периодически начислялись выплаты стимулирующего характера (премии), что подтверждается приложениями к протоколам.

Так Байбуриной В.Х., в декабре 2022 г. начислена ежемесячная премия в размере 15 102 руб. по следующим критериям оценки качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности воспитателя: отсутствие жалоб со стороны родителей; наличие публикаций в сети Интернет; участие в конкурсе профессионального мастерства; участие воспитанников в конкурсах на федеральном уровне; проведение открытого занятия; ведение кружка «Букваренок»; прослушивание вебинара; ППРС (приобретение); проведение открытого занятия.

Согласно п. 5.2.11 Коллективного договора работникам выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

Согласно п. 5.2.12 Коллективного договора, на заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Аналогичные условия оплаты труда предусмотрены для работников Башмаковой И.А., Кулаевой Э.Р., Нигматуллиной Р.М.

Вопреки приведенным нормам трудового законодательства в проверяемом учреждении достижение и превышение минимального размера оплаты труда, в частности, работников Байбуриной В.Х., Башмаковой И.А., Кулаевой Э.Р., Нигматуллиной Р.М. достигается за счет включения перечисленных выше повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат (премий).

Кроме того, в нарушение абз. 2 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ учреждение не соблюдает п. 5.2.12 и 5.2.18, а именно, Байбуриной В.Х. стимулирующие и компенсационные выплаты за выполнение работы по замещению отсутствующих педагогических работников не начислены и не выплачены. Аналогичные нарушения допущены в отношении Нигматуллиной Р.М. в ноябре 2022 г.

Проверкой исполнения трудового законодательства в деятельности МБДОУ Детский сад комбинированного вида «Петушок» р.п. Чишмы МР Чишминский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) установлено следующее.

Оплата труда работников указанного Учреждения регулируется Положением об условиях оплаты труда работников, утверждённым заведующей 10.01.2022 (далее – положение об оплате труда), Положением о материальном стимулировании, премировании и материальной помощи в ДОУ (далее – положение о материальном стимулировании), протоколами и приказами заведующей.

Муллаянова Л.А. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за декабрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Муллаяновой Л.А. начислено 71 995 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 9390,65 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; сельские – 2152,75 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4735,05 руб.; премия ежемесячная – 43382,35 руб.

Ахметова И.Ч. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Тристан Н.В. начислено 20124,77 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2624,97 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; ПК за квалификационную категорию – 3013,65 руб.; ПК за высшее проф. образование – 430,55 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Согласно п. 8.5 Положения об оплате труда установлено, воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных учреждений по основному месту работы устанавливается ежемесячная надбавка: 2000 рублей – воспитателям и иным педагогическим работникам; 1000 рублей – младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

Ежемесячная надбавка выплачивается работникам дошкольных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время

Согласно п. 8.3.1 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы, устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации.

В соответствии с ч.1 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ 273) аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Согласно п. 9.3.8 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

Таким образом, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования педагогического работника к повышению профессиональной квалификации и компетентности, также, как и повышающий коэффициент за высшее образование.

Согласно ч.1 ст. 46 ФЗ 273 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование.

Следовательно, наличие высшего образования и категории не является обязательным для занятия педагогической деятельностью, но при этом законодатель предусмотрел инструменты для стимулирования педагогов к повышению своей квалификации.

Исходя из представленных при проверке документов, следует, что работникам также производятся выплаты ежемесячных премий.

Согласно п. 2.16 Положения о материальном стимулировании, размер всех материальных выплат определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности в баллах.

Согласно п. 3.1 Положения о материальном стимулировании, при премировании (стимулировании) по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются: эффективность реализации образовательной программы ДОО; эффективность инновационной деятельности; эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников; работа с семьей, в том числе находящейся в социально опасном положении; общественная деятельность; показатели, понижающие надбавки за интенсивность и качество.

Пунктом 4 Положения о материальном стимулировании установлены показатели деятельности работников, которые учитываются комиссией при текущем премировании (стимулировании).

Установлено, что Муллаяновой Л.А., Ахметовой И.Ч. в период с декабря 2022 г. по июль 2023 г. периодически начислялись выплаты стимулирующего характера (премии), что подтверждается приказами о выплате премий.

Согласно приказам заведующей о премировании педагогов, стимулирующие выплаты в марте 2023 г. начислялись к Международному Женскому Дню, в июне 2023 г. ко Дню России, в остальные месяцы по итогам закрытия кварталов.

Единовременная выплата к праздничным и знаменательным датам не включается в МРОТ, т.к. она не носит систематический характер, не является элементом оплаты труда, не обусловлена квалификацией сотрудника, сложностью, условиями выполнения работы, является социальной и выплачивается разово.

Согласно п. 5.2.11 Коллективным договором работникам выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

Согласно п. 5.2.12 Коллективного договора, на заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Аналогичные условия оплаты труда предусмотрены для работников Муллаяновой Л.А., Ахметовой И.Ч.

Вопреки приведенным нормам трудового законодательства в проверяемом учреждении достижение и превышение минимального размера оплаты труда, в частности, работников Муллаяновой Л.А., Ахметовой И.Ч. достигается за счет включения перечисленных выше повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат (премий).

Установлено, что Ахметова И.Ч. в июне 2023 г. привлекалась к работе по замещению отсутствующих педагогических работников, что подтверждается расчётным листам и приказами об оплате №19 от 27.07.2023.

В нарушение абз. 2 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ учреждение не соблюдает п. 5.2.11 и 5.2.12, а именно, Ахметовой И.Ч. стимулирующие и компенсационные выплаты за выполнение работы по замещению отсутствующих

педагогических работников не начислены и не выплачены. Аналогичные нарушения допущены в отношении Муллаяновой Л.А. в январе, апреле и мае 2023 г.

Проверкой исполнения трудового законодательства в деятельности МБДОУ Детский сад «Светлячок» р.п. Чишмы МР Чишминский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) установлено следующее.

Оплата труда работников указанного Учреждения регулируется Положением об условиях оплаты труда и материальном стимулировании работников Учреждения, утверждённым приказом заведующей Мударисовой Д.Т. № 151а от 09.11.2021 (далее – положение об оплате труда), приказами заведующей.

На примере оплаты труда работников Строкиной А.А., Швед З.Р., Масалимовой Ф.Ф., Усеевой Р.Р., установлено следующее.

Строкина А.А. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за май 2023 при полностью отработанной норме рабочего времени Строкиной А.А. начислено 20978,30 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2736,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; доплата до МЗП (оклад) – 4186,60 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Швед З.Р. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за июль 2023 при полностью отработанной норме рабочего времени Швед З.Р. начислено 20978,30 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2736,30 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; доплата до МЗП (оклад) – 4186,60 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Масалимова Ф.Ф. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за декабрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Масалимова Ф.Ф. начислено 41400,52 руб. из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 5400,07 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; ПК за квалификационную категорию – 4736,05 руб.; сельские – 2152,75 руб.; премия ежемесячная – 17209 руб.

Усеева Р.Р. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Усеевой Р.Р. начислено 23305,59 руб. из них: доплата до МЗП (оклад) – 2793,05 руб.; РК – 3039,86 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка

– 2000 руб.; оклад – 8611 руб.; ПК за стаж педагогической работы – 430,55 руб.; замена воспитателей – 2986,73 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Установлено, что в Учреждении действует Коллективный договор на 2023-2025 годы, утверждённый руководителем учреждения и Мударисовой Д.Т. и Председателем ППО учреждения Махмутовой Р.А., от 20.03.2023 г. (далее – Коллективный договор №2).

Пунктом 13 Коллективного договора №2 установлено, что педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 2000 руб. и 1000 руб.

Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

Установлено, что до 20.03.2023 в Учреждении действовал Коллективный договор на 2020-2022 годы (далее – коллективный договор №1), утверждённый руководителем учреждения Шакировой З.А. и Председателем ППО Пролипто Н.Ю., от 02.03.2020 г.

Пунктом 13 Коллективного договора №1 установлено, что педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 2000 руб. и 1000 руб. Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

Согласно п. 8.3.1 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы, устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации.

В соответствии с ч.1 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ 273) аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Согласно п. 8.3.8 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

Таким образом, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования педагогического работника к повышению профессиональной квалификации и компетентности, также, как и повышающий коэффициент за высшее образование.

Согласно ч.1 ст. 46 ФЗ 273 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование.

Следовательно, наличие высшего образования и категории не является обязательным для занятия педагогической деятельностью, но при этом законодатель предусмотрел инструменты для стимулирования педагогов к повышению своей квалификации.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за стаж педагогической работы вводится с целью стимулирования к качественному результату труда и повышению профессиональной компетенции.

Данный вид надбавок по своему смыслу должен стимулировать работников на многолетний труд в педагогической сфере, тем самым начисление данной надбавки в минимальный размер оплаты труда, создаёт дискриминацию работников с выслугой лет по сравнению со вновь принятыми сотрудниками.

Исходя из представленных при проверке документов, следует, что работникам также производятся выплаты ежемесячных премий.

Согласно приложению 1 к Положению об оплате труда основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию профсоюзной организаций.

Установлено, что Масалимовой Ф.Ф., Усеевой Р.Р. в период с ноября 2022 г. по июль 2023 г. периодически начислялись выплаты стимулирующего характера (премии), что подтверждается приказами о материальном стимулировании и протоколами комиссии по премированию.

Так Масалимовой Ф.Ф. в декабре 2022 г. начислена ежемесячная премия в размере 17209 руб. по следующим критериям: качество образования; динамика достижений детей; индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала.

Усеевой Р.Р. в декабре 2022 г. начислена ежемесячная премия в размере 15488 руб. по критерию – снижение (отсутствие) пропусков детьми посещения Д/С без уважительной причины.

Аналогичные условия оплаты труда предусмотрены для работников Строкиной А.А., Швед З.Р., Масалимовой Ф.Ф., Усеевой Р.Р.

Вопреки приведенным нормам трудового законодательства в проверяемом учреждении достижение и превышение минимального размера оплаты труда, в частности, работников Строкиной А.А., Швед З.Р., Масалимовой Ф.Ф., Усеевой Р.Р. достигается за счет включения перечисленных выше повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат (премий).

Установлено, что Усеева Р.Р. в ноябре 2022 г. и с февраля по апрель 2023 г. привлекалась к работе по замещению отсутствующих педагогических

работников, что подтверждается расчётными листами и приказами «Об оплате за переработку» №69 от 21.11.2022 г., №3 от 20.01.2023 г. и №14 от 31.03.2023 г.

Из вышеперечисленных приказов следует, что Усеева Р.Р. в ноябре 2022 г. отработала сверхурочно 34 часа, в январе 2023 г. – 37,18 часов, в феврале 2023 г. – 60,84 часа, в марте 2023 г. – 74,36 часов.

В нарушение ч. 4 ст. 91 Трудового кодекса РФ в табелях учёта использования рабочего времени и расчёта заработной платы в ноябре 2022 г. и в период с января по март 2023 г. учёт сверхурочной работы не ведётся. Аналогичное нарушение допущено в отношении работника Масалимовой Ф.Ф. в период с января по март 2023 г.

Проверкой исполнения трудового законодательства в деятельности МБДОУ Детский сад «Солнышко» р.п. Чишмы МР Чишминский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) установлено следующее.

Оплата труда работников указанного Учреждения регулируется Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения, утверждённым приказом заведующей Субханкуловой Р.В. № 136 от 02.11.2021г. (далее – положение об оплате труда), Положением о порядке установления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников Учреждения (далее – положением о материальном стимулировании), приказами заведующей.

Ахметзянова З.Ф. состоит в трудовых отношениях с Учреждением в должности воспитателя. Структура заработной платы указанного работника включает в себя: оклад, стимулирующие и компенсационные доплаты.

Так, за ноябрь 2022 при полностью отработанной норме рабочего времени Ахметзяновой З.Ф. начислено 19870,85 руб., из них: оклад – 8611,00 руб.; районный коэффициент (далее – РК) – 2591,85 руб.; вредность – 1291,65 руб.; ежемесячная надбавка – 2000 руб.; доплата до МЗП (оклад) – 3223,60 руб.; сельские – 2152,75 руб.

Установлено, что в Учреждении действует Коллективный договор на 2021-2023 годы, утверждённый руководителем учреждения Субханкуловой Р.В. и председателем ППО учреждения Муллаяновой Л.А., от 01.02.2023 г. (далее – Коллективный договор).

Пунктом 5.2.18 Коллективного договора установлено, что педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате в размере 2000 руб. и 1000 руб. Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

Согласно п. 9.3.1 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы,

устанавливается в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности.

В соответствии с ч.1 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ 273) аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Согласно п. 9.3.10 Положения об оплате труда, повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

Таким образом, повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования педагогического работника к повышению профессиональной квалификации и компетентности, также, как и повышающий коэффициент за высшее образование.

Согласно ч.1 ст. 46 ФЗ 273 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование.

Следовательно, наличие высшего образования и категории не является обязательным для занятия педагогической деятельностью, но при этом законодатель предусмотрел инструменты для стимулирования педагогов к повышению своей квалификации.

Исходя из представленных при проверке документов, следует, что работнику также производятся выплаты ежемесячных премий.

Согласно п. 4.5 положения о материальном стимулировании предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учётом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Установлено, что Ахметзяновой З.Ф. в период с ноября 2022 г. по июль 2023 г. периодически начислялись выплаты стимулирующего характера (премии), что подтверждается приказами о премировании работников и протоколами комиссии по рассмотрению и распределению премиальных выплат.

Так, Ахметзяновой З.Ф. в феврале 2023 г. начислена ежемесячная премия в размере 10560 руб. по следующим критериям: отсутствие жалоб и замечаний; соблюдение санэпидрежима; проведение утренника; наличие страницы на maam.ru; участие детей в конкурсах; наличие проекта.

Согласно п. 5.2.16 Коллективного договора установлено, что оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Вопреки приведенным нормам трудового законодательства в проверяемом учреждении достижение и превышение минимального размера оплаты труда, в частности, работника Ахметзяновой З.Ф. достигается за счет включения

перечисленных выше повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат (премий).

Установлено, что Ахметзянова З.Ф. в марте 2023 г. привлекалась к работе по замещению отсутствующих педагогических работников, что подтверждается расчётными листами и приказом №15 от 24.03.2023.

В нарушение абз. 2 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ учреждение не соблюдает п. 5.2.16 и 5.2.18 Коллективного договора, а именно Ахметзяновой З.Ф. стимулирующие и компенсационные выплаты за выполнение работы по замещению отсутствующих педагогических работников не начислены и не выплачены.

Вышеуказанные нарушения трудового законодательства влекут за собой социальную незащищенность граждан, являются недопустимыми и не могут быть терпимыми в дальнейшем.

Указанные нарушения закона свидетельствуют о ненадлежащем отношении к должностным обязанностям ответственных лиц, а также об отсутствии должного контроля со стороны начальника Муниципального казенного учреждения «Управление образования муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан» Ямалетдиновой З.Р.

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

ТРЕБУЮ:

1. Рассмотреть настоящее представление с участием представителя прокуратуры района.

2. Принять исчерпывающие меры по устранению выявленных нарушений требований трудового законодательства.

3. С учетом выявленных нарушений в части включения компенсационных и стимулирующих выплат в состав минимального размера оплаты труда произвести перерасчет заработной платы за 2022 год и истекший период 2023 года педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, расположенных на территории Чишминского района РБ.

4. Рассмотреть вопрос о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушение закона.

5. Представление прокурора подлежит безотлагательному рассмотрению, о результатах рассмотрения и принятых мерах должно быть сообщено прокурору района в письменном виде в 30-дневный срок.

Заместитель прокурора района

младший советник юстиции

Н.З. Киреев

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 1903CD17556326BA49DEF4C4C42AFFA1
Владелец Киреев Нур Загитович
Действителен с 28.04.2023 по 21.07.2024