

Главе администрации  
Пожарского муниципального района  
Приморского Края  
С. А. Филатову  
От трудового коллектива  
МОБУ СОШ № 2

### Обращение

15 февраля 2019 года вами было принято Постановление № 61-па, которое ввело в действие Положение об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений Пожарского района.

Положение не учитывает особенности труда учителей школ, а также серьёзно уменьшает различные надбавки, положенные учителям, при этом незначительно увеличивая оклад. Перераспределение средств происходит между окладом и иными выплатами, в результате которого уровень оплаты труда существенно не увеличивается, а, в некоторых случаях – уменьшается.

Более того, данное Положение принято с нарушениями федерального законодательства, в первую очередь Закона об образовании и Трудового Кодекса РФ.

В связи с этим у нас есть большое количество замечаний к тексту примерного Положения, которые мы хотели бы видеть отражёнными в тексте положения об оплате труда в нашей школе и в примерном положении об оплате труда в нашем районе.

Эти изменения в первую очередь касаются классификации выплат и их размера. Также отдельные требования касаются полномочий образовательных организаций принимать собственные положения об оплате труда, не повторяющие дословно муниципальные (и региональные) примерные положения.

**Классификация выплат и изменения, касающиеся компенсационных выплат**

Заработная плата, согласно Трудовому Кодексу РФ, это 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).

Компенсационные выплаты представляют собой доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты. К ним должны относиться выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ. К такой работе относится, в том числе, классное руководство и проверка письменных работ (см. Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 №ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»).

Стимулирующими выплатами могут являться только те выплаты, которые мотивируют работников к повышению производительности труда или назначаются по достижении определенных показателей, но не за дополнительную работу. ***К сожалению, текст нового примерного положения содержит множество неверно классифицированных выплат. Мы требуем переработки текста с изменением классификации выплат.***

Компенсационными выплатами должны являться, в том числе, оплата подвоза детей в школу, за организацию работ по охране труда и трудовой безопасности, а также за ***классное руководство – данная категория выплат, согласно Письму Минобрнауки, должна быть отнесена к компенсационным выплатам, а также, данная выплата должна быть сохранена на прежнем уровне.*** Классное руководство отнимает не меньше времени и сил, чем проведение обычных уроков. Работа классного руководителя – это круглосуточная работа без праздников и выходных. Это большой труд, дополнительная нагрузка и огромная ответственность, так как деятельность классного руководителя имеет огромное значение для образования детей.

### **Изменения, касающиеся стимулирующих выплат**

В текст нового примерного положения также были внесены положения, касающиеся уменьшения стимулирующих выплат. Эти положения являются неприемлемыми для трудового коллектива школы, так как они не оставляют фактических стимулов для учителей к достижению поставленных целей, а затраты, необходимые для достижения показателей, являются несравненно большими, нежели та сумма, которой учитель «стимулируется» к их достижению.

Так, были *понижены выплаты за квалификационную категорию*. Старое примерное положение назначало выплаты в размере 15% от оклада за первую категорию и 27% за высшую квалификационную категорию. Новое примерное положение предлагает выплаты в 10% и 15% соответственно. Такое понижение выплат лишает учителей стимула профессионально расти и повышать или подтверждать свою категорию.

Также были *понижены коэффициенты за выслугу лет*. В результате изменений максимальный возможный коэффициент – 10%, в то время как по прошлому примерному положению этот коэффициент являлся минимальным, и повышался после всего лишь пяти лет стажа! Коэффициент за выслугу лет нужно оставить прежним, поскольку он принят для стимулирования работников к профессиональному развитию и уменьшению текучести кадров. Основная часть трудового коллектива любой школы — это учителя со стажем, проработавшие в школе много лет. Они вправе рассчитывать на прибавку к основному окладу за выслугу лет. О каком стимулировании к продолжительной работе и высокому стажу может идти речь, если самых старых и опытных работников приравнивают к работникам, фактически только начинающим свою карьеру в образовательных организациях.

Из текста нового примерного положения убраны *любые надбавки за наличие образования*. Мы считаем, что данные надбавки нужно оставить на прежнем уровне, так как учителя, по нашему мнению, должны заканчивать педагогические ВУЗы и колледжи, а не курсы. В свете проблем сегодняшнего дня особенно востребованным становится профессионализм учителя, классного руководителя. Наделе же мы видим, что появилась тенденция, когда люди, не имеющие педагогического образования, закончившие курсы переподготовки приходят работать в школу. Родителей такой уровень преподавания не устраивает. Поэтому, чтобы стимулировать учителей к

получению хорошего, качественного образования, в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, нужно оставить выплаты за наличие образование в прежнем объёме.

**Нарушение автономии образовательной организации на принятие собственных локальных нормативно-правовых актов с учетом мнения трудового коллектива**

В связи с коренными изменениями в тексте нового примерного положения об оплате труда, которое существенно ухудшает положение трудового коллектива школы в случае его принятия в неизменном виде, трудовой коллектив школы посчитал необходимым инициировать внесение собственных изменений в текст положения. Однако от администрации школы был получен ответ, что изменение положения на уровне школы невозможно, и необходимо руководствоваться положением, принятым на уровне района и примерным положением, принятым на уровне субъекта федерации.

Навязывание примерного и(или) отдельного Положения об оплате труда является нарушением законодательства Российской Федерации об образовании. Образовательные организации, согласно ст. 28 Закона об образовании, обладают автономией, в том числе, в сфере принятия собственных локально-нормативных актов. Принуждение администрации школы принимать подобные акты без фактической возможности вносить в них изменения является существенным нарушением прав образовательной организации в целом и трудового коллектива образовательной организации в частности, так как не оставляет ему возможности к изменению текстов положений, касающихся их деятельности. ***В связи с этим, просим признать право образовательной организации на принятие своего положения об оплате труда и указать на отсутствие необходимости следовать каким-либо примерным положениям, как федеральным и региональным, так и муниципальным, и изменить Постановление №61-па в соответствии с федеральным и региональным законодательством.***

При этом, директор школы скрыла от трудового коллектива школы факт того, что новое примерное положение уже было принято на уровне муниципалитета, причём, оно ***внезапно стало обязательным для выполнения всеми школами, что нарушает автономию образовательной организации,*** а впоследствии, приняла новое «положение» об оплате труда

«задним числом», пытаясь впоследствии получить согласие трудового коллектива на его принятие, что ей не удалось. ***Просим прекратить оказывать какое-либо давление на руководство школы в части принятия положения об оплате труда как единственного возможного и разъяснить директору школы о невозможности принятия актов «задним числом».***

Более того, новое положение, принятое администрацией школы, содержит прямое указание на его ретроактивное действие с 1 января 2019 года, что противоречит требованиям Трудового Кодекса РФ. О невозможности такого действия неоднократно высказывался Верховный Суд РФ. ***Такое действие положения является незаконным, и в случае отказа в изменении положения в этой части, это положение будет оспорено в суде.***

Трудовым коллективом школы было инициировано коллективные переговоры с администрацией школы по изменению текста Положения об оплате труда с учётом требований педагогического коллектива.

Считаем, что политика региона, муниципальных властей и администрации образовательного учреждения идёт вразрез с объявленными Администрации Приморского Края и Губернатором Приморского края мерам по поддержке учителей школ и региональной системы образования. В тот момент, когда Президент Российской Федерации, Владимир Владимирович Путин, в своём обращении к Федеральному Собранию 5 дней назад особо упомянул о необходимости поддержки учителей в сёлах и малых городах, подобная политика местных властей идёт вразрез с задачами, поставленными перед страной федеральным правительством, и угрожает срывом выполнения федеральных проектов, имеющих жизненно важное значение для развития страны.

В связи с вышеизложенным, просим администрацию \*\_\*:

1. Внести вышеуказанные изменения в положение об оплате труда, как в части требований трудового коллектива, так и в части приведения его в соответствие с законодательством РФ и Приморского Края.
2. Признать право образовательной организации на принятие собственных локальных нормативных актов касательно оплаты труда педагогических работников, и указать на отсутствие необходимости следовать каким-

либо примерным положениям, как федеральным и региональным, так и муниципальным

3. Прекратить оказывать какое-либо давление на руководство школы в части принятия положения об оплате труда как единственного возможного и разъяснить директору школы невозможность принятия актов «задним числом».

С уважением,

Представители трудового коллектива МОБУ СОШ № 2