



Прокуратура Российской Федерации
Прокуратура Тверской области

**Прокуратура
Фировского района**

ул. Комсомольская, д. 10, п. Фирово,
Тверская область, 172721

03.06.2025 № 104ж-2025/Он43-25

На № _____

Председателю МПРО «Учитель»

Казакову Д.В.

ip-kazakow@yandex.ru

В прокуратуре Фировского района рассмотрено Ваше обращение о возможном несоответствии действующему законодательству с учетом положений постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 № 40-П муниципальных нормативных правовых актов и локальных правовых актов в сфере оплаты труда педагогических работников, зарегистрированное за № ВО-5516-25-20280001 (ID_069R_026502_I).

Разъясняю Вам, что согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), раскрывающей содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, заработной платой (оплатой труда работника) признается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты) (часть 1); тарифной ставкой – фиксированный оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 3); окладом (должностным окладом) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 4); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы – минимальные (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих и социальных выплат (часть 5).

В соответствии со статьей 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Согласно части 3 статьи 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

В соответствии с частью 1 статьи 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно части 2 статьи 135 ТК РФ, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно постановлению Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П, положения статей 129 и 133 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу не предполагают включения в состав МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Также, Конституционный Суд Российской Федерации в постановлениях от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П заключил, что взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и 1 первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 ТК РФ по своему конституционно правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной оплаты заработной платы в субъекте Российской Федерации), повышенной сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Помимо этого, в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации № 40-п от 23.12.2024 взаимосвязанные положения статей 129, части первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Таким образом, с учетом приведенных положений трудового законодательства, конституционного правового смысла статей 129 и 133 ТК РФ выявленного Конституционным Судом Российской Федерации допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ, при условии, что заработная плата, включая

стимулирующие и компенсационные выплаты, которые в соответствии со статьей 129 ТК РФ являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Свыше минимального размера оплаты труда должны начисляться районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата за работу в порядке совмещения профессий (должностей), за выполнение педагогическим работником дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Изучением муниципальных нормативных правовых актов и локальных правовых актов установлено, что в образовательных учреждениях Фировского муниципального округа оплата труда педагогических работников за дополнительные работы, не входящие в основные должностные обязанности по замещаемой должности (за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), осуществляется свыше минимального размера оплаты труда (сверх установленной нормы часов).

Таким образом, несоответствии действующему законодательству указанных нормативных правовых актов и локальных правовых актов не установлено.

В связи с изложенным, оснований для принятия мер прокурорского реагирования не имеется.

Данный ответ в случае несогласия с ним может быть обжалован вышестоящему прокурору либо в суд в установленном порядке.

Прокурор района

советник юстиции

Д.В. Васильев

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 46F46EA333C2AF4327C45F3B74EB46E5
Владелец **ВАСИЛЬЕВ ДМИТРИЙ ВИКТОРОВИЧ**
Действителен с 02.09.2024 по 26.11.2025