



Министерство труда и социальной защиты  
Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
(Роструд)**

Средневолжская  
межрегиональная территориальная  
государственная инспекция труда  
(Средневолжская межрегиональная  
гострудинспекция)

Ново-Садовая ул., д. 106 А, г. Самара, 443068  
тел. 263-54-72, факс 263-54-71  
Гончарова ул., д. 44, г. Ульяновск, 432000  
тел. (8422) 44-29-08, факс (8422) 44-28-64

Председателю  
межрегионального  
профессионального союза  
работников образования  
"Учитель"

Д.В. Казакову

109341, г. Москва,  
ул. Перерва, д.45, к.1, 74

info@pedagog-prof.org

28.07.2025 № 73/7-1070-25-ОБ/10-  
1047-ОБ/55-109  
На № 73/7-1070-25-ОБ от 25.07.2025

О направлении ответа

Государственная инспекция труда в Ульяновской области в ответ на Ваше обращение по вопросу проверки региональных и муниципальных нормативных правовых актов органов, осуществляющих государственное и муниципальное управление в сфере образования Ульяновской области, локальных нормативных актов образовательных организаций Ульяновской области в части их соответствия Постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 №40-П.

В соответствии со статьей 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 от 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.

При этом, в соответствии с абзацем третьим части 1, а также частью 5 статьи 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда,

Исполнитель: Копшуков Е. А.  
тел. 8(8422)44-29-56

работников государственных учреждениях субъектов Российской Федерации 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.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений разработаны Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 года, протокол №10пр (далее - Единые рекомендации), в которых в частности предусматривается учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П и от 23 сентября 2024 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Установленные локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) системы оплаты труда конкретной организации, учреждения не могут противоречить установленным федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации, а также Единым рекомендациям.

В настоящее время в адрес Государственной инспекции труда в Ульяновской области обращения лиц, работников бюджетной сферы по несоответствия локальных нормативных актов образовательных организаций Ульяновской области в части их соответствия Постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 №40-П не поступали.

Оценка соответствия региональных и муниципальных нормативных правовых актов органов, осуществляющих государственное и муниципальное управление в сфере образования Ульяновской области не входит в полномочия Роструда и может быть дана органами прокуратуры или судом.

Дополнительно сообщаем, что Государственная инспекция труда в Ульяновской области в соответствии со ст.ст. 356, 357 ТК РФ не наделена полномочиями по обращению в суд, для защиты прав неопределенного круга лиц.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

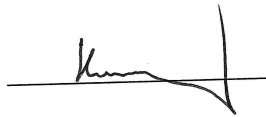
Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам вышеуказанных сроков, они могут быть восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ).

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

Начальник отдела – главный  
государственный инспектор труда



Е.А. Копшуков