



Губернатору Забайкальского края

Осипову А.М.

Прокуратура Российской Федерации

ПРОКУРАТУРА

Забайкальского края

ул. Амурская, 71, г. Чита, 672002

06.07.2022 № 07-2-132-2022

ВО-4722-22 31.05.2022

на № _____ от _____

Уважаемый Александр Михайлович!

Прокуратурой края рассмотрено обращение председателя Краевой организации профсоюза работников народного образования и науки России Шестаковой Е.В. о корректировке регионального Закона от 09.04.2014 № 964-ЗСК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» и постановления Правительства края от 02.03.2017 № 81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях».

Проведенной проверкой в ряде районов края (Могойтуйский, Акшинский, Петровск-Забайкальский и др.) выявлены несоответствия в части установления педагогам размера надбавок за квалификационную категорию и наличие почетных званий без учета фактической нагрузки.

Так, в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы 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 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11, далее - Единые рекомендации).

Согласно п. 2, 4 Единых рекомендаций положения, указанные в данном документе, учитываются Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников указанных учреждений; закреплены принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда, в которых указано на обязательность установления в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда в том числе иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного

Губернатора Забайкальского края

08 07 2022
Входилин № 9-4024

Прокуратура Забайкальского края
№ 07-2-132-2022/Исц61000-22

656901

характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера; обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

В силу п. 36 того же правового акта при наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

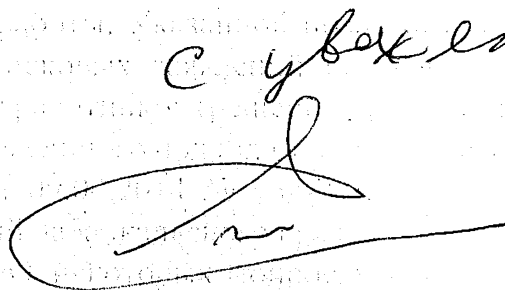
Таким образом, порядок начисления надбавок на ставку заработной платы лишает работников, работающих свыше нормы часов рабочего времени и внесших свой вклад в результаты деятельности учреждения в повышенном размере, права на получение выплат стимулирующего характера с учетом их фактической нагрузки. Такие условия оплаты труда являются дискриминационными по отношению к этим работникам при оплате их работы. Указанной позиции придерживаются судебные органы при рассмотрении исковых заявлений педагогов, в связи с чем судами выносятся решения в пользу работников (решения прилагаются).

В целях формирования единого подхода к вопросам стимулирующих надбавок предлагаю в Законе края от 09.04.2014 № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» и постановлении Правительства края от 02.03.2017 № 81 «О некоторых вопросах обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» учесть нормы Единых рекомендаций. О результатах рассмотрения настоящего письма прошу проинформировать прокуратуру края к 15.08.2022.

Приложение: на 10 л.

Прокурор края

государственный советник
юстиции 2 класса

С уважением,


М.О. Ершов

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

11 июня 2019 года.

Черновский районный суд г. Читы

в составе председательствующего Ман-за О.В.,

при секретаре Григорьевой Е.М.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в г. Чите, в помещении суда, гражданское дело по иску Труфановой Ирины Вячеславовны к МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы,

установил:

Истец Труфанова И.В. обратилась в суд с вышеназванными исковыми требованиями, ссылаясь на следующее:

Она, истец, работает учителем русского языка и литературы в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» с 1990 г. на 2017-2018 учебный год ей была установлена нагрузка 28 часов в неделю, на 2018-2019 учебный год ей установлено 30 часов в неделю, что превышает норму часов учебной работы: в 2017-2018 учебном году на 10 часов, а в 2018-2019 учебном году на 12 часов. В 2017-2018 учебном году надбавка за выслугу лет 25% начислялась из расчета ставки 18 часов в неделю, а не за фактическую нагрузку, а в 2018-2019 учебном году две надбавки: за выслугу лет 25% и за звание 5% начислялись из расчета ставки 18 часов в неделю, а не за фактическую нагрузку. Считает, что эти нарушаются ее законные трудовые права. Согласно условиям дополнительного соглашения к трудовому договору № 47/27 от 01 сентября 2017 года ей установлена нагрузка на 2017-2018 учебный год 28 часов, установлен базовый оклад за ставку в размере 7300 руб., с учетом компенсации на книгоиздательскую деятельность оклад за фактическую нагрузку составил 11355 руб. 56 коп., всего заработная плата 39999 руб. 73 коп. Согласно дополнительному соглашению к трудовому договору № 37/27 от 01 сентября 2018 года ей установлена нагрузка на 2018-2019 учебный год 30 часов, установлен базовый оклад за ставку в размере 8560 руб., с учетом компенсации на книгоиздательскую деятельность, оклад за фактическую нагрузку составил 14266 руб. 67 коп. Всего заработная плата составила 34292 руб. 78 коп. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю. В соответствии с условиями Положения об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52», надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в размере до 25% к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности. Указанное Положение разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном

уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Нормами действующего трудового законодательства гарантировано право работника на получение справедливой заработной платы без каких-либо ограничений в зависимости от обстоятельств, не связанных с его деловыми качествами, своевременно и в полном объеме в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, в равном размере по сравнению с другими работниками, которому корреспондирует обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Указанное в полной мере относится и к такому элементу заработной платы как стимулирующие выплаты, включая надбавки стимулирующего характера, определяемые трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, которые не должны противоречить нормам трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Считает, что работодатель при начислении надбавок за выслугу лет 25% и за звание 5% нарушил ее законные трудовые права.

Просит суд обязать МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате по надбавке за выслугу лет 25% за период с 01 сентября 2017 года по 01 февраля 2019 года; произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате по надбавке за звание 5% за период с 01 сентября 2018 года по 01 февраля 2019 года; произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной сумме за период отпуске в 2017/2018 учебном году. Взыскать с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01 сентября 2017 года по 01 февраля 2019 года в сумме 19296 руб. 83 коп. Обязать ответчика производить начисления за выслугу лет 25% и за звание 5% из расчета за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

В судебном заседании истец Труфанова И.В.А. искивые требования уточнила, просит суд обязать МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате по надбавке за выслугу лет 25% за период с 01 сентября 2017 года по 01 февраля 2019 года; произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате по надбавке за звание 5% за период с 01 сентября 2018 года по 01 февраля 2019 года; произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной сумме за период отпуске в 2017/2018 учебном году. Взыскать с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» в ее пользу недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01 сентября 2017 года по 01 февраля 2019 года в сумме 41439 руб. 95 коп. Взыскать с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» в ее пользу задолженность по недоначисленной и невыплаченной сумме за период отпуске в 2017-2018 учебном году в размере 4894 руб. 08 коп. Обязать ответчика производить начисления за выслугу лет 25% и за звание 5% из рас-

чета за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы, пояснила аналогичное вышеизложенному.

Представитель ответчика и.о. директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» Лапшина Е.Н. в суде исковые требования не признала и пояснила, что п. 5.2.2 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций установлено, что размеры выплат за стаж непрерывной работы рекомендуется определять дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором. В соответствии со ст. 10 Закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», надбавка за выслугу лет в размере до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам краевых учреждений образования. Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются исполнительными органами государственной власти Забайкальского края, на которые возложены координация и регулирование деятельности соответствующих отраслей и (или) которые осуществляют функции и полномочия учредителей краевых учреждений. Пунктом 2.3.5.3 распоряжения Министерства образования, науки и молодежной политики от 12 мая 2015 года № 851-р установлено, что надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в размере до 25% к окладу, ставке, исчисленных из нормы часов рабочего времени. Таким же образом начисляется надбавка за почетное звание работникам учреждений. Полагает, что оснований для начисления надбавки за выслугу лет, звания, исходя из фактической нагрузки не имеется. Также заявила о пропуске срока обращения в суд.

В качестве третьих лиц на стороне ответчика привлечены Комитет образования администрации городского округа «Город Чита» и администрация городского округа «Город Чита». Их представитель Быкова С.В., действующая на основании доверенностей, в суде исковые требования не признала и пояснила аналогичное пояснениям представителя ответчика МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52», дополнив, что расчет стороной истца произведен неверно. В представленном им расчете бралась фактически начисленная заработная плата из расчетного листка, надбавка за стаж, надбавка за высокие результаты, надбавка, исходя из нагрузки, указана разницей между надбавками и разница с учетом районного коэффициента. Соглашение прекратило действие в декабре 2018 года, но за январь 2019 года выплата производилась, исходя из оклада и ставки за 18 часов. Когда проис-

ходил переход из одной системы к другой, в выплаты за высокие результаты вошла разница по надбавке за выслугу лет за фактически отработанное время, в связи с чем, учителя ничего не потеряли в зарплате. Им все было компенсировано надбавкой «за высокие результаты». До всех работников доводилось, что был переход на новую систему оплаты труда, и чтобы не было снижения уровня заработной платы, в высокие результаты были доведены те выплаты, которые не были предусмотрены положением.

Свидетель Ларионова Н.В. в суде показала, что работает директором МКУ Централизованная бухгалтерия муниципальных общеобразовательных организаций. Их организация занимается бухгалтерским обслуживанием муниципальных общеобразовательных организаций, в том числе и начислением заработной платы. Когда проводилась тарификация на 01 сентября 2017 год, процентная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам начислялась на базовый оклад, на ставку заработной платы в 18 часов. Если у учителя фактическая нагрузка превышала 18 часов, данная разница при исчислении надбавки заводилась в высокие результаты. Решение о том, чтобы заводить в высокие результаты разницу, было принято Комитетом образования для того, чтобы у сотрудников не упала заработная плата. Тарификация возвращалась Минобразованием на доработку, т.к. было разработано новое положение об оплате труда на основании постановления Правительства № 81, в котором было прописано, что указанные надбавки начисляются на ставку.

Из показаний свидетеля Коровиной Л.В., допрошенной в суде, следует, что она была назначена на должность директора школы № 52 с 04 июля 2017 года и занимала эту должность до 31 января 2019 года. В период ее работы в должности руководителя пришли изменения положения системы оплаты труда, в связи с выходом постановления Забайкальского края, появилась графа «Высокие результаты» в тарификационных листах. Высокие результаты были введены для того, чтобы выровнять разницу между заработной платой, которая была по предыдущему положению об оплате труда. С 01 сентября 2017 года оплата за выслугу лет, за звание и за классное руководство считалось на ставку, на 18 часов. Если учитель имел нагрузку выше 18 часов, высчитывалась разница экономистами централизованной бухгалтерии, и она была заведена в тарификацию, как гарантированная часть зарплаты. В соответствии с тарификационными листами издавался приказ на 01 сентября 2017 года, в котором было прописано, кому из педагогических работников, в каком объеме положена выплата за высокие результаты. Тарификация менялась в течение года, если менялась нагрузка, в связи с этим, менялись высокие результаты. Их новое положение об оплате труда было согласовано с председателем профсоюзного комитета школы. В высокие результаты ба заведена разница за выслугу лет, звание и классное руководство.

Выслушав объяснения сторон, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему:

В силу ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий вы-

полняемой 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).

В соответствии с ч. 3 и 4 указанной статьи Трудового кодекса Российской Федерации тарифная ставка является фиксированным размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад (должностной оклад) является фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Согласно ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда (в том числе, тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются: в муниципальных учреждениях - 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.

Статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет следующие положения: заработная плата работнику устанавливается 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 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.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ *работодателями, являющимися индивидуальными предпринимателями, принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, подзаконными актами, правилами внутреннего трудового распорядка.*

В соответствии с трудовым законодательством регулярные изменения условий трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляются путем заключения изменения, дополнения трудового договора с работниками. *Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут ухудшать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 Трудового кодекса РФ).*

К числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений ст. 2 Трудового кодекса РФ относит обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В силу ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Таким образом, система оплаты труда применительно к ст. 135 Трудового кодекса РФ включает:

- фиксированный размер оплаты труда (оклад, тарифные ставки) с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполненной работы (ст. 143 Трудового кодекса РФ);

- доплаты, надбавки компенсационного характера (например, ст. 146 Трудового кодекса РФ - Оплата труда в особых условиях; ст. 147 Трудового кодекса РФ - Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; ст. 148 Трудового кодекса РФ - Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; ст. 149 Трудового кодекса - Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных);

и надбавки стимулирующего характера (ст. 191 Трудового
Кодекса РФ - Поощрения за труд).

При этом, установленный в организации локальными нормативными актами фиксированный размер оплаты труда основан на нормах прямого действия, поскольку они служат непосредственным основанием для соответствующей выплаты работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя.

В ходе судебного разбирательства установлено и подтверждается материалами дела, что истец Труфанов И.В. состоит в трудовых отношениях с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» с 08 октября 1990 года в качестве учителя русского языка и литературы, л.д.

Также в суде установлено и следует из материалов дела, что на 2017-2018 учебный год истице Труфановой И.В. была установлена нагрузка 28 часов в неделю, на 2018-2019 учебный год установлена нагрузка 30 часов в неделю. Истица имеет звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации, за которую установлена надбавка в размере 5%, также ей установлена надбавка за выслугу лет 25%, л.д. Указанные обстоятельства в суде не оспариваются объяснениями представителя ответчика и представителем третьих лиц.

В соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, указанной в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Согласно п. 2.8.1 приложения 1 к Приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601, учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, которая признана нормируемой частью их педагогической работы и расчетной величиной для исчисления заработной платы за месяц.

Согласно представленным расчетным листкам, истцу Труфановой И.В. в 2017-2018 учебный год надбавка за выслугу лет 25% начислялась из расчета ставки 18 часов в неделю, а не за фактическую нагрузку, а в 2018-2019 учебном году две надбавки: за выслугу лет 25% и за звание 5% начислялись из расчета ставки 18 часов в неделю, а не за фактическую нагрузку, л.д.

Заявляя иски о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы, истица ссылается на то, что п.п. 2.3.5.1. Положения об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» противоречит абз. 9 раздела IX «Особенности формирования системы оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем

оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018, 2019 годы, в связи с чем, ей начислялись надбавки за выслугу лет и за звание из расчет ставки 18 часов в неделю, а не за фактическую нагрузку.

Согласно представленному Положению об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52», а именно п. 2.3.5.1., п.2.3.5.8., надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в размере до 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности. Надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из базового оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Надбавка за почетное звание работникам учреждений устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленных из нормы часов рабочего времени, установленной по должности, л.д.

Таким образом, положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» установлена стимулирующая выплата как надбавка за выслугу лет, а также надбавка за почетное звание, однако только на ставку заработной платы.

П.п. 14 п. 1.1 Положения об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» предусмотрено, что данное положение разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, которые утверждаются на каждый год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На основании абз. 9 раздела IX «Особенности формирования системы оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018, 2019 годы предусмотрено, что при наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах, которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

В соответствии с вышеуказанными действующими нормами трудового права, условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены

по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В материалы дела представлено Соглашение между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и Читинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных организаций городского округа «Город Чита» на 2013-2015 годы, заключенного между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и Читинской городской организацией Профсоюза работников и науки Российской Федерации, действие которого дополнительным соглашением от 11 ноября 2015 года продлено на 2016-2018 г. Согласно п. 5.13 указанного Соглашения, выплаты стимулирующего характера (выплата за наличие квалификационной категории; надбавка за выслугу лет; надбавка за почетное звание, почетный знак, ученую степень, ученое звание) определяются с учетом фактического объема учебной нагрузки, л.д.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса РФ, установление стимулирующей выплаты за выслугу лет, за почетное звание является правом работодателя. Однако, работодатель в данном случае, самостоятельно установив такие надбавки, в нарушение действующих единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также дополнительного соглашения, заключенного между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и председателем Читинской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, не вправе был ограничивать указанные выплаты в пределах нормы часов.

Каких-либо особенностей по выплате труда лиц, работающих свыше нормы часов рабочего времени, позволяющих исключить выплаты стимулирующего характера при оплате труда таких работников, ни в действующем трудовом законодательстве, ни в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018, 2019 г.г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ни в соглашениях на уровне муниципального образования между работодателем и профсоюзной организацией, не содержится.

При этом, доводы представителя ответчика и представителя третьих лиц о начислении указанных выплат на норму часов со ссылкой на Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, на Закон Забайкальского края «№Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», распоряжение Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, положение об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52», суд находит несостоятельными, поскольку указанные нормативные акты не могут быть применены в

предлагаемой редакции, в связи с заключенным отраслевым Соглашением, а также в связи с тем, что указанные представителем ответчика положения являются ухудшающими условия работников по сравнению с принятыми на 2018-2019 г. Едиными рекомендациями.

Также несостоятельной суд находит ссылку представителя третьих лиц о том, что в выплаты за высокие результаты вошла разница по надбавке за выслугу лет, за почетное звание за фактически отработанное время, в связи с чем, учителя ничего не потеряли в зарплате. Так, из представленного Положения об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» (п.2.3.10) видно, что выплаты за высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются на определенный срок в пределах фонда оплаты труда и выплачиваются в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений в соответствии с критериями, установленными локальными актами. Размер выплаты – не более 1000 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, л.д.

В вышеуказанных Единых рекомендациях закреплены принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда, в которых указано на обязательность установления в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда, в том числе, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера, на обязательность обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе, при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

По существу порядок начисления надбавки за стаж на ставку заработной платы лишает работников, работающих свыше нормы часов рабочего времени и внесших свой вклад в результаты деятельности учреждения в повышенном размере, права на получение выплат стимулирующего характера за выслугу лет с учетом их фактической нагрузки. Такие условия оплаты труда являются дискриминационными по отношению к этим работникам при оплате их работы.

Суд не может оставить без внимания и то обстоятельство, что с февраля 2019 года работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» выплаты за выслугу лет и за почетное звание производятся за фактически отработанное время.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу об удовлетворении исковых требований о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за выслугу лет и за почетное звание, начисленной на фактический объем учебной нагрузки.

В ходе рассмотрения дела представителем ответчика заявлено о пропуске истцом срока для обращения в суд.

Проверяя обоснованность указанного заявления, суд руководствуется статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, 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.

Труфанова И.В., согласно имеющему штампу на исковом заявлении, обратилась в суд 01 апреля 2019 года. Исходя из вышеуказанной нормы закона, суд приходит к выводу о том, что срок обращения в суд по требованиям о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за период с 01 сентября 2017 года по 01 марта 2018 года пропущен.

В обоснование исковых требований стороной истца представлен расчет. Согласно которому задолженность по заработной плате за период с 01 сентября 2017 года по 01 февраля 2019 года составляет 41439 руб. 95 коп., задолженность по отпускным составляет 4894 руб. 08 коп.

Однако, представителем третьего лица Комитета образования администрации городского округа Город Чита» указанный расчет оспорен, в обоснование своей позиции представлен контррасчет, согласно которому задолженность по заработной плате за период с 01 сентября 2017 года по 01 февраля 2019 года, задолженность по отпускным составляет за период отпуска 2017-2018 г. составляет 39944 руб. 09 коп.; задолженность по заработной плате за период с 01 марта 2018 года по 01 февраля 2019 года, задолженность по отпускным составляет за период отпуска 2017-2018 г. составляет 39944 руб. 09 коп. составляет 23017 руб. 04 коп.

Указанный расчет сторона истца не оспаривает, судом он также проверен, однако, считает возможным его уточнить, путем сложения сумма задолженности составляет 23304 руб. 65 коп. (задолженность по заработной плате за период с 01 марта 2018 года по 01 февраля 2019 года составляет 20822 руб. 39 коп., задолженность по отпускным составляет 2482 руб. 26 коп.)

Таким образом, с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате с учетом фактически отработанного времени за период с 01 марта 2018 года по 01 февраля 2019 года в сумме 20822 руб. 39 коп., задолженность по отпускным за период 2017-2018 г. в сумме 2482 руб. 26 коп.

При этом, суд считает, что требования о возложении обязанности на МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» произвести перерасчет по недоначисленной и невыплаченной заработной плате за выслугу лет, за

звание, за период отпуска, а также впредь производить начисления надбавка за выслугу лет и за звание за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы заявлены излишне, поскольку такой расчет стороной ответчика произведен.

В соответствии со ст. 103 ГПК РФ, с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина в сумме 899 руб. 14 коп.

Руководствуясь ст.ст. 194, 199 ГПК РФ, суд

решил:

Исковые требования Труфановой Ирины Вячеславовны удовлетворить частично.

Взыскать с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» в пользу Труфановой Ирины Вячеславовны недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 1 марта 2018 года по 01 февраля 2019 года в сумме 20822 руб. 39 коп., задолженность по недоначисленной и невыплаченной сумме за период отпуска 2017-2018 учебный год в сумме 2482 руб. 26 коп.

Взыскать с МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52» государственную пошлину в доход местного бюджета в сумме 899 руб. 14 коп.

В остальной части исковых требований отказать.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда в течение одного месяца через Черновский районный суд г. Читы.

Судья:

Копия верна, судья:

Ман-за О.В.

Мотивированное решение изготовлено 17 июня 2019 г.



Судья: *И.В. Курица*
Секретарь: *С.В. Сиронина*
25 06 2019
(Инициалы, фамилия)

Подлинный документ подшит в дело
№ 2-706/2019 - Черновского
районного суда г. Читы Забайкальского края
« 25 » 06 2019 г.
Подпись: *С.В. Сиронина*



Черновский районный суд
г. Читы
протуменовано и скреплено
печатью
Секретарь: *С.В. Сиронина*
лист

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

10 ноября 2020 года

г. Чита

Читинский районный суд Забайкальского края в составе:
председательствующего судьи Беспечанского П.А.,
при секретаре Киселевой А.С.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковым заявлениям Климовой О. К., Игнатъевой Е. В. к Муниципальному общеобразовательному учреждению основная общеобразовательная школа с. Александровка, Комитету образования администрации муниципального района «Читинский район» о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы,

УСТАНОВИЛ:

Климова О.К., Игнатъева Е.В. обратились в суд с указанным исковыми заявлениями, ссылаясь на то, что они состоят в трудовых отношениях с муниципальным общеобразовательным учреждением основная общеобразовательная школа с. Александровка, в должности учителя начальных классов и учителя русского языка и литературы соответственно. При начислении выплат стимулирующего характера, в частности надбавки к окладу за наличие квалификационной категории, проценты начисляются на ставку 18 часов, а не на ее фактическую учебную нагрузку. Считает, что установленный размер заработной платы нарушает ее трудовые права и не соответствует трудовому законодательству. Просят суд произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате за квалификационную категорию 10% за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 г.; взыскать с ответчика недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 г. в пользу Климовой О.К. в размере 9961,34 руб., в пользу Игнатъевой Е.В. в размере 9991,18 руб.

Определением суда указанные исковые заявления объединены для рассмотрения в одном производстве.

В судебном заседании истцы Климова О.К., Игнатъева Е.В. иск поддержали.

Представитель ответчика основная общеобразовательная школа с. Александровка в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом.

Представитель ответчика Комитета образования администрации муниципального района «Читинский район» в судебное заседание не явился, причины неявки не сообщили.

В силу ст. 167 ГПК РФ, суд определил рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Суд, заслушав пояснения истцов, исследовав материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое

законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Согласно статье 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В силу ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается 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 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. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Таким образом, система оплаты труда применительно к статье 135 ТК РФ включает: фиксированный размер оплаты труда; доплаты, надбавки компенсационного характера; доплаты и надбавки стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты, в отличие от компенсационных, зависят от усмотрения работодателя.

В силу части 1 статьи 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) устанавливаются: в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - 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.

Как установлено судом и следует из материалов дела Климова О.К. работает в МОУ ООШ с. Александровка в должности учителя начальных классов, на основании трудового договора № 14 от 01.09.2008 г.

Игнатьева Е.В. работает в МОУ ООШ с. Александровка в должности учителя русского языка и литературы, на основании трудового договора № 7 от 01.09.2008 г.

Согласно приказа директора МОУ ООШ с. Александровка № 52 от 22.08.2019 на 2019-2020 учебный год установлена нагрузка Климовой О.К. - 29 часов в неделю, Игнатьевой Е.В. - 29,5 часов в неделю.

2

В соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Согласно п. 2.8.1 приложения 1 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, которая признана нормируемой частью их педагогической работы и расчетной величиной для исчисления заработной платы за месяц.

Согласно п.п. 2.3.4.4. Положения об оплате труда работников МОУ ООШ с. Александровка, утвержденного директором школы 01.04.2017 года выплаты за специфику работы устанавливается педагогическим работникам за наличие

- соответствии занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- первой квалификационной категории в размере 10 % к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- высшей квалификационной категории в размере 15 % к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Приказом МОУ СОШ с. Александровка № 53 от 22.08.2019 г. стимулирующие выплаты работникам, в том числе надбавка за квалификационную категорию 10%, установлены в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

В соответствии с п. 36 «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12) при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу № 1601, необходимо обеспечивать включение в них условий, связанных с фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II - V приложения 2 к приказу № 1601, а именно размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, с уточнением правил применения повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы;

размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, определение которых следует осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо

повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу N 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников следует предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу № 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

На основании абз. 9 раздела IX «Особенности формирования системы оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018, 2019 годы предусмотрено, что при наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять следует отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах, которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Согласно ст. 135 ТК РФ Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры.

Положением об оплате труда работников МОУ ООШ с. Александровка установлена такая стимулирующая выплата как надбавка за квалификационную категорию на ставку заработной платы.

Абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, обязывающий работодателя устанавливать одинаковый размер оплаты труда работникам, выполняющим одинаковые трудовые обязанности в

одних и тех же условиях, а также статья 132 названного Кодекса, устанавливающая зависимость заработной платы работника от количества и качества затраченного труда, направлены на реализацию основных принципов правового регулирования трудовых отношений - равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, запрещения дискриминации в сфере труда, учитывают баланс интересов сторон трудового договора, являющийся условием гармонизации трудовых отношений, а также гарантируют надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

Согласно ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Статьей 1 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» определено, что термин «дискриминация» включает: всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Статьей 2 Конвенции установлено, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией. Свобода трудовых отношений в ее конституционно-правовом смысле предполагает соблюдение принципов равенства и согласования воли сторон, стабильности данных правоотношений. Субъекты трудовых отношений свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий. Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на обеспечение равных возможностей в осуществлении своих способностей к труду. Исключительно деловые качества работника должны учитываться при заключении трудового договора, при оплате труда, поручении тех или иных производственных заданий. Каких-либо особенностей по оплате труда лиц, работающих свыше нормы часов рабочего времени, позволяющих исключить выплаты стимулирующего характера при оплате труда таких работников, ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018, 2019 г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не содержится. В вышеуказанных Единых рекомендациях также закреплены принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда, в которых указано на обязательность установления в государственных и муниципальных учреждениях систем оплаты труда, в том числе, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера, на обязательность обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не

связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений. По существу порядок начисления надбавки за квалификационную категорию на ставку заработной платы лишает работников, работающих свыше нормы часов рабочего времени и внесших свой вклад в результаты деятельности учреждения в повышенном размере, права на получение выплат стимулирующего характера за профессиональную квалификационную категорию с учетом их фактической нагрузки. Такие условия оплаты труда являются дискриминационными по отношению к этим работникам при оплате их работы.

В данном случае МОУ ООШ с. Александровка в нарушение вышеуказанных норм надбавка за квалификационную категорию 10% начислялась от оклада за ставку 18 часов, а не от фактического объема учебной нагрузки.

На основании изложенного, требования истцов о взыскании с ответчика недоначисленной и невыплаченной заработной платы с учетом надбавки за квалификационную категорию, начисленной на фактический объем учебной нагрузки, являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

Истцами представлены расчеты взыскиваемых сумм, в соответствии с которым размер недоначисленной заработной платы за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 г. составит по работнику Климова О.К. в размере 9961,34 руб., Игнатьевой Е.В. в размере 9991,18 руб.

Расчет, представленный истцами судом проверен, являются арифметически верным.

Ответчиками контррасчет недоначисленной и невыплаченной заработной платы не представлен.

Учитывая изложенное, суд считает требования истца о взыскании с МОУ ООШ с. Александровка недоначисленной заработной платы за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 г. в пользу Климовой О.К. в размере 9961,34 руб., в пользу Игнатьевой Е.В. в размере 9991,18 руб. обоснованным и подлежащим удовлетворению.

Требования истцов об обязанности произвести перерасчет и выплатить задолженность по недоначисленной и невыплаченной заработной плате за квалификационную категорию 10% за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 г. суд считает излишне заявленными и не подлежащими удовлетворению, с учетом того, что судом удовлетворены требования истцов о взыскании недоначисленной заработной платы.

В соответствии с пп. 19 п. 1 ст. 333.36 НК РФ органы местного самоуправления, выступающие по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции, в качестве истцов или ответчиков, освобождены от уплаты государственной пошлины.

Руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, суд,

РЕШИЛ:

Исковые требования удовлетворить частично.

Взыскать с Муниципального общеобразовательного учреждения основная общеобразовательная школа с. Александровка в пользу: Климовой О. К. недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 года в размере 9961,34 руб.; Игнатьевой Е. В. недоначисленную и невыплаченную заработную плату за период с 01 сентября 2019 г. по 01 июня 2020 года в размере 9991,18 руб.

В остальной части исковых требований отказать.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Забайкальский краевой суд через Читинский районный суд Забайкальского края в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья: Беспечанский П.А.

Решение в окончательной форме принято 17.11.2020 г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Забайкальский краевой суд

ул. Амурская, 33а, г. Чита, 672002

тел/факс 35-06-13

E-mail zabsudrf@mail.ru

20 декабря 2021 г. №33-2665/33-3008/2021

на исх. № _____ от « ____ » _____ г.

Дятел Татьяне Петровне
Дружбы ул., д.174, кв.36, п.Горный,
Улетовский район, 672900

Банщиковой Елене Петровне
Дружбы ул., д.177, кв.21, п.Горный,
Улетовский район, 672900

Курковой Наталье Николаевне
Дружбы ул., д.180, кв.109, п.Горный,
Улетовский район, 672900

Шаньгиной Татьян Гавриловне
Молодежная ул., д.25, кв.57, п.Горный,
Улетовский район, 672900

Геберт Наталии Алексеевне
Дружбы ул., д.6, кв.59, п.Горный, Улетовский
район, 672900

МОУ Средняя общеобразовательная школа
№1 городского округа ЗАТО п.Горный
school_chita46@mail.ru

Администрация городского округа ЗАТО
п.Горный
chita46_zato@mail.ru

Министерство образования и науки
Забайкальского края
minobrzk@yandex.ru

Направляю в Ваш адрес копию апелляционного определения Забайкальского краевого суда от 30 ноября 2021 г. по гражданскому делу по иску Дятел Татьяны Петровны, Банщиковой Елены Петровны, Курковой Натальи Николаевны, Шаньгиной Татьяны Гавриловны, Геберт Наталии Алексеевны к Муниципальному общеобразовательному учреждению Средняя общеобразовательная школа №1 городского округа закрытого административно-территориального образования п.Горный о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы.

Приложение: на 21-ом л.

Судья
Забайкальского краевого суда



С.Ю. Радюк

Исполнитель: помощник судьи А.А. Гостева,
тел.: 8 (3022) 35-06-13 (добавочный 162)

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суд
составе:

председательствующего судьи Радюк С.Ю.
судей краевого суда Малолыченко С.В., Погореловой Е.А.
при секретаре Разумове С.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании в г.Чите 30 ноября 2021
гражданское дело по иску Дятел Татьяны Петровны, Банщиковой Елене
Петровны, Курковой Натальи Николаевны, Шаньгиной Татьяны Гавриловны
Геберт Наталии Алексеевны к Муниципальному общеобразовательном
учреждению Средняя общеобразовательная школа №1 городского округу
закрытого административно-территориального образования п.Горный
взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы,

по правилам производства в суде первой инстанции, без учета
особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского процессуального
кодекса Российской Федерации,

Заслушав доклад судьи Радюк С.Ю., судебная коллегия

УСТАНОВИЛА:

Дятел Т.П., Банщикова Е.П., Куркова Н.Н., Шаньгина Т.Г.
Геберт Н.А. обратились в суд, ссылаясь на следующие обстоятельства. Истцы
состоят в трудовых отношениях с муниципальным общеобразовательным
учреждением Средняя общеобразовательная школа №1 городского округа
закрытого административно-территориального образования п.Горный
(далее - МОУ СОШ №1 ГО ЗАТО п.Горный, Учреждение).

Дятел Т.П. с 27 августа 2009 г. работает в должности учителя начальных
классов, имеет первую квалификационную категорию, за которую ей положена
выплата в размере 10% от должностного оклада, исчисленная с учетом
фактической педагогической нагрузки;

Банщикова Е.П. со 2 сентября 2002 г. работает в должности учителя
русского языка и литературы, имеет высшую квалификационную категорию, за
которую ей положена выплата в размере 15% от должностного оклада,
исчисленная с учетом фактической педагогической нагрузки;

Куркова Н.Н. с 30 ноября 1993 г. работает в должности учителя начальных
классов, имеет первую квалификационную категорию, за которую ей положена
выплата в размере 10% от должностного оклада, исчисленная с учетом
фактической педагогической нагрузки;

Геберт Н.А. с 29 августа 1995 г. работает в должности учителя начальных
классов, имеет высшую квалификационную категорию, за которую ей
положена выплата в размере 15% от должностного оклада, исчисленная с
учетом фактической педагогической нагрузки.

Шаньгина Т.Г. с 27 августа 1984 г. работает в должности учителя биологии
и географии, имеет высшую квалификационную категорию, за которую ей
положена выплата в размере 15% от должностного оклада, исчисленная с
учетом фактической педагогической нагрузки.

Однако надбавка за квалификационную категорию с 2018 года и по настоящее время производится истцам от оклада без учета фактической педагогической нагрузки.

Также Шаньгина Т.Г. на основании приказа Минобразования и науки России от 29 августа 2007 г. №1052/к-н имеет почетное персональное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», в связи с чем вправе претендовать на надбавку в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 13 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в размере 5 % оклада, в чем ей отказано ответчиком.

Уточняя исковые требования, просили взыскать с МОУ СОШ №1 ГО ЗАТО п.Горный недоначисленную и невыплаченную надбавку за квалификационную категорию в пользу Дятел Т.П. 6.707,82 руб., в пользу Банщиковой Е.П. 12.411,32 руб., в пользу Курковой Н.Н. 11.578,57 руб., в пользу Геберт Н.А. 6.327,36 руб., в пользу Шаньгиной Т.Г. 19.051,29 руб. и надбавку за персональное звание в размере 18.273,34 руб.

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации просили взыскать индексацию заработной платы за период с 1 октября 2020 г. по 30 апреля 2021 г. в пользу Дятел Т.П. 8.837,11 руб., в пользу Банщиковой Е.П. 8.030,67 руб., в пользу Курковой Н.Н. 12.475,84 руб., в пользу Шаньгиной Т.Г. 8.518,88 руб., в пользу Геберт Н.А. 8.005,52 руб.

Взыскать в пользу истцов судебные расходы, в том числе связанные с оплатой услуг представителя, в пользу Дятел Т.П. 4.300 руб., в пользу Банщиковой Е.П. 1.999,92 руб., в пользу Курковой Н.Н. 1.599,84 руб., в пользу Геберт Н.А. 2.000 руб., в пользу Шаньгиной Т.Г. 1.151,64 руб. (т.4 л.д.45, 50, 55, 60, 68).

Определениями суда от 23 апреля 2021 г. в качестве ответчика привлечена администрация городского округа ЗАТО п.Горный, в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований, Министерство образования и науки Забайкальского края (т.1 л.д.1-4, 38-41, 76-79, 113-116, 159-162, т.4 л.д.6-13).

Определением суда от 23 апреля 2021 г. гражданские дела по искам Дятел Т.П., Банщикова Е.П., Куркова Н.Н., Шаньгиной Т.Г., Геберт Н.А. объединены в одно производство (т.1 л.д.193-194).

Решением Улётовского районного суда Забайкальского края от 2 июня 2021 г. исковые требования Дятел Т.П., Банщиковой Е.П., Курковой Н.Н., Шаньгиной Т.Г., Геберт Н.А. удовлетворены частично.

Дело поступило в судебную коллегию по гражданским делам Забайкальского краевого суда с апелляционной жалобой представителя ответчика директора Муниципального общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа №1 городского округа закрытого административно-территориального образования п.Горный Ковалевой И.А. на вышеуказанное решение суда.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 14 сентября 2021 г. постановлено перейти к рассмотрению гражданского дела по правилам производства в суде первой инстанции, без учета особенностей, предусмотренных главой 39 Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации, в связи с нарушением секретности совещания при принятии судебного решения.

В суд апелляционной инстанции не явились истцы, представителю ответчика администрации городского округа ЗАТО п.Горный, представителю третьего лица Министерства образования и науки Забайкальского края, надлежаще извещенные о месте и времени судебного разбирательства, проси о рассмотрении дела в свое отсутствие.

Руководствуясь статьей 167 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ), судебная коллегия посчитала возможным рассмотреть гражданское дело при данной явке.

Изучив материалы гражданского дела, заслушав представителя истца Панова В.П., поддержавшего иски в пределах срока обращения в суд с иском в соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, согласившийся с расчетом сумм, представленный ответчиком - МОУ СОШ №1 ГО ЗАТО п.Горный; заслушав представителя ответчика - Учреждения Нечухаеву Е.Г. о несогласии с исковыми требованиями и об отказе в их удовлетворении, судебная коллегия приходит к выводу о частичном удовлетворении исковых требований.

Из материалов дела следует, что истец Дятел Т.П. работает в МОУ СОШ №1 ЗАТО п.Горный в должности учителя начальных классов с 27 августа 2009 г. (т.1 л.д.7-9, т.2 л.д.213).

Согласно условиям дополнительного соглашения к трудовому договору от №53/2018 от 9 января 2018 г. Дятел Т.П. производились выплаты стимулирующего характера: за проведение занятий элективного, факультативного курсов - 5% за академический час ежемесячно; за кружки, спортивные секции - 4% за академический час ежемесячно; за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований разного уровня - до 10% от должностного оклада по факту; за инновационную деятельность учителя, направленную на совершенствование образовательного процесса - до 10% от должностного оклада по факту; за выслугу лет - 25% ежемесячно; за квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; за проверку тетрадей - 15% от 17 часов ежемесячно (т.2 л.д.216).

Дополнительным соглашением №84/2019 от 1 сентября 2019 г. пункт 12 «в» трудового договора №33 от 27 августа 2009 года изложен в следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию 10% ежемесячно; за проверку письменных работ 15% от 17 часов ежемесячно, за классное руководство 20% ежемесячно (т.2 л.д.217).

Дополнительным соглашением №09/2020 от 9 января 2020 г. установлен должностной оклад, ставка заработной платы в размере 9.471,25 руб. в месяц. Пункт 12 «в» трудового договора №33 от 27 августа 2009 г. изложен в следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию 10% ежемесячно; за проверку письменных работ 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство 20% ежемесячно;

за руководство методическим объединением - 5% ежемесячно, за заведование кабинетом 5% ежемесячно (т.2 л.д.219-220).

Дополнительным соглашением №10/2020 от 1 сентября 2020 г. пункт 12 «в» трудового договора №33 от 27 августа 2009 г. изложен в следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за индивидуальные занятия - 20% от 5 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно, как руководителю методического объединения - 5% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю + 5 часов индивидуальных занятий (т.2 л.д.221-222).

Дополнительным соглашением №06/2021 от 11 января 2021 года пункт 12 «в» трудового договора №33 от 27 августа 2009 г. изложен в следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за индивидуальные занятия - 20% от 5 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; как руководителю методического объединения - 5% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю + 5 часов индивидуальных занятий (т.2 л.д.223-224).

Истец Банщикова Е.П. работает в МОУ СОШ №1 ЗАТО п.Горный в должности учителя русского языка и литературы со 2 сентября 2002 г. (т.1 л.д.47-49, т.3 л.д.1).

Согласно условиям дополнительного соглашения к трудовому договору №64/2018 от 9 января 2018 г. Банщиковой Е.П. производились выплаты стимулирующего характера: за проведение занятий элективного, факультативного курсов - 5% за академический час ежемесячно; за кружки, спортивные секции - 4% за академический час ежемесячно; за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований разного уровня - до 10% должностного оклада по факту; за инновационную деятельность учителя, направленную на совершенствование образовательного процесса - до 10% должностного оклада по факту; за проверку тетрадей - 10% от 18 часов, 5% от 6 часов ежемесячно; за квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за выслугу лет 25% ежемесячно (т.3 л.д.3).

Дополнительным соглашением №118/2018 от 11 апреля 2018 г. пункт 12 «в» трудового договора внесены изменения - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку тетрадей - 10% от 12 часов, 5% от 6 часов ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 18 часов в неделю (т.3 л.д.4).

Дополнительным соглашением №19/2020 от 9 января 2020 г. установлен должностной оклад, ставка заработной платы в размере 9.471,25 руб. в месяц; пункт 12 «в» трудового договора №5/н от 2 сентября 2002 г. изложен в

следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно, за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ 10% от 12 часов, 5% от 10 часов ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 22 часов в неделю (т.3 л.д.5).

Дополнительным соглашением №17/2020 от 1 сентября 2020 пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 10% от 15 часов, 5% от 12 часов ежемесячно; за классное руководство - 24% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 27 часов в неделю (т.3 л.д.6).

Дополнительным соглашением №18/2021 от 11 января 2021 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции - работнику производятся выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 10% от 12 часов, 5% от 16 часов ежемесячно; за классное руководство - 24% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) 28 часов в неделю (т.3 л.д.7).

Истец Куркова Н.Н. с 30 ноября 1993 года работает в МОУ СОШ №1 ЗАТО п.Горный в должности учителя начальных классов (т.1 л.д.82-83, т.3 л.д.57):

Согласно условиям дополнительного соглашения к трудовому договору №02/2018 от 9 января 2018 г. Курковой Н.Н. производились выплаты стимулирующего характера: за проведение занятий элективного, факультативного курсов - 5% за академический час ежемесячно; за кружки, спортивные секции - 4% за академический час ежемесячно; за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований разного уровня - до 10% должностного оклада по факту; за инновационную деятельность учителя, направленную на совершенствование образовательного процесса - до 10% должностного оклада по факту; за выслугу лет - 25% ежемесячно; за квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за проверку тетрадей - 15% от 20 часов; за классное руководство - 20% ежемесячно; как руководителю методического объединения - 5% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; за звание «Заслуженный работник образования Забайкальского края» - 5% ежемесячно (т.3 л.д.58).

Дополнительным соглашением №5/2019 от 9 января 2019 г. в пункт 12 «в» трудового договора внесены изменения, а именно, работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за проверку тетрадей 15% от 17 часов, исключен пункт относительно руководства методическим объединением и заведование кабинетом, установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.59).

Дополнительным соглашением №77/2019 от 1 сентября 2019 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции: работнику

производятся выплаты стимулирующего характера: за почетное персональное звание «Заслуженный работник образования Забайкальского края» - 5% ежемесячно; надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за индивидуальные занятия - 20% от 5 часов ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно, за классное руководство - 20% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю + 5 часов индивидуальных занятий (т.3 л.д.60).

Дополнительным соглашением №06/2020 от 9 января 2020 г. установлен должностной оклад, ставка заработной платы в размере 9.471,25 руб. в месяц. Пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции, работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за персональное звание «Заслуженный работник образования Забайкальского края» - 5% ежемесячно; надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за индивидуальные занятия - 20% от 5 часов ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 18 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 21 час в неделю + 5 часов индивидуальных занятий (т.3 л.д.61-62).

Дополнительным соглашением №07/2020 от 1 сентября 2020 г. Пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции в части установления истцу: надбавки за почетное персональное звание «Заслуженный работник образования Забайкальского края» - 5% ежемесячно; надбавки за выслугу лет - 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за проверку письменных работ 15% от 32 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% и 18,4% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 32 часа в неделю (т.3 л.д.63-64).

Дополнительным соглашением №12/2021 от 11 января 2021 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции, в части установления надбавок: за почетное персональное звание «Заслуженный работник образования Забайкальского края» - 5% ежемесячно; надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за первую квалификационную категорию - 10% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 32 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% и 17,6% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 32 часа в неделю (т.3 л.д.65-66).

Истец Шаньгина Т.Г. с 27 августа 1984 года работает в МОУ СОШ №1 ЗАТО п. Горный в должности учителя биологии и географии (т.1 л.д.120-122, т.3 л.д.121-123), на основании приказа Минобрнауки России от 29 августа 2007 года №1052/к-н награждена званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (т.1 л.д.136).

Согласно условиям дополнительного соглашения к трудовому договору с работником государственного (муниципального) учреждения №27/2018 от 9 января 2018 г. Шаньгиной Т.Г. производились выплаты стимулирующего характера: за проведение занятий элективного, факультативного курсов - 5% за академический час ежемесячно; за кружки, спортивные секции - 4% за

академический час ежемесячно; за подготовку призеров олимпиад, конкурсов конференций, спортивных соревнований разного уровня - до 1 должностного оклада по факту; за инновационную деятельность учителя направленную на совершенствование образовательного процесса - до 1 должностного оклада по факту; за выслугу лет 25% ежемесячно; квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за классное руководство 23% ежемесячно; за проверку тетрадей - 5% от 24 часов ежемесячно за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 24 часа в неделю + 2 часа в неделю индивидуальных занятий (т.3 л.д.124).

Дополнительным соглашением №29/2019 от 9 января 2019 в пункт 12 «в» трудового договора внесены изменения, установлены надбавки за проверку тетрадей - 5% от 26 часов ежемесячно; за классное руководство 24% ежемесячно; за вредность - 20% от 1 часа ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 26 часов в неделю + 1 час в неделю индивидуальных занятий (т.3 л.д.125).

Дополнительным соглашением №103/2019 от 1 сентября 2019 пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции, в части установления работнику выплат стимулирующего характера: надбавки : выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 5% от 24 часов ежемесячно; за классное руководство - 22% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю + 0,24 часов должности «лаборант» + час проектной деятельности (т.3 л.д.126).

Дополнительным соглашением №08/2020 от 9 января 2020 г. установлен должностной оклад, ставка заработной платы в размере 9.471,25 руб. в месяц. Пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции, работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за персональное звание «Заслуженный работник образования Забайкальского края» - 5% ежемесячно; надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; за руководство методическим объединением - 5%; за заведование кабинетом - 5%; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.127).

Дополнительным соглашением №37/2020 от 1 сентября 2020 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции: работнику производятся выплаты стимулирующего характера в виде надбавки за выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 5% от 20 часов ежемесячно; за классное руководство 23% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; за индивидуальное обучение - 20% от 0,5 часов ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю + 0,5 часов индивидуальное обучение (т.3 л.д.128-129).

Дополнительным соглашением №23/202 от 11 января 2021 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции: работнику производятся выплаты стимулирующего характера в виде надбавки за выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 5% от 20 часов ежемесячно; за классное руководство - 23% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; за индивидуальное обучение - 20% от 0,5 часов ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю + 0,5 часов индивидуальное обучение, совмещение 0,23 ставки должности руководителя физического воспитания (т.3 л.д.130-131).

Истец Геберт Н.А. с 29 августа 1995 года работает в МОУ СОШ №1 ЗАТО п.Горный в должности учителя начальных классов (т.1 л.д.165-166, т.3 л.д.199-201).

Согласно условиям дополнительного соглашения к трудовому договору с работником государственного (муниципального) учреждения №55/2018 от 9 января 2018 г. Геберт Н.А. производились выплаты стимулирующего характера: за проведение занятий элективного, факультативного курсов - 5% за академический час ежемесячно; за кружки, спортивные секции - 4% за академический час ежемесячно; за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований разного уровня - до 10% должностного оклада по факту; за инновационную деятельность учителя, направленную на совершенствование образовательного процесса - до 10% должностного оклада по факту; за выслугу лет - 25% ежемесячно; за квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; за проверку тетрадей - 15% от 18 часов ежемесячно (т.3 л.д.202).

Дополнительным соглашением №1/2019 от 9 января 2019 г. в пункт 12 «в» трудового договора внесены изменения в части установления надбавок: за проверку тетрадей - 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.203).

Дополнительным соглашением №72/2019 от 1 сентября 2019 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции: работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за почетное персональное звание «Заслуженный учитель Забайкальского края» - 5% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; руководство методическим объединением - 5% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.204).

Дополнительным соглашением №08/2020 от 9 января 2020 г. установлен должностной оклад, ставка заработной платы в размере 9.471,25 руб., пункт 12 «в» трудового договора от 29 августа 1995 г. изложен в следующей редакции: работнику производятся выплаты стимулирующего характера: за почетное персональное звание «Заслуженный учитель Забайкальского края» - 5% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно;

надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно как руководителю методического объединения - 5% ежемесячно; заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.205).

Дополнительным соглашением №08/2020 от 1 сентября 2020 пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции: работнику производится выплаты стимулирующего характера: за персональное почетное звание «Заслуженный учитель Забайкальского края» - 5% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; за руководство методическим объединением - 5% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.205).

Дополнительным соглашением №04/2021 от 11 января 2021 г. пункт 12 «в» трудового договора изложен в следующей редакции: работнику производится выплаты стимулирующего характера: надбавка за выслугу лет - 25% ежемесячно; за высшую квалификационную категорию - 15% ежемесячно; за проверку письменных работ - 15% от 17 часов ежемесячно; за классное руководство - 20% ежемесячно; за заведование кабинетом - 5% ежемесячно; установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) 20 часов в неделю (т.3 л.д.208-209).

В 2015 году приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края Дятел Т.П. присвоена первая квалификационная категория, установлена доплата в размере 10% к должностному окладу; Банщиковой Е.П. в 2018 году присвоена высшая квалификационная категория, установлена доплата в размере 15% к должностному окладу; Курковой Н.Н. в 2018 году присвоена первая квалификационная категория, установлена доплата в размере 10% к должностному окладу; Шаньгиной Т.Г. в 2016 году присвоена высшая квалификационная категория, установлена доплата в размере 15% к должностному окладу; Геберт Н.А. в 2017 году присвоена высшая квалификационная категория, установлена доплата в размере 15% к должностному окладу.

Обратившись в суд, истцы указывали на неправомерное уменьшение им заработной платы, а именно надбавки за квалификационную категорию ввиду ее исчисления не от фактической педагогической нагрузки, а от оклада. Шаньгина Т.Г. также указывала на незаконный отказ в установлении надбавки за почетное персональное звание.

Разрешая заявленные требования, судебная коллегия исходит из нижеследующего.

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу статьи 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Статьей 135 ТК РФ установлено, что заработная плата работнику устанавливается 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 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.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

В силу части 1 статьи 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) устанавливаются: в муниципальных учреждениях - 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.

Согласно части 1 статьи 1 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» оплата труда работников государственных учреждений Забайкальского края включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края и настоящим Законом края.

В соответствии со статьей 2 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №964-ЗЗК до утверждения Правительством Российской Федерации базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются Правительством Забайкальского края.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников краевых учреждений устанавливаются локальными нормативными актами краевых учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы или профессиональных квалификационных групп в размерах не ниже базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленных Правительством Забайкальского края.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителей и специалистов краевых учреждений, занятых на рабочих местах, находящихся в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников краевых учреждений индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

В соответствии со статьями 2, 6, 144 ТК РФ, статьей 44 Устава Забайкальского края, Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», в целях обеспечения достойной оплаты труда и права каждого работника на выплату заработной платы не ниже минимального размера заработной платы, принято постановление Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 г. №382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края».

Данным постановлением установлены размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края.

Так пунктом 5.3 установлены базовые должностные оклады учителям по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, который должен составлять не ниже 7.497 руб.

В соответствии с частью 1 статьи 4 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в перечень стимулирующих выплат работникам краевых учреждений включается: выплата за специфику работы, выплата за интенсивность, выплата за высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, надбавка за особые условия работы, надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет, надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание, система премирования.

Те же выплаты стимулирующего характера предусмотрены пунктом 2.3.3 Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ №1» городского округа ЗАТО п.Горный, утвержденного приказом №34-о от 23 ноября 2015 г., действовавшего до 26 сентября 2018 г., разработанного, в том числе на основе названного выше Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (т.2 л.д.90-132).

Подпунктами «е, ж» статьи 5 названного Закона Забайкальского края предусмотрена выплата за специфику работы в краевых образовательных учреждениях устанавливается педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Пунктом 2.3.4.2 Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ №1» городского округа ЗАТО п. Горный установлено, что педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории осуществлялась выплата к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

В соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Согласно пункту 2.8.1 приложения 1 к приказу Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 (далее – приказ №1601) учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, которая признана нормируемой частью их педагогической работы и расчетной величиной для исчисления заработной платы за месяц.

На основании распоряжения Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края №149-р от 25 мая 2018 г. «О внесении изменений в распоряжение Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края №851-р от 12 мая 2015 г.» (т.2 л.д.136-141), постановления администрации городского округа ЗАТО п.Горный №144 от 26 сентября 2018 г. «О внесении изменений в постановление администрации городского округа ЗАТО п.Горный №128/1 от 7 сентября 2015 г.» с 1 сентября 2018 г. были утверждены дополнения к положению об оплате труда МОУ «СОШ №1» (т.2 л.д.142-144), в пункт 2.3.4.2 внесены изменения: педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории осуществлять выплату к окладу (должностному окладу) (т.2 л.д.145-148).

Аналогичная формулировка содержится в пункте 2.3.4.2 Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ №1», являющегося приложения №2 к Коллективному договору МОУ «СОШ №1», принятому и утвержденному 24 декабря 2018 г. (т.2 л.д.149-154).

Пункт 1.1 Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ №1» городского округа ЗАТО п.Горный предусматривает, что данное положение разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, которые утверждаются на каждый год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с пунктом 36 «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол №12) при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.3-2.8 приложения 1 к приказу №1601, необходимо обеспечивать включение в них условий, связанных с фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года в порядке, предусмотренном разделами II-V приложения 2 к приказу №1601, а именно, размером заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, с уточнением правил применения повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых пунктами 2.3-2.8 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой

письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, определение которых следует осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах);

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.8 приложения 1 к приказу №1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников следует предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3-2.7 и в подпункте 2.8.1 указанного приказа, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

То же установлено пунктом 36 «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол №11).

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу №1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

На основании абзаца 9 раздела IX «Особенности формирования системы оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018, 2019, 2020 годы предусмотрено, что при наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных

в процентах по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять следует отдельно без учета других повышающих коэффициентов (или) повышений, установленных в процентах, которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки (пункт 8 Единых рекомендаций при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуге лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты; при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки решения о выдаче соответствующего диплома.

Положением об оплате труда работников МОУ СОШ №1 ЗАТО п.Горный, действовавшим до 7 апреля 2021 г., установлена такая стимулирующая выплата как надбавка за квалификационную категорию на ставку заработной платы. Действительно, установление стимулирующей выплаты за квалификационную категорию является правом работодателя. Вместе с тем данное усмотрение работодателя не может быть произвольным, установленным в нарушение действующих Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений относительно установления, начисления и выплаты данной надбавки без учета фактической нагрузки педагогов Учреждения.

Так, абзац 6 части 2 статьи 22 ТК РФ, обязывающий работодателя устанавливать одинаковый размер оплаты труда работникам, выполняющим одинаковые трудовые обязанности в одних и тех же условиях, а также статья 132 названного Кодекса, устанавливающая зависимость заработной платы работника от количества и качества затраченного труда, направлены на реализацию основных принципов правового регулирования трудовых отношений - равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, запрещения дискриминации в сфере труда, учитывают баланс интересов сторон трудового договора, являющийся условием гармонизации трудовых отношений, а также гарантируют надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

По существу порядок начисления надбавки за квалификационную категорию на ставку заработной платы лишает работников, работающих свыше нормы часов рабочего времени и внесших свой вклад в результаты

деятельности учреждения в повышенном размере, права на получение выплат стимулирующего характера за профессиональную квалификационную категорию с учетом их фактической нагрузки. Такие условия оплаты труда являются дискриминационными по отношению к этим работникам при оплате их работы.

За защитой своих прав, коллектив учителей в июне 2019 года обращался в прокуратуру Забайкальского края с заявлением о несоответствии положения об оплате труда работников МОУ «СОШ №1» требованиям законодательства. Прокурором Улётовского района Забайкальского края было вынесено представление в адрес руководителя городского округа Карнаух Т.В., директору МОУ СОШ №1 ЗАТО п. Горный Ковалевой И.А. об устранении нарушений (т.1 л.д.228-229).

Администрацией ЗАТО п.Горный утверждено постановление №71 от 7 апреля 2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа ЗАТО п.Горный». Данное постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 г. В утвержденном положении выплата за квалификационную категорию оплачивается от оклада с учетом фактической педагогической нагрузки (т.2 л.д.176-177, 178-206).

В соответствии с указанным постановлением в Приложение №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников МОУ «СОШ №1» городского округа ЗАТО п.Горный внесены изменения в подпункт 2.3.4.2 пункта 2.3.4 договора, согласно которому выплата за квалификационную категорию устанавливается к окладу, рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки; в подпункт 3 пункта 2.3.8.1 «Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание», о начислении надбавки 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющих ведомственные знаки отличия (т.2 л.д.207-209).

С учетом изложенного, требования истцов о взыскании с ответчика задолженности по заработной плате с учетом надбавки за квалификационную категорию, начисленной на фактический объем учебной нагрузки, являются обоснованными и подлежат удовлетворению.

В своих возражениях ответчики администрация городского округа ЗАТО п.Горный, МОУ СОШ №1 городского округа ЗАТО п.Горный, а также представитель третьего лица Министерства образования и науки Забайкальского края Немова Е.А. заявили о пропуске истцами срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного статьей 392 ТК РФ.

В соответствии с частью 2 статьи 392 ТК РФ 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 сроков, установленных частью первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом, на что указано в части 5 статьи 392 ТК РФ.

Как установлено, истцы ежемесячно получали заработную плату расчетные листы по заработной плате и знали о размере оплаты труда соответствии с трудовыми договорами, следовательно, имели возможность обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора взыскании задолженности по заработной плате в установленный статьей 392 ТК РФ срок.

В суд с требованиями о взыскании задолженности по заработной плате за период с 2018 года по февраль 2021 года истцы обратились 19 апреля 2021 г. впоследствии уточнив исковые требования 2 июня 2021 г.

Судебная коллегия приходит к выводу о пропуске истцами срока установленного статьей 392 ТК РФ без уважительных причин. Иного по делу истцами не доказано, о восстановлении пропущенного срока сторона истцов не просила. Таким образом, расчетным периодом по делу является апрель 2020 г. - апрель 2021 года.

Соглашаясь с расчетом задолженности по заработной плате истцов, судебная коллегия приходит к выводу о снижении подлежащих взысканию сумм на сумму перерасчета, произведенного ответчиком в апреле 2021 года за период с 1 января 2021 г. по 30 апреля 2021 г., на основании постановления администрации ЗАТО п.Горный №71 от 7 апреля 2021 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа ЗАТО п.Горный», которое распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2021 г.

В подтверждение выполненного перерасчета МОУ СОШ №1 ГО ЗАТО п.Горный представлены расчетные листки, из которых следует, что истцам выплачено: Банщиковой Е.П. - 5.367,04 руб., Геберт Н.А. - 1.073,38 руб., Дятел Т.П. - 3.103,28 руб., Курковой Н.Н. - 5.009,29 руб., Шаньгиной Т.Г. - 1.114,67 руб., за почетное звание перерасчет выплаты Шаньгиной Т.Г. за период с 1 января 2021 г. по 30 апреля 2021 г. составил 2.675,17 руб.

Судебная коллегия приходит к выводу о законности и обоснованности исковых требований об индексации задолженности по заработной плате.

В соответствии со статьей 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Разрешая указанные исковые требования, судебная коллегия руководствуется также Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 26 октября 2021 г. №2184-О, согласно которому индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате

труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

При этом порядок осуществления данной государственной гарантии, в том числе определение ее размера, периодичности и условий ее предоставления, для работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, оспариваемая норма, предусматривая установление порядка индексации заработной платы работников муниципальных учреждений нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не предполагает исключения таких работников из числа граждан, которым предоставляется соответствующая гарантия, и не может расцениваться как нарушающая их права.

Согласно разъяснениям, данным в абзаце 3 пункта 55 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работник имеет право на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов, поскольку такая индексация является не самостоятельной мерой ответственности работодателя, а механизмом восстановления покупательной способности денег, своевременно не полученных работником.

Разрешая требования истцов в части взыскания индексации, суд апелляционной инстанции принимает во внимание, что требование об индексации своевременно недоначисленных и неполученных сумм заработной платы, фактически сводится к взысканию убытков, вызванных обесцениванием заработной платы, вследствие инфляционных процессов.

Индексация в данном случае не ставится в зависимость от вины должника, а представляет собой, механизм, предназначенный для реализации принципа полного возмещения убытков, а именно восстановления покупательской способности невыплаченных в срок сумм.

При таких обстоятельствах, судебная коллегия полагает требования истцов о взыскании индексации задолженности по заработной плате обоснованными и подлежащими удовлетворению, поскольку в ходе судебного разбирательства установлен факт несвоевременной и не в полном объеме выплаты заработной платы.

С учетом изложенного не могут быть приняты во внимание доводы стороны ответчика – Учреждения о том, что в данном деле к требованиям не может быть применена индексация, поскольку повышение уровня заработной платы истцов на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на что имеется указание в постановлениях Правительства Забайкальского края об индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края. Судебная коллегия отмечает, что требования истцов направлены на индексацию задолженности по заработной плате, то есть те суммы, которые не были

начислены и выплачены истцам, следовательно, не были приняты к учету в повышении уровня заработной платы до установленных названным Указом Президента РФ целевых показателей.

Стороной ответчика к апелляционной жалобе был представлен уточненный расчет индексации, с которым согласилась сторона истца. Данный расчет принимается судебной коллегией.

Таким образом, с ответчика в пользу истцов подлежат взысканию:

задолженность по заработной плате за период с апреля 2020 года по 31 декабря 2020 г. в пользу Дятел Т.П. - 1.913,94 руб., индексация задолженности по заработной плате с 1 октября 2020 г. по 30 апреля 2021 г. в размере 7.895,69 руб.;

задолженность по заработной плате за период с апреля 2020 года по 31 декабря 2020 г. в пользу Банщиковой - 6.186,69 руб., индексация задолженности по заработной плате с 1 октября 2020 г. по 30 апреля 2021 г. в размере 7.229,19 руб.;

задолженность по заработной плате за период с апреля 2020 года по 31 декабря 2020 г. в пользу Курковой Н.Н. - 5.783,35 руб., индексация задолженности по заработной плате с 1 октября 2020 г. по 30 апреля 2021 г. в размере 10.461,14 руб.;

задолженности по заработной плате за период с апреля 2020 года по 31 декабря 2020 г. в пользу Геберт Н.А. - 1.762,58 руб., индексация задолженности по заработной плате с 1 октября 2020 г. по 30 апреля 2021 г. в размере 7.013,69 руб.;

задолженность по заработной плате за период с апреля 2020 года по 31 декабря 2020 г. в пользу Шаньгиной Т.Г. - 3.530,22 руб., задолженность по заработной плате за персональное звание в размере 5.338,34 руб., индексация задолженности по заработной плате с 1 октября 2020 г. по 30 апреля 2021 г. в размере 7.407,09 руб.

В пользу истцов подлежат взысканию судебные расходы, которые в силу части 1 статьи 88 ГПК РФ судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

В силу части 1 статьи 98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, за исключением случаев, предусмотренных частью второй статьи 96 настоящего Кодекса. В случае, если иск удовлетворен частично, указанные в настоящей статье судебные расходы присуждаются истцу пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Частью 1 статьи 100 ГПК РФ предусмотрено, что стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Установлено, что истцами были понесены судебные расходы по оплате услуг представителя, за нотариальное удостоверение доверенности, почтовые расходы, транспортные расходы представителя, на сумму: Дятел Т.П. -

4.300 руб., Банщиковой Е.П. - 1.992,92 руб., Курковой Н.Н. - 1.599,84 руб., Шаньгиной Т.Г. - 1.151,64 руб., Геберт Н.А. - 2.000 руб.

Судебная коллегия полагает возможным взыскать в пользу Дятел Т.П. за оформление доверенности на участие представителя Панова В.П. в отношении всех истцов по данному делу 3.300 руб., данные расходы признаются обоснованными, как и расходы на услуги представителя в размере 1.000 руб.

В пользу Банщиковой Е.П., Курковой Н.Н., Геберт Н.А. судебная коллегия полагает возможным взыскать расходы на представителя в размере 1.000 руб. остальные расходы на проезд судебной коллегией признаются необоснованными, не подтвержденными. В качестве доказательства обоснованности несения указанных расходов судебная коллегия не может признать кассовые чеки, которые не подтверждают несение расходов истцами по проезду представителя именно к месту рассмотрения данного дела в суде первой инстанции.

В пользу Шаньгиной Т.Г. подлежат взысканию судебные расходы в заявленном размере 1.151,64 руб., затраченные на оплату услуг представителя и почтовые расходы, как разумные и обоснованные.

В соответствии с частью 1 статьи 103 ГПК РФ, государственная пошлина, от уплаты которых истец по трудовому спору был освобожден на основании пункта 1 части 1 статьи 333.36 Налогового кодекса РФ, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в бюджет пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

С учетом изложенного с ответчика в доход бюджета подлежит взысканию государственная пошлина в размере 2.136 руб. за удовлетворение требований материального характера о взыскании задолженности по заработной платы, а также индексации задолженности по заработной плате.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Улётовского районного суда Забайкальского края от 2 июня 2021 г. отменить.

Исковые требования Дятел Татьяны Петровны, Банщиковой Елены Петровны, Курковой Натальи Николаевны, Шаньгиной Татьяны Гавриловны, Геберт Наталии Алексеевны к Муниципальному общеобразовательному учреждению Средняя общеобразовательная школа №1 городского округа закрытого административно-территориального образования п.Горный о взыскании задолженности по заработной плате удовлетворить частично.

Взыскать с Муниципального общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа №1 городского округа закрытого административно-территориального образования п.Горный в пользу:

Дятел Татьяны Петровны задолженность по заработной плате в размере 1.913,94 руб., индексацию задолженности по заработной плате в размере 7.895,69 руб., судебные расходы в размере 4.300 руб.

Банщиковой Елены Петровны задолженность по заработной плате в размере 6.186,69 руб., индексацию задолженности по заработной плате в размере 7.229,19 руб., судебные расходы в размере 1.000 руб.

Курковой Натальи Николаевны задолженность по заработной плате размере 5.783,35 руб., индексацию задолженности по заработной плате размере 10.461,14 руб., судебные расходы в размере 1.000 руб.

Шаньгиной Татьяны Гавриловны задолженность по заработной плате размере 3.530,22 руб., задолженность по заработной плате за персональное звание в размере 5.338,34 руб., индексацию задолженности по заработной плате в размере 7.407,09 руб., судебные расходы в размере 1.151,64 руб.,

Геберт Наталии Алексеевны задолженность по заработной плате в размере 1.762,58 руб., индексацию задолженности по заработной плате в размере 7.013,69 руб., судебные расходы в размере 1.000 руб.

Взыскать с Муниципального общеобразовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа №1 городского округа закрытого административно-территориального образования п.Горный государственную пошлину в размере 2.136 руб.

Апелляционное определение вступает в законную силу немедленно после провозглашения и может быть обжаловано в срок, не превышающий трех месяцев в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции путем подачи кассационной жалобы через суд первой инстанции – Улётовский районный суд Забайкальского края

Председательствующий

Судьи



Апелляционное определение изготовлено 17 декабря 2021 г.

"КОПИЯ ВЕРНА"
подпись судьи
Помощник судьи Забайкальского краевого суда
до декабря 2021 г.

Подлинный документ подшит в
дело № 2-228/21
Ильин В.В.
районного/городского суда
Забайкальского края