|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | 333_1.jpg  ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ  **РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  В РЕСПУБЛИКЕ МАРИЙ ЭЛ**  (РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ МАРИЙ ЭЛ)  424001, г. Йошкар-Ола, Ленинский пр., 29, каб. 61  т. 8 (8362) 56-66-37, факс 8 (8362) 56-60-22,  <https://www.eseur.ru/mariel/> e-mail: obraz\_mari@mail.ru  ОКПО 02640927 ОГРН 1021200000612  ИНН/КПП 1215038750/121501001   |  | | --- | | 07.09.2023 г. № 351 | | **Руководителям образовательных организаций**  **Председателям первичных организаций Профсоюза** | |  |  |

Уважаемые коллеги!

В связи с проведением распределения учебной нагрузки на новый учебный год во всех образовательных организациях отрасли, обращаем Ваше внимание на то, что вопрос проведения тарификации строго регламентирован трудовым законодательством (Главы 16, 21 Трудового кодекса РФ).

В частности, Трудовой кодекс определяет, что данный вопрос является предметом совместной деятельности работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, как представительного органа работников в коллективах. Проект локального нормативного акта   
по распределению учебной нагрузки на новый учебный год должен пройти   
в коллективе процедуру учета мотивированного мнения выборногопрофсоюзного органа (ст. 371, 372 Трудового кодекса РФ).

При отсутствии мотивированного мнения выборного профсоюзного органа на проект приказа руководителя об установлении педагогической нагрузкирезультаты тарификации могут быть признаны нелегитимными  
в связи с нарушением процедуры, определенной трудовым законодательством, и подлежат отмене.

При проведении тарификации просим обратить внимание   
на следующие вопросы.

1.**Проведение и оформление процедуры учёта мотивированного мнения профкома при принятии локальных нормативных актов   
по тарификации**в соответствии со ст. 372 ТК РФ должно соответствовать образцам принятых документов:сопроводительное письмо руководителя   
о направлении проекта приказа для получения мотивированного мнения; проект приказа с приложением тарификационного списка   
по установленной форме; выписка из решения выборного органа на проект приказа руководителя «О мотивированном мнении профсоюзного комитета».

2. **Недопущение снижения уровня заработной платы работников** образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, **достигнутого в 2022 году** и определяемого на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

3. **Расчет численности и штатаадминистративно-управленческого и вспомогательного персонала к общей численности работников**  
(в процентах). (Справочно: в соответствии с п. 36 Единых рекомендаций РТК по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений   
на 2023 год, предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений должна составлять в объеме не более   
40 процентов.*).*

4. **Процентное соотношение гарантированной и стимулирующей части оплаты труда в общем фонде оплаты труда**педагогических работников образовательной организации - 70% к 30% с учетомтого, что   
в ставку(оклад)не включаются части фонда оплаты труда, предназначенного   
на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1. **Наличие в Положении об оплате труда**организации, являющегося приложением к коллективному договору,**разделов о порядке, условиях (показателях) и размерах компенсационных выплат,   
   их перечня, конкретизации размеров выплатстимулирующего характера**(в процентах и рублях).
2. Особое внимание следует обратить на **наличие   
   в тарификационном списке конкретных размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера**, установленных коллективным договором учреждения.

В соответствии с пунктами 3. 8 Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н  
в трудовом договоре с работником, а соответственно и при проведении тарификации, *должны быть конкретизированы условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).*

Как известно, к компенсационным выплатам также относятся выплаты за работу сверх должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией педагога, в т.ч.:

- за классное руководство (федеральная и региональная выплаты);

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда(сверх МРОТ);

- проверку тетрадей,

- заведование кабинетом и другиеобязанности, выполняемые педагогом сверх должностных обязанностей.

В тарификацию за классное руководство как вид дополнительной работы на основании дополнительного соглашения к трудовому договорувключается не менее 2 компенсационных выплат:

1) в размере 5000 рублей из средств федерального бюджета за каждый класс, класс-комплект (но не более двух), независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

2) региональная выплата за счет средств общего фонда оплаты труда  
в размере, не ниже установленного на момент введения федеральной выплаты в данном учреждении.Эти же требования относятся   
к установлению доплаты за классное руководство (кураторство) преподавателям профессиональных образовательных организаций.

1. **Выполнение постановлений Конституционного Суда РФ   
   по осуществлению работникам организаций оплаты за работу   
   в условиях, отклоняющихся от нормальных**, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение должностей, вредные (опасные) условия труда (по результатам спецоценки) сверх минимального размера оплаты труда.
2. Установление,в соответствии со статьей 377 Трудового   
   кодекса РФ, п. 10.8. Регионального отраслевого соглашения, **выплаты работнику организации, избранному председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда профсоюзнойорганизации**.Следует отметить, что данная работа  
   в интересах коллектива, в т.ч.по созданию и поддержке должного микроклимата, является важной и ответственной, осуществляется выборным в коллективеработником, в основном,во внерабочее время.

Рекомендуем при проведении тарификации использовать тарификационный список, являющийся приложением к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, так как он полностью отражает весь спектр видов деятельности педагогического работника (прилагается).

От подробного анализа и проведения процедуры тарификации   
в соответствии с действующим законодательством будет зависеть не только полнота выплат по заработной плате работников, нои работоспособность, эффективность работы коллектива.

Совместная ответственная работа сторон Регионального отраслевого Соглашения и профессиональных комитетов в организациях по проведению тарификации в рамках действующего трудового законодательства позволит стабильно и результативно работать педагогическим коллективам в течение всего учебного года.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | С уважением,  председатель | гелевая 2 | Л.В. Пуртова | |  |