



ПРОКУРАТУРА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Прокуратура Республики Саха (Якутия)

Саха Өрөспүүбүлүкэтин прокуратурата

пр. Ленина, д. 48, г. Якутск, 677891,

тел/факс: (4112) 36-45-94,

e-mail: prok@14.mailop.ru

Тиминой Анастасии Николаевне

nastia1985@mail.ru

28.04.2022 № 72-238-2022/20980001/Он707-22

на № _____ от _____

72-238-2022/20980001/Он707-22

По результатам проведенной проверки по Вашему обращению, поступившему в прокуратуру республики из Генеральной прокуратуры РФ 30.03.2022 (ОГР-98091-22/), о несогласии с решением и.о. прокурора Томпонского района Стеца А.И. от 25.02.2022 установлено следующее.

02.02.2022 в прокуратуру Томпонского района поступило Ваше обращение о нарушениях МБУ ДО «Хандыгская детская школа искусств» трудовых прав, в т.ч. о принуждении к увольнению, переводе на нижеоплачиваемую должность, оплаты труда ниже МРОТ, невыплате премий.

25.02.2022 Вы уведомяны и.о. прокурора Томпонского района Стецом А.И. о результатах проверки, по итогам которой оснований для принятия мер прокурорского реагирования не установлено.

01.11.2019 между Вами и МБУ ДО «Хандыгская детская школа искусств» заключен трудовой договор, по которому Вы приняты на должность преподавателя театрального отделения с окладом 9 568 руб., северной надбавкой в размере 80%, районным коэффициентом в размере 70%, повышающим коэффициентом за выслугу лет в размере 5%, а также стимулирующими выплатами, размер которых варьируется от объема и качества выполненных работ. Пунктом 5.1 договора Вам установлена продолжительность рабочего времени в количестве 18 часов в неделю.

09.01.2020 заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, которым внесены изменения в части определения трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

Согласно кадровым документам с Вашего согласия Вы переведены с 11.05.2021 на должность преподавателя кино-фотоискусства. Из анализа Вашего трудового договора следует, что трудовые функции и условия оплаты труда при этом не изменились.

Действиями работодателя фактически произведено перемещение в порядке ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, которое не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Приказами №33/1-к, 33/4-к от 11.05.2021 Вам изменена тарификационная (учебная) нагрузка в сторону снижения.

АВ 227426

Прокуратура Республики Саха (Якутия)
№ 72-238-2022/20980001/Он707-22

Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы установлена продолжительностью 18 часов в неделю.

Данная норма часов является расчетной величиной для исчисления заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Согласно п.п. 1.3, 1.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601, объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

В соответствии с п.п. 1.5, 1.6 Порядка объем учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования, установленный на начало учебного года и в текущем учебном году, может быть изменен в текущем учебном году и на следующий учебный год по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Согласно п. 1.7 Порядка временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка.

В силу п. 1.8 Порядка об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений.

В ходе проверки установлено, что вопреки п. 1.8 Порядка об изменениях объема учебной нагрузки Вы своевременно не уведомлены.

В силу ст. 133 Трудового кодекса РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Проверкой установлено, что заработная плата с августа 2021 года начислялась Вам пропорционально отработанному менее месячной нормы рабочему времени с учетом периодов временной нетрудоспособности и отстранения от работы.

По доводу о несогласии с решениями работодателя о снижении (лишении) стимулирующих выплат разъясняю, что разъясняю, что работодатель самостоятельно решает данный вопрос в отношении каждого работника, как указано выше, в зависимости от объема и качества выполненных работ. Данный вопрос является оценочным и в силу ст. 392 Трудового кодекса РФ рассматривается судом.

Приказом работодателя от 13.04.2022 № 45-к Вы уволены на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, т.е. по собственному желанию.

В силу ст. 391 Трудового кодекса РФ рассмотрение трудовых споров о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, относится к компетенции судов.

В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы. 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.

При таких обстоятельствах между Вами и работодателем усматривается индивидуальный трудовой спор, за разрешением которого Вы вправе обратиться в суд в порядке ст. 392 Трудового кодекса РФ.

В случае несогласия с результатами принятого по Вашему обращению решения Вы вправе обжаловать его вышестоящему прокурору и (или) в суд.

Разъясняю, что Вы вправе обратиться на личный прием к работникам прокуратуры республики для разъяснения требований законодательства, оснований и мотивов принятого решения.

И.о. начальника управления
по надзору за исполнением
федерального законодательства



М.В. Слепцов