

Условия труда педагогов: новый МРОТ-2026 и повышение оплаты труда

Вавилова Анна Александровна,

Специалист в сфере юридического сопровождения
образовательной деятельности, кандидат юридических наук

Работники в системе образования:

- Трудовые гарантии:
 - Гарантированная занятость и задачи + пределы по рабочему времени
 - Отпуска, «больничные», возможности обучаться, выполнять семейные обязательства, ограниченная материальная ответственность, будущее пенсионное обеспечение ...
 - Уровень оплаты труда: не ниже минимального, ответственность за невыплаты
 - Варианты: самозанятость, индивидуальное предпринимательство + образовательные платформы – агрегаторы \ онлайн-школы = свобода в выборе нагрузки и типов деятельности, в формировании графика, в профессиональном самовыражении, дистант = избежать мед.осмотров и требований СанПин, ответственности за жизнь и здоровье + возможность формировать свои соц.гарантии самостоятельно
- Педагоги: дополнительные гарантии
 - Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (второй раздел)
 - Необходимость обеспечить среднюю зарплату по региону
 - Повышение оплаты труда в общем и по конкретным направлениям (классное руководство, молодые педагоги, сельская местность, наставники и методисты, приоритетные предметы, школы с низкими образовательными результатами...)
 - Отдельные выплаты (вне з\п) при трудоустройстве молодых специалистов, при переезде в регион, для приобретения жилья, в обмен на обязательство отработать определенный срок (молодые педагоги)
 - Регулярные выплаты для компенсации расходов (жилье, включая аренду, проезд, «карта» культурных мероприятий, ...)

МРОТ, ст. 133:

- Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
- 27 093 рубля.
- Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:
 - организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - другими работодателями - за счет собственных средств.

МРОТ региона, ст. 133.1:

- В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте.
- Размер минимальной заработной платы в субъекте может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- Размер минимальной заработной платы в субъекте устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте.
- Не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.
- Размер минимальной заработной платы в субъекте обеспечивается:
 - организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
 - другими работодателями - за счет собственных средств.
- **И если есть филиалы, представительства, дистанционные работники...**

МРОТ региона, ст. 133.1:

- Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 настоящего Кодекса.
- После заключения регионального соглашения руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации **предлагает** работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, **присоединиться** к нему. Указанное **предложение подлежит официальному опубликованию** вместе с текстом данного соглашения.
- Если работодатели, **осуществляющие деятельность на территории** соответствующего субъекта Российской Федерации, **в течение 30 календарных дней** со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению **не представили** в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации **мотивированный письменный отказ** присоединиться к нему, то указанное соглашение **считается распространенным** на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими.
 - К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

МРОТ региона, ст. 133.1:

- В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации **имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации**, объединяющей работников данного работодателя, **для проведения консультаций** с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.
- Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Ст. 133, 133.1 ТК 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.

МЗП работника, работающего на территории субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о МЗП действует или на которого указанное соглашение распространено, не может быть ниже размера МРОТ в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Что такое зарплата? Ст. 129 ТК РФ

- Заработная плата (оплата труда работника) –
- вознаграждение за труд в зависимости от *квалификации работника, сложности, количества, качества и условий* выполняемой 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).

Что такое зарплата? Ст. 129 ТК РФ

- Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П
- Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
 - Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П
- Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
 - Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П
- Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
 - Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П
- Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).
 - Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного суда РФ от 27.06.2023 № 35-П
- Признать абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку он в системе действующего правового регулирования обязывает работодателя произвести оплату работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с оплатой такой же работы, выполняемой в период, не относящийся к ночному времени.
- Признать положения части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 3), 55 (часть 3) и 75.1, в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.
- Федеральному законодателю надлежит - исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, - внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного суда РФ от 27.06.2023 № 35-П
- Впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.
- Ст. 152 ТК РФ в ред. Федерального закона от 22.04.2024 N 91-ФЗ

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 N 40-П
- Признать статью 129, части первую и третью статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.
 - Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

Конституционный Суд, позиции

- Постановление Конституционного суда РФ от 05.03.2025 № 10-П
- Признать взаимосвязанные положения части третьей статьи 93 и части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они предполагают, что месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) пропорционально отработанному этим работником времени. При этом заработная плата за выполнение установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы, из которой исчисляется заработная плата педагогического работника, работающего неполное рабочее время, во всяком случае должна быть не менее предусмотренного федеральным законом минимального размера оплаты труда с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.
 - Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений части третьей статьи 93 и части третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

И немного еще...

- Письмо Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085
- При работе в режиме неполного рабочего времени при повременной (повременно-премиальной) системе оплаты труда заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полную месячную ставку.
- Следует учитывать, что трудовые договоры по основному месту работы и при работе на условиях совместительства, в том числе и внутреннего, заключаются отдельно. Соответственно, достижение МРОТ также осуществляется отдельно. Если работник занят неполное рабочее время, то его заработная плата должна быть не ниже МРОТ в пересчете на полное рабочее время.

Ст. 135 ТК РФ: перспектива

- 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.
- С 2020 года Федеральным законом от 09.11.2020 N 362-ФЗ Правительство Российской Федерации вправе утверждать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат. При утверждении Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений определяется сфера деятельности государственных и муниципальных учреждений, на которые распространяются указанные требования, а также срок, в течение которого таким учреждениям необходимо привести условия оплаты труда работников в соответствие с указанными требованиями.

Ст. 135 ТК РФ

- 2021-2023 первая работа по разработке возможной единой системы оплаты труда, проведен эксперимент с привлечением регионов, анонс введения с 2024
 - Размеры коэффициентов с учетом сложности труда и экономической дифференциации регионов, понятная структура заработной платы педагогических работников, обязательный перечень компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2025 новый пилотный проект (Владимирская, Сахалинская области и Удмуртия), развитие шире в 2026 году с запуском по всей стране в 2027 году.
- Москва – с 2025
 - Рост выплат
 - Распределение стимулирующих по объективным образовательным результатам обучающихся

Ст. 133 ТК 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.

МЗП работника, работающего на территории субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о МЗП действует или на которого соглашение распространено, не может быть ниже размера МРОТ в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При этом есть...

Совместители

Работающие на часть ставки

Те, кто болел

Те, кто был в командировке

Те, кто был на обучении

Те, кто получал отпуск по семейным обстоятельствам

Инвалиды, работающие в опасных условиях труда, несовершеннолетние,

ЗАПРЕЩЕНО дискриминировать в части оплаты труда: ст. 132 ТК РФ

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Ст. 159 ТК РФ:

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;
применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Ст. 91 ТК РФ:

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником

Ст. 92 ТК РФ:

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Ст. 92 ТК РФ:

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и кол. договора с учетом результатов СОУТ.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи (вредные и опасные условия), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, кол. договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Ст. 333 ТК РФ:

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности пед. работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, нормы часов пед. работы за ставку заработной платы, порядок определения и оплаты учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также случаи, порядок и условия выполнения пед. работниками наряду с работой, определенной трудовым договором, с их письменного согласия дополнительной работы, в том числе условия ее оплаты, устанавливаются

ФОИВ, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и ФОИВ, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Было:

Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204)

Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388)

Сейчас:

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025
№ 269

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки"

Было \ стало:

1601

Не более 36 часов в неделю

В зависимости от должности,
специальности

Продолжительность рабочего времени
36 часов в неделю по должностям:
(старшие воспитатели, педагоги-психологи,
социальные педагоги, педагоги-организаторы,
мастера ПО, старшие вожатые, инструктора по
труду, педагоги-библиотекари, методисты и
старшие методисты, тьюторы, руководители
физ.воспитания СПО, инструктора-методисты,
старшие инструктора-методисты)
Преподаватели-организаторы ОБЖ

269

Не более 36 часов в неделю

В зависимости от должности,
специальности

36 часов в неделю по должностям:
(старшие воспитатели, педагоги-психологи,
социальные педагоги, педагоги-организаторы,
мастера ПО, старшие вожатые, инструктора по
труду, педагоги-библиотекари, методисты и
старшие методисты, тьюторы, руководители
физ.воспитания СПО, инструктора-методисты,
старшие инструктора-методисты)
Преподаватели-организаторы основ
безопасности и защиты Родины
Советники директора по воспитанию и
взаимодействию с детскими общ.объед.²⁹

Было \ стало:

1601

Продолжительность рабочего времени 30
в неделю старшие воспитатели

Норма часов пед.работы за ставку зп:

20 в неделю учителя-дефектологи,
учителя – логопеды

24 в неделю музыкальные руководители,
концертмейстеры

25 в неделю воспитатели при ОВЗ

30 в неделю инструктора физкультуры,
воспитатели ряда организаций

36 часов в неделю воспитатели

269

Продолжительность рабочего времени 30
в неделю старшие воспитатели

Норма часов пед.работы за ставку зп:

20 в неделю учителя-дефектологи,
учителя – логопеды

24 в неделю музыкальные руководители,
концертмейстеры

25 в неделю воспитатели при ОВЗ

30 в неделю инструктора физкультуры,
воспитатели ряда организаций

36 часов в неделю воспитатели

Было \ стало:

1601

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

18 часов за ставку (учителя, преподаватели ДОП, педагоги доп.образования, тренеры-преподаватели, логопеды, учителя иностранного в ДО, ...)

269

За норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 11 и 12 настоящего Приложения, принимается норма часов учебной (преподавательской, тренировочной) работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

18 часов за ставку (учителя, преподаватели ДОП, педагоги доп.образования, тренеры-преподаватели, логопеды, учителя иностранного в ДО, ...)

Новое в рабочем времени:

36 часов в неделю, в зависимости от должности (36-30-20-24-25) – установлены п. 3-7.

За норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пунктах 11 и 12 настоящего Приложения, принимается норма часов учебной (преподавательской, тренировочной) работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Новое в рабочем времени:

13. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю, предусмотренные пунктами 5-9 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах (БЫЛО)

и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

14. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в пунктах 5-9 настоящего Приложения, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

Новое в рабочем времени:

15. Нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников в неделю (в год), предусмотренные пунктами 11 и 12 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, (БЫЛО) и являются нормируемой частью их педагогической работы.

16. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в пунктах 11 и 12 настоящего Приложения, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка).

Новое в рабочем времени:

17. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, предусмотренные пунктами 5-9 настоящего Приложения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), предусмотренные пунктами 11 и 12 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю (в год).

Новое в рабочем времени:

18. За педагогическую работу или учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 12 приложения № 2 к настоящему приказу педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю. (БЫЛО)

Уч.нагрузка 18 в неделю:

11. В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий по формированию функциональной грамотности;
- занятий, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

Уч.нагрузка 18 в неделю:

Полная зарплата при догрузке до нормы часов другой пед.работой 1-4 (если иностранный, музыка, изо, физкультура переданы), 1-4 с родным не русским языком в сельской местности, физкультуры в сельской местности, иностранный в поселках определенных предприятий и химлесхозов.

13. Гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в случаях, предусмотренных пунктом 12 Порядка, обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающим 18 часов в неделю, и виде пед. работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этой нормы без дополнительной оплаты.

Уч.нагрузка 18 в неделю:

16. Учителям, ... у которых по независящим от них причинам в течение уч. года уч. нагрузка снижается по сравнению с уч. нагрузкой, установленной на начало уч. года, по истечении срока уведомления о ее снижении, пр.п. 8 Порядка, до конца уч. года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

Зп за фактически оставшееся количество часов уч. нагрузки, если оно превышает норму часов уч. (преп.) работы в неделю, уст. за ставку з.п.;

ЗП в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме ... , и если их невозможно догрузить другой пед. работой;

ЗП, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы ..., и если их невозможно догрузить другой пед. работой. (БЫЛО)

Уч.нагрузка 18 в неделю:

17. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому или в медицинских организациях детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

18. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

(БЫЛО)

Уч.нагрузка педагогов ДопО:

21. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляется применительно к порядку, предусмотренному пунктами 10, 14, 19, 20 Порядка, с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, включая программы спортивной подготовки.

22. В учебную нагрузку педагогических работников, указанных в пункте 21 Порядка, включается также количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, которое направлено на реализацию дополнительных общеобразовательных программ.

Новое в режиме:

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам»

Объем учебной нагрузки исчисляется в академических часах исходя из продолжительности одного занятия, не превышающего 45 минут. При этом один академический час учебной нагрузки принимается за один астрономический час рабочего времени.

Новое в режиме:

11. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое **не конкретизировано по количеству часов** (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, непосредственно предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную оплату.

Новое в режиме:

14. Виды работ, непосредственно входящие в должностные обязанности (по квалиф.характеристикам)....:

- а) ... участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, за исключением рабочих программ по учебным предметам, предусмотренным пунктом 6.3 статьи 12 ФЗ об образовании)...
- в) организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, определяемая в соответствии с ПВТР;
- г) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, предусматриваемое планами и графиками организации, утверждаемыми ЛНА организации;

...

Новое в режиме:

14. Виды работ, непосредственно связанные с обр.деятельностью, с письменного согласия за дополнительную оплату...:

- а) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в ... мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, ... ;
- б) классное руководство;
- в) проверка письменных работ;
- г) заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками;
- д) руководство методическими объединениями;
- е) другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

Новое в режиме:

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности на основании квалификационных справочников или профессиональных стандартов, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие педагогических работников в организации не требуется.

Ограничение административной нагрузки

- Приказ Минпросвещения от 6 ноября 2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»
- Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ (отдельно ДО и НОО, ООО, СОО)
- Документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации образовательных программ среднего профессионального образования

Ответственность

- ТК РФ
- КоАП РФ
- УК РФ
- Работа трудовых инспекций, прокуратуры
- Межведомственные комиссии по противодействию формированию просроченной задолженности по заработной плате (158.1 ТК РФ)

236 ТК РФ

- При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

142 ТК РФ

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- Не допускается приостановление работы:
 - в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
 - работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи)....
- В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
- Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.27 КоАП РФ

- 6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -
 - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.
- 7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -
 - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

145.1 УК РФ

- 1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -
 - Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.
- наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

145.1 УК РФ

- 2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -
- наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.
- 3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, -
- наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Документы:

- СОТ (локальный нормативный акт \ коллективный договор)
- Приказ об изменении условий труда – доп.соглашение к трудовому договору, ст. 72 либо ст. 74 ТК РФ
- Приказ о доведении заработной платы до уровня МРОТ (без изменения трудового договора)
 - Штатное расписание
 - Трудовые договоры и доп.соглашения
 - Тарификация