

27.04.2025 № 25-4826

Руководителям управлений
образования
Председателям профсоюзных
организаций

14.04.2025 № 3/136

О разъяснении изменений
системы оплаты труда

Уважаемые руководители!

В Красноярскую краевую организацию Общероссийского Профсоюза образования и в министерство образования Красноярского края поступают обращения по вопросам начисления заработной платы работникам краевых и муниципальных учреждений с учетом планируемых с 01.09.2025 изменений системы оплаты труда и необходимости исполнения положений постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П, от 23.09.2024 № 40-П, от 05.03.2025 № 10-П.

В связи с этим направляем разъяснения по возникающим вопросам.

В ближайшее время будут внесены изменения в части специальной краевой выплаты и отнесения выплат за работу в сельской местности и в ЗАТО к стимулирующим в Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», а также изменены перечни компенсационных и персональных стимулирующих выплат в постановлении Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п и в приказе министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера...» (далее – краевые НПА).

Нормы рабочего времени педагогических работников установлены приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

В состав заработной платы работника до сравнения её с МРОТ должны входить: минимальный оклад за норму времени или за установленный объем работы по должности и стимулирующие выплаты, которые носят регулярный характер и основаны на постоянно действующих в учреждении факторах организации труда.

Сверх МРОТ должны оплачиваться дополнительные работы, в том числе работа сверх нормы времени, и выплаты компенсационного характера, включая

выплаты за проверку тетрадей, классное руководство (кураторство), заведование кабинетами и другими элементами инфраструктуры, за дополнительную работу при наличии звания педагог-наставник, педагог-методист), а также выплаты за работу в ночь, в праздничные дни, за вредные условия труда и за замену.

Педагогические работники, в том числе учителя, относятся к категории лиц, чья деятельность обладает спецификой, позволяющей устанавливать особенности регулирования их труда (глава 52 ТК РФ). Так, согласно статье 333 ТК РФ для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от их должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определены приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

В соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора:

педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

педагогическая работа в одном и том же учреждении среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

При определении объема учебной нагрузки в отношении учителей следует учитывать время, необходимое для подготовки к урокам, дополнительную нагрузку, связанную с классным руководством (кураторством), а также требования к обеспечению норм времени отдыха работника.

Учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, оплачивается пропорционально фактически определенному объему учебной (преподавательской) работы. При этом, исходя из требования обеспечения оплаты труда на норму времени в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, сформированы следующие примеры расчета заработной платы.

Пример 1.

Учитель имеет нагрузку 36 часов, высшую квалификационную категорию (2 500 руб.), и заведование кабинетом (950 руб.)

Ставка заработной платы учителя – 18 705 руб.

Расчет: $18\,705 \text{ руб.} / 18 \text{ часов} \times 36 \text{ часов} + 2\,500 \text{ руб.} / 18 \text{ часов} \times 36 \text{ часов} = 37\,410,0 \text{ руб.} + 5\,000,0 \text{ руб.} = 42\,410,0 \text{ руб.}$

По решению комиссии установлены стимулирующие выплаты в размере 6 250 руб. с учетом нагрузки (без учета районного коэффициента и процентной надбавки).

Итого: $42\,410,0 \text{ руб.} + 6\,250 \text{ руб.} = 48\,660,0 \text{ руб.}$

Для сравнения применяем величину, рассчитанную исходя из МРОТ с учетом нагрузки работника: $22\,440 / 18 \text{ часов} \times 36 \text{ часов} = 44\,880,0 \text{ руб.}$

Заработная плата в сумме 48 660,0 руб. выше величины, рассчитанной для сравнения: 44 880,0 руб.

Всего начисление заработной платы составляет: $(48\,660,0 \text{ руб.} + 950 \text{ руб.}) \times 1,6 = 79\,376,0 \text{ руб.}$

Пример 2.

Воспитатель работает на группе 12 часов в день (60 часов в неделю) при норме рабочего времени 36 часов в неделю, имеет 1 квалификационную категорию (1 500 руб.).

Ставка заработной платы воспитателя – 17 883 руб.

Расчет: $17\,883 \text{ руб.} / 36 \text{ часов} \times 60 \text{ часов} + 1\,500 \text{ руб.} / 36 \text{ часов} \times 60 \text{ часов} = 29\,805 \text{ руб.} + 2\,500 \text{ руб.} = 32\,305 \text{ руб.}$

По решению комиссии установлены стимулирующие выплаты в размере 4 375 рублей с учетом нагрузки (без учета районного коэффициента и процентной надбавки).

Итого: $32\,305 \text{ руб.} + 4\,375 \text{ руб.} = 36\,680,0 \text{ руб.}$

Для сравнения применяем величину, рассчитанную исходя из МРОТ с учетом нагрузки работника: $22\,440 \text{ руб.} / 36 \text{ часов} \times 60 \text{ часов} = 37\,400 \text{ рублей.}$

Заработная плата в сумме 36 680,0 руб. ниже, чем величина, рассчитанная для сравнения: 37 400 руб.

Соответственно начисляется доплата до МРОТ, равная 720 руб. ($37\,400 \text{ руб.} - 36\,680,0 \text{ руб.}$).

Всего начисление заработной платы составляет: $(36\,680 \text{ руб.} + 720 \text{ руб.}) \times 1,6 = 59\,840 \text{ руб.}$

Пример 3.

Воспитатель в примере 2 дополнительно совмещал в период болезни младшего воспитателя его должностные обязанности, тогда размер доплаты рекомендуется рассчитать следующим образом.

Например, совмещение осуществлялось 3 дня при норме 20 рабочих дней в месяц.

Определение размера доплаты осуществляется исходя из размера оклада младшего воспитателя, равного 13 776 руб.

Расчет: 13 776 руб. /20 дней x 3 дня = 2 066,4руб.

Далее для сравнения применяем размер, рассчитанный исходя из МРОТ и времени совмещения обязанностей: 22 440 руб. / 20 дней x 3 дня = 3 366 рублей.

Размер доплаты, рассчитанный от оклада, меньше, чем размер, рассчитанный для сравнения, соответственно доплату следует установить в размере **3 366 руб.** без учета районного коэффициента, процентной надбавки.

Таким образом, заработная плата воспитателя, совмещающего работу младшего воспитателя, приведенная в примере, будет равна:

$(36\,680 \text{ руб.} + 720 \text{ руб.} + 3\,366 \text{ руб.}) \times 1,6 = 65\,225,6 \text{ руб.}$

При проведении тарификации работников по педагогическим должностям при заполнении тарификационного списка в части гарантированной части заработной платы необходимо указывать минимальные стимулирующие выплаты, обеспечивающие выплату заработной платы на уровне не менее минимального размера оплаты труда в целях выполнения норм Трудового кодекса.

Приложение: пример заполнения тарификационного списка в электронном виде в формате Excel.

Заместитель министра образования
Красноярского края



Т.А. Гридасова

Председатель Красноярской
краевой организации
Общероссийского Профсоюза
образования



Л.В. Косарынцева