

Разъяснения по начислению заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций в 2026 году

С учетом положений статей 57, 132, 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Исходя из положений статей 144 ТК РФ вопросы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений относятся к компетенции соответственно субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Следует отметить, что все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (статья 11 ТК РФ), включая наряду с обеспечением величины минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности (статья 22 ТК РФ).

В соответствии со статьей 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 МРОТ.

При этом трудовым законодательством Российской Федерации **допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ**, при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые в соответствии со статьей 129 ТК РФ являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже МРОТ.

С учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 23 сентября 2024 г. № 40-П, от 5 марта 2025 г. № 10-П месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей). Кроме того, сверх МРОТ осуществляется начисление районных

коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П).

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 г. № 40-П установлено, что в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей МРОТ, не должна включаться дополнительная оплата 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.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 г. № 10-П установлено, 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 МРОТ 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.

Таким образом, при заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ с учетом указанных выше Постановлений Конституционного Суда Российской Федерации.

При этом необходимо обеспечить дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности труда.

С учетом изложенного, в доплату до МРОТ **не должны включаться:**

– выплаты за нагрузку свыше 18 ч.;

– выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ;

– разовая премия – это редко встречающаяся на практике форма поощрения работника разовым приказом. Она не входит в состав заработной платы, выдаётся, как правило, по случаям значимых дат: к Новому году, 8 марта, в связи с юбилеем и т.п.;

– районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей);

- федеральные выплаты за выполнение функций классного руководителя (куратора).

В доплату до МРОТ должны включаться:

- все надбавки и доплаты, отнесенные к стимулирующим выплатам, в том числе: надбавка за выслугу лет (стаж), высокую интенсивность или сложность труда, надбавка молодым специалистам, а также на наличие почетного звания. Такова позиция Роструда, судебная практика идентична. Роструд считает эти выплаты стимулирующими, а значит они входят в состав зарплаты для целей сравнения с МРОТ.

- повышение окладов за работу в сельской местности;

- доплата за специфику работы организации (интернат, лицей, гимназия, колледж и др.);

- премиальные выплаты, если премия предусмотрена принятой в учреждении системой оплаты труда, тогда она является стимулирующей и входит в состав зарплаты для сравнения с МРОТ. Это не значит, что она начисляется ежемесячно, может выплачиваться и раз в полгода. Важно то, что она предусмотрена системой оплаты труда;

- надбавка за наличие квалификационной категории также входит в состав заработной платы для сравнения размера оплаты труда с МРОТ.

В части совместительства заработная плата также должна быть не ниже МРОТ, но в пересчете на полное рабочее время, то есть в данном случае на норму в 18 ч.

Оплата педагогу за часы сверх нормы (18 ч.) производится пропорционально МРОТ (например: если у учителя тарифицировано 27 часов,

то доплата до МРОТ производится пропорционально. $27\,093 \text{ руб.} / 18 \text{ ч. (норма часов)} * 27 \text{ ч. (количество тарифицированных часов)} = 40\,639,5 \text{ рублей}$).

Но отметим, что в эту сумму включаются стимулирующие выплаты, надбавки за стаж, категорию, сложность и прочие стимулирующие выплаты, которые начислены за эти 9 часов.

Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 г. № 10-П установлено, 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 МРОТ 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.