

Руководителям муниципальных
органов управления образованием

Председателям территориальных
организаций Профсоюза,
первичных профсоюзных организаций
учреждений высшего и
профессионального образования

О направлении Разъяснения
«О минимальном размере оплаты труда,
порядке замещения и увеличения объема
работы временно отсутствующих
педагогических работников и оплате
труда за дополнительную работу»

В целях информирования руководителей и работников учреждений системы образования по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения права работников на гарантированный государством минимальный размер оплаты труда, а также порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников и оплате труда за дополнительную работу, министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае и Краснодарской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, в рамках реализации Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики края на 2022-2024 годы от 29 декабря 2021 года и Соглашения о взаимном сотрудничестве Государственной инспекции труда в крае и краевой организации Профсоюза от 30 декабря 2009 года, подготовлено разъяснение «О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников и оплате труда за дополнительную работу» (прилагается).

Направляем указанное разъяснение для использования в работе, просим довести его содержание до сведения руководителей образовательных организаций, централизованных бухгалтерий, других организаций сферы образования края, а также председателей первичных профсоюзных организаций.

Приложение на 3-х листах.

Министр
образования, науки и
молодежной политики
Краснодарского края

Врио Руководителя
Государственной
инспекции труда –
главный государственный
инспектор труда в
Краснодарском крае

Председатель
Краснодарской краевой
организации
Профессионального
союза работников
народного образования и
науки РФ

 Е.В. Воробьева

 М.И. Ефименко

 С.Н. Даниленко





Приложение к письму
«О направлении Разъяснения «О
минимальном размере оплаты труда,
порядке замещения и увеличения
объема работы временно
отсутствующих педагогических
работников и оплате труда за
дополнительную работу»

Разъяснение

**«О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и
увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических
работников и оплате труда за дополнительную работу»**

С 1 июня 2022 года в соответствии с Постановлением Правительства России от 28.05.2022 г. № 973 минимальный размер оплаты труда (далее также МРОТ), установленный с 1 января 2022 года Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" в сумме 13 890 рублей в месяц, **увеличен на 10 процентов, и составляет 15 279 рублей.**

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также 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 (далее также МРОТ).

Вместе с тем, у руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций края продолжают возникать вопросы, связанные с установлением размера заработной платы **работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**, которые в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ наряду с основной работой, определенной трудовым договором, выполняют дополнительную работу по другой или такой же профессии или должности (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 указанной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

В практике правозащитной работы встречаются случаи, когда доплаты, устанавливаемые работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ, включаются работодателем в состав гарантированного МРОТ в месяц, что не соответствует указанным выше положениям ТК РФ.

Из изложенного следует, что МРОТ - это установленный государством нижний предел заработной платы за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени. **За выполненную дополнительную работу (сверх установленной нормы) в зарплату работника должна быть включена соответствующая доплата.**

В противном случае работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме, но не позднее чем за три рабочих дня.

Что касается порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников, а также оплаты их труда за дополнительную работу, образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы профессионального образования, дополнительные образовательные программы, то в практике работы возникают вопросы, связанные с выполнением учебного плана в связи с отсутствием педагогических работников по причине их нахождения в служебной командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

Учитывая, что отсутствие педагогических работников по указанным причинам предполагает освобождение их от работы, обусловленной трудовым договором, то руководитель образовательной организации не вправе требовать от них выполнения установленного по тарификации объема учебной нагрузки, так как такая работа будет считаться для них дополнительной.

Так, уроки временно отсутствующих учителей образовательных учреждений, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по тому же предмету, должна производиться почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.

Оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом.

Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной работы. Такой порядок замещения позволит восполнить пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Относительно замещения временно отсутствующих тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования, то оно может осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В случае если тренеры-преподаватели или педагоги дополнительного образования направляются в служебную командировку с частью обучающихся для участия их в соревновании, конкурсе или другом мероприятии, то за ними на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ).

Если по возвращению из командировки требуется восполнение пропущенных учебно-тренировочных и иных занятий, в связи с чем выделяется дополнительное время, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, им должна производиться соответствующая дополнительная оплата.

Принимая во внимание, что оплата труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, то за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, дополнительная оплата может производиться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий по причине нахождения в командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. При этом установленная по тарификации заработная плата уменьшению не подлежит.

Так, в соответствии с гарантиями, закрепленными в статье 183 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности преподаватель получает в указанный период соответствующее пособие в размере и на условиях, установленных федеральными законами. В связи с чем, при отсутствии согласия преподавателя на проведение пропущенных занятий в другое время в связи с болезнью, работодатель не вправе требовать от него отработки этих часов.