



Федерального бюджета, предусмот- ренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспе- чение выполнения ими государствен- ного задания, объемов средств, посту- пающих из государственных внебю- джетных фондов и от приносящей доход деятельности с учетом поло- жений, предусмотренных подпунк- том «и» пункта 7 настоящих рекоменда- ций.

29. Фонд оплаты труда в государ- ственных и муниципальных учрежде- ниях, находящихся в ведении орга- нов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, формиру- ется в соответствии с законодатель- ством Российской Федерации, зако- нодательством субъектов Российской Федерации и нормативными право-выми актами муниципальных образо- ваний с учетом положений, преду- смотренных подпунктом «и» пункта 7 настоящих рекомендаций.

VIII. Системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений

30. Системы оплаты труда работни- ков государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений (далее — учреждения) устанавливаются соглаше- ниями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Феде- рации, содержащими нормы трудо-вого права, законами и иными норма- тивными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местно- го самоуправления и с учетом общих принципов формирования систем оплаты труда, перечней норм и усло- вий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предусмот- ренных в разделе II настоящих рекомендаций (далее — требования), а также в отраслевых системах оплаты труда, утвержденных Правительством Рос- сийской Федерации.

Органом государственной вла- сти субъектов Российской Федерации и органом местного самоуправления рекомендуется:

а) при изменении (совершенство- вании) систем оплаты труда работни- ков учреждений предусматривать установление являющихся минималь- ными гарантиями фиксированных размеров оплаты труда минимальных окладов (минимум должностных окладов), минимальных ставок зар- платной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессио- нальных квалификационных групп), либо иным группам в соответствии с утверждаемыми Правительством Рос- сийской Федерации требованиями к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

б) не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень про- фессиональных квалификационных групп, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (дол- жностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификацион- ных групп либо по должностям работни- ков с равной сложностью труда по должностям служащих, не включен- ным в профессиональные квалифика- ционные группы;

в) не допускать снижения достигну- того уровня оплаты труда (включая размеры окладов (должностных ок- ладов), ставок заработной платы) работ- ников учреждений, переданных в дру- гую форму собственности (федераль- ную собственность, собственность субъекта Российской Федерации, муниципальную собственность), в слу- чае изменения (совершенствования) для них систем оплаты труда, а также работников учреждений, реорганизу- емых путем слияния или присоеди- нения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохране- ния объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполняе- мых ими работ той же квалификации и условий труда;

г) при разработке показателей и критериев эффективности работы учитывать методические рекоменда- ции по разработке органами государ- ственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффек- тивности деятельности подведом- ственных государственных (муни- ципальных) учреждений, их руково- дителей и работников по видам деятельности в соответствии с требова- ниями работников, утвержденные: приказом Минздрава России от 28 июня 2013 г. № 421; приказом Минтруда России от 1 июля 2013 г. № 287; приказом Минкультуры России от 28 июня 2013 г. № 920; приказом Минобрнауки России от 8 июля 2024 г. № 441, приказом Минобрнауки России Феде- рации от 23 июня 2021 г. № 525; при- казом Минпросвещения России от 28 марта 2023 г. № 211, предусмот- ренных в письмах Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02, Мин- культуры России от 5 августа 2013 г. № 166-01/39-04. И также устано- вленные в планах мероприятий по реа- лизации «дорожных карт» значения целевых показателей развития соот- ветствующих отраслей.

31. Органом государственной вла- сти субъектов Российской Федерации, региональным объединениям профсо- возов и региональным объедине- ниям работодателей рекомендуется заключать в 2026 году региональные соглашения о минимальной заработной плате, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, с работниками из расчета на всех работников государственных учрежде- ний субъекта Российской Федерации и муниципальных учреждений.

32. При разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников учреждений органа государственной власти субъек- тов Российской Федерации и органа местного самоуправления наряду с необходимостью руководствоваться общими принципами формирова- ния систем оплаты труда, положения- ми, регламентируемыми федеральны- ми законодательными нормативными правовыми актами Российской Феде- рации, содержащими нормы трудо-вого права, предусмотренными разде- лами I — IV настоящих рекомендаций, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержден- ными Правительством Российской Феде- рации, рекомендуется использовать положения по формированию систем оплаты труда для федеральных госу- дарственных учреждений, изложен- ные в разделе V настоящих рекомен- даций, обратив особое внимание при

применении этих положений учрежде- ниями: а) установление фиксирован- ных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональ- ных квалификационных групп (квали- фикационных уровней профессио- нальных квалификационных групп); б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессио- нальные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) по занимаемому работником должности; г) применение видов выплат компенсационного характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых федеральным органом исполнител- ьной власти, осуществляющей функцию по выработке государствен- ной политики и нормативно-право-вого регулирования в сфере труда, для федеральных государственных учре- ждений с учетом положений, преду- смотренных разделом V настоящих рекомендаций, и (или) требованиями, утвержденными Правительством Рос- сийской Федерации;

д) самостоятельное утверждение штатного расписания руководителем учреждения (представителем работо- дателя); е) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совер- шенствовании) сумма выплат работни- ку по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процент- ном отношении к должностному окла- ду, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и над- бавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудо- вых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

33. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работни- ков учреждений органы государ- ственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления не должны: а) формировать и утверждать проф- ессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификацион- ных групп и критерии отнесения про- фессий рабочих и должностей служа- щих к профессиональным квалифика- ционным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие проф- ессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификацион- ных групп, порядок реализации (испол- нения) продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку зар- платной платы за календарный месяц), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы или иной порядок оплаты работникам, нормиро- вание труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку зар- платной платы за календарный месяц;

в) применять наименования долж- ностей (професий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специа- льных и служащих, профессий рабочих и квалификационных требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справоч- ником должностей руководителей, специалистов и служащих или соот- ветствующими положениями профес- сиональных стандартов, если в соот- ветствии с Трудовым кодексом Рос- сийской Федерации, иными феде- ральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот иным категориям граждан;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служа- щих и профессиям рабочих;

д) отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степе- ней, утвержденных в установленном порядке;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие средне- го образования при формировании раз- меров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационных требо- ваний, которые не содержат требо- вания о наличии среднего профессио- нального или высшего образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень проф- ессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), ставок зар- платной платы, различие размеров окладов (должностных окладов) более основательное, а также выпла- ты, связанные с работой в сельской местности;

з) устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служа- щих, сформированным в профессио- нальную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия среднего профессиональ- ного или высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует среднее профес- сиональное или высшее образование.

34. При применении систем оплаты труда работниками учреждения следует обращать внимание на:

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разра- батываемых в учреждении, усло- вий оплаты труда, данные свойствен- ные только работникам данного учре- ждения, а также обязательность уста- новления в них по всем имеющим- ся в штате учреждения должностям работников фиксированных разме- ров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполне- ние трудовых (должностных) обяза- нностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неде- лю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применитель- но к соответствующим профессио- нальным квалификационным груп- пам (квалификационным уровням профессиональных квалификацион- ных групп). При этом окладные (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в приме- рных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных

учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, рекоменду- ется использовать лишь в качестве ориентиров и минимальных гарантий для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (дол- жностных окладов), ставок зарплатной платы по должностям работников учреждений;

б) закрепление в трудовом догово- ре работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретной трудовой функции, усло- вий оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (дол- жностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за испол- нение трудовых (должностных) обя- занностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неде- лю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц);

в) формирование единого штатно- го расписания в учреждении незави- симо от того, к каким видам экономи- ческой деятельности относятся струк- турные подразделения учреждения;

г) наличие критериев и показате- лей для стимулирования труда работников в зависимости от результа- тов и качества работы, а также их заин- тересованности в эффективном функ- ционировании структурных подразде- лений и учреждения в целом;

д) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работни- ков для принятия решения об осуще- ствлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного орга- на первичной профсоюзной органи- зации или по согласованию с выбор- ным органом первичной профсоюз- ной организации (при наличии такого органа);

е) необходимость внесения измене- ний в трудовые договоры с работни- ками (заключение дополнительных соглашений к трудовым догово- рам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новые системы пла- ты труда, при установлении и измене- нии размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за испол- нение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц);

ж) необходимость внесения изме- нений в локальные нормативные ак- ты учреждения, устанавливающие в абсолютных величинах актуальные нормы Трудо- вого кодекса Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содер- жащих нормы трудового права.

35. При заключении трудовых догово- ров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложе- нии № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муни- ципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряже- нием Правительства Российской Фе- дерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформле- нию трудовых отношений с работни- ком государственного (муниципаль- ного) учреждения при введении эффективного контракта, утвержден- ные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

IX. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования

36. Федеральными органами испол- нительной власти субъектов государ- ственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и руководителям государственных и муниципальных образовательных учреждений при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников сферы образования в 2026 году необо- димо учитывать следующее:

36.1. Не допускать снижения уровня заработной платы работников образовательных учреждений, в том числе педагогических работников, достигнутую в 2025 году и определяе- мого на основе статистических данных Федеральной службы государствен- ной статистики;

36.2. В целях развития кадрово- го потенциала, повышения престиж- ности и привлекательности педаго- гической профессии, снижения внут- ригрупповой дифференциации в оплате труда, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуще- ствлять на основе квалификацион- ных уровней профессиональных ква- лификационных групп, утвержденных в установленном законодательном акте, перераспределения средств, предна- значенных для оплаты труда в орга- низациях, так, чтобы на установле- ние окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, пред- назначенного на выплаты компенса- ционного характера, в местностях с осо- быми климатическими условиями, в организациях, в которых за специфич- ной работы выплаты компенсационно- го характера предусмотрены двумя или более основаниями, а также выпла- ты, связанные с работой в сельской местности);

36.3. Определять предельную долю расходов на оплату администра- тивно-управленческого и вспомога- тельного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов;

36.4. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при про- ведении индексации заработной платы работников, рекомендуется направ- лять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок зар- платной платы;

36.5. В целях обеспечения единых подходов к формированию зарплатной платы педагогических работников образовательных организаций, осуще- ствляющих образовательную деятель- ность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, среднему профессиональному образова- нию и соответствующим дополнитель- ным профессиональным программам, основным программам профессио- нального обучения, а также учитывая предложение на федеральном уровне работы по подготовке предложений по реализации положений части 8 и 9 статьи 144 Трудового кодекса Рос- сийской Федерации, предусматрива- ющих право Правительства Российской Федерации устанавливать требования к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе в части уста- новления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат

компенсационного характера, стиму- лирующих выплат, условий назначе- ния выплат компенсационного харак- тера, стимулирующих выплат, орга- ном государственной власти субъек- тов Российской Федерации, органом местного самоуправления и муници- палитетам государственных и муници- пальных образовательных учрежде- ний рекомендуется проактивно акту- ализировать структуру заработной платы педагогических работников, в том числе:

а) в целях обеспечения равной оплаты за трудовую ценность прин- ять меры по повышению размеров ставок заработной платы (должност- ных окладов) педагогических работни- ков, неopusкая различий в их разме- рах по одному и тем же наименовани- ю должностей, отнесенных к одному и тому же квалификационному уров- ню профессиональной квалификаци- онной группы (далее — ПКГ), а также не допуская применения к ним повы- шающих коэффициентов, образуе- мых в зависимости от размера окла- да (ставки заработной платы) работни- ков (стажа непрерывной работы); уров- ня образования, квалификационных категорий; наличия государственных и ведомственных наград, званий, ученой степени; от особенностей работы в отдельных образовательных органи- зациях; в сельской местности, а также иных оснований;

б) учитывать, что квалификаци- онные уровни ПКГ педагогических работников, как должностей работни- ков, имеющих важное социальное значение¹, сформированы исходя из максимальных требований к уров- ню образования независимо от того, что к большинству должностей педа- гогических работников по-прежнему предъявляются квалификационные требования о наличии либо высшего профессионального, либо высшего образования;

в) определять взамен применения к ставкам заработной платы (долж- ностным окладам) педагогических работников различного рода повыша- ющих коэффициентов, образующих новые их размеры, перечни выплат стимулирующего характера, размеры которых определяются в абсолютных величинах к размерам ставок заработной платы (должност- ным окладам);

г) провести работу по упорядоче- нию применяемых наименований и видов выплат в структуре заработной платы;

д) устанавливать выплаты компен- сационного или стимулирующего характера в соответствии с рекомен- дуемым единым перечнем выплат компенсационного характера и реко- медуемыми условиями их приме- нения, единым перечнем выплат стимулирующего характера и реко- медуемыми условиями их приме- нения, предусмотренными в пунктах 36.5.1 и 36.5.2;

36.5.1. Рекомендуемый единый перечень видов выплат компенса- ционного характера и рекомендуемые единые условия их применения:

а) выплаты, предусмотренные Тру- довым кодексом Российской Феде- рации и иными нормативными право- выми актами Российской Федерации;

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связан- ные с образовательной деятельно- стью, предусмотренные дополни- тельную оплату и с письменного согласия педагогического работника за:

— классное руководство (кура- торство), за каждый класс (класс- комплект), учебную группу незави- симо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе одному педагогическому работнику (не более чем в двух классах (учебных группах));

— проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

— заведование учебными кабинетами, лабораториями;

— заведование учебными мастер- скими, учебно-опытными участками;

в) выполнение дополнительной индивидуальной (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности;

г) руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образова- тельной организации педагогическим работником, не имеющим квали- фикационной категории «педагог-методист»;

— руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образова- тельной организации педагогическим работником, имеющим квалифи- кационную категорию «педагог-методист»;

— выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работником, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

— выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работником, имею- щим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

в) выплаты компенсационного характера, связанные с особенностями работы в образовательных органи- зациях;

— особенности работы, связан- ные с организацией и осуществле- нием образовательной деятельности по адаптированным основным образова- тельным программам (далее — адап- тивные программы) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педа- гогической работы);

— особенности работы в органи- зациях, осуществляющих обучение, в том числе в санаториях, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровитель- ные мероприятия для обучающихся с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педа- гогической работы);

— особенности работы педагогиче- ских работников, непосредствен- но осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образо- вательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образователь- ных технологий) — с учетом фактиче- ского объема учебной нагрузки по пре- подаваемому предмету;

¹ Основание — приказ Минздраваразви- тия России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификацион- ных группах и утверждении критериев отнесения работников к должностям служащих к профессиональным квалификационным группам».

— особенности работы педагогиче- ских работников, непосредствен- но осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находя- щихся на длительном лечении в меди- цинской организации — с учетом фак- тического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

— особенности работы в органи- зациях, работающих с детьми-сиротами, оставшимися без попечения роди- телей, в профессиональных образо- вательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей с учетом факти- ческого объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогической работы);

— особенности работы в образо- вательных организациях для обучае- мыхся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особом уходе, воспитании, обуче- нии, требующих специальных усло- вий учебного подхода (в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа) с учетом фактического объема учебной нагруз- ки по преподаваемому предмету (с учетом фактического объема педагогиче- ской работы);

— особенности работы в образова- тельных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголов- но-исполнительной системы с учетом фактического объема учебной нагруз- ки по преподаваемому предмету;

36.5.2. Рекомендуемый единый перечень видов выплат стимулируе- щего характера и рекомендуемые еди- ные условия их применения:

— за наличие первой или высшей квалификационной категории;

— за работу в сельской местности;

— молодым специалистам, осуще- ствляющим педагогическую деятель- ность;

— советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

— вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения опре- деляется в соответствии с нормами педагогическими работниками показате- лей и критериев);

36.5.3. Органы государственной власти субъектов Российской Феде- рации, органы местного самоуправле- ния при применении рекомендуемых единого перечня выплат компенса- ционного характера и единого перечня стимулирующих выплат вправе также дополнительно устанавливать иные выплаты компенсационного (или) стимулирующего характера.

36.6. Обеспечивать формирование единого перечня работни- ков образовательных организаций, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам образовательных учреждений выплат компенсационного (или) стимулирующего характера в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом:

а) методических рекомендаций по формированию системы пла- ты труда работников общеобразо- вательных организаций, направле- нных руководителями органов испол- нительной власти субъектов Россий- ской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02);

б) методических рекомендаций органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осущест- вляющих государственное управле- ние в сфере образования, по органи- зации работы педагогических работни- ков, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совме- стно с Общероссийским Профсо- вюзом образования (письмо Минпро- швещения России от 12 мая 2020 г. № Б5-1013/03);

в) разъяснений по применению законодательства Российской Феде- рации при осуществлении выпла- ты денежного вознаграждения за классное руководство педагогиче- ским работником общеобразова- тельных организаций (письма Мин- просвещения России от 28 мая 2020 г. № Б5-1159/08, от 7 сентября 2020 г. № Б5-1700/08);

г) решений об организации классового руководства (кураторства) в группах образовательных органи- заций, реализующих образователь- ные программы среднего профес- сионального образования, согласо- ванных с Общероссийским Профсо- вюзом образования, письмо Минпро- швещения России от 6 декабря 2023 г. № А5-5037/05;

д) положений Отраслевого согла- шения по организациям, находя- щимся в ведении Министерства про- швещения Российской Федерации, заключаемого между Минпросвеще- нием Российской Федерации, заклю- чаемого между Минпросвеще- нием Российской Федерации, и орга- низациями государственного Профсо- вюзом образования и рекомендуемо- го к использованию при заключе- нии региональных или территориальных соглашений, и коллектив- ных договоров;

е) положений Отраслевого согла- шения по образовательным органи- зациям в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, заключаемого между Минобрнауки России и Общероссий- ским Профсоюзом образования, реко- медуемого к использованию при заключении региональных отраслевых соглашений, рекомендуемых к исполь- зованию в своей деятельности образо- вательными организациями высшего образования, не находящимися в веде- нии Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в том числе при заключении коллектив- ных договоров;

ж) примерного положения об оплате труда работников федераль- ных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведом- ственных Министерству просвеще- ния Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвер- жденного приказом Минпросвеще- ния России от 3 ноября 2023 г. № 829, применяемого при разработке Поло- жения об оплате труда соответствую- щей образовательной организацией и/или должностных окладов, ставок заработной платы работников по квалифи- конному уровню профессионально-квалификационных групп;

з) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и авто- номных учреждений, подведомствен- ных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности (далее — «Образование», утвержденное при- казом Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 195 с учетом его актуализа- ции, применяемого при разработке Положения об оплате труда соответ- ствующей образовательной органи- зации высшего образования и/или уста- новления размеров окладов (долж- ностных окладов), ставок заработной

платы работников по квалификацион- ным уровням профессиональных ква- лификационных групп;

и) разъяснений по вопросам раз- работки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России, направляемых руководителям указанных учрежде- ний (письмо Минобрнауки России от 5 августа 2024 г. № МН-18/1109-А);

к) разъяснений Минпросвещения России и Общероссийского Профсо- вюза образования от 22 ноября 2024 г. № АБ-3614/06 по вопросам обеспече- ния выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директо- ров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объедине- ниями государственных общеобразо- вательных организаций и профессио- нальных образовательных организа- ций субъектов Российской Феде- рации, г. Байконур и федеральной тер- ритории «Сириус», муниципальных образований высшего образования, верхний предел учебной нагрузки по основным и дополни- тельным программам, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профес- сиональным программам, верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 800 часов в учебном году;

л) продолжительности рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической рабо- ты за ставку заработной платы в неде- лю (в год) определяются в соответ- ствии с приказом Министерства про- швещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продол- жительности рабочего времени (нор- мах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогиче- ских работников организаций, осущест- вляющих образовательную деятель- ность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образова- ния и соответствующим дополни- тельным профессиональным программам, основным программам профессио- нального обучения, и о порядке опре- деления учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговари- ваемой в трудовом договоре, основа- ниях ее изменения и случаях устано- вления верхнего предела учебной нагрузки (далее — приказ Минобрнауки России № 269);

36.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической рабо- ты за ставку заработной платы в неде- лю (в год) определяются в соответ- ствии с приказом Министерства про- швещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продол- жительности рабочего времени (нор- мах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогиче- ских работников организаций, осущест- вляющих образовательную деятель- ность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образова- ния и соответствующим дополни- тельным профессиональным программам, основным программам профессио- нального обучения, и о порядке опре- деления учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговари- ваемой в трудовом договоре, основа- ниях ее изменения и случаях устано- вления верхнего предела учебной нагрузки (далее — приказ Минобрнауки России № 269);

36.8. При определении средних объемов учебной нагрузки по струк- турным подразделениям организации и верхних пределов учебной нагрузки дифференцировано по должностям педагогических работников, отнесен- ных к профессорско-преподавател- ьскому составу, учитываться, что в орга- низациях, осуществляющих образо- вательную деятельность по образо- вательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 900 часов учебной нагрузки в организации, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профес- сиональным программам, верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 800 часов в учебном году;

При этом рекомендуется уста- навливать локальным нормативным актом организации по должностям, отнесенным к профессорско-препода- вательскому составу, верхний предел учебной нагрузки по должности доцента не более 850 часов в год, по должнос- ти профессора — не более 800 часов;

36.8.1. При определении средних объемов учебной нагрузки по струк- турным подразделениям организации и верхних пределов учебной нагрузки дифференцировано по должностям педагогических работников, отнесен- ных к профессорско-преподавател- ьскому составу, учитываться, что в орга- низациях, осуществляющих образо- вательную деятельность по образо- вательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 900 часов учебной нагрузки в организации, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профес- сиональным программам, верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 800 часов в учебном году;

36.8.2. Контактная работа опре- деляется в соответствии с порядком организации и осуществления образо-

вательной деятельности по образо- вательным программам, утвержденным в соответствии с Федеральным зако- ном от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Феде- рации» (далее — Федеральный закон).

36.8.3. Учебная нагрузка исчисля- ется в академических часах. В составе рабочего времени педагогиче- ских работников один академический час учебной нагрузки учитывается как один астрономический час рабочего времени;

36.8.4. При определении средних объемов учебной нагрузки по струк- турным подразделениям организации и верхних пределов учебной нагрузки дифференцировано по должностям педагогических работников, отнесен- ных к профессорско-преподавател- ьскому составу, учитываться, что в орга- низациях, осуществляющих образо- вательную деятельность по образо- вательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки по основным и дополни- тельным программам, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профес- сиональным программам, верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 800 часов в учебном году;

При этом рекомендуется уста- навливать локальным нормативным актом организации по должностям, отнесенным к профессорско-препода- вательскому составу, верхний предел учебной нагрузки по должности доцента не более 850 часов в год, по должнос- ти профессора — не более 800 часов;

36.8.5. Соотношение учебной нагрузки, установленной на учебный год, и другой деятельности, преду- смотренной должностными обязанно- стями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследователь- ской, методической, подготовитель- ной, организационной, диагностиче- ской, медицинской, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжи- тельности рабочего времени, опреде- ляется локальным нормативным актом организации;

36.8.6. Соотношение учебной нагрузки по основным и дополнительным программам, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профес- сиональным программам, основным программам профессио- нального обучения, и о порядке опре- деления учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговари- ваемой в трудовом договоре, основа- ниях ее изменения и случаях устано- вления верхнего предела учебной нагрузки (далее — приказ Минобрнауки России № 335, — при заме- нении отсутствующих по болезни и по другим основаниям других педагогиче- ских работников, а также в случае восполнения педагогическим работни- ком полностью или частично объема учебной нагрузки, уменьшенного ему по основаниям нахождения в ежегод- ном отпуске или в ежегодном дополни- тельном оплачиваемом отпуске, на учебные сборы, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, а также в иных случаях, установле- нных локальными нормативными актами организации, в порядке, преду- смотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

в сторону уменьшения объема учебной нагрузки без изменения пла- ты труда — в случаях, когда учебная нагрузка не может быть выполнена в связи с нахождением педагогического работника в ежегодном дополни- тельном оплачиваемом отпуске, на учебные сборы, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, а также в иных случаях, установле- нных локальными нормативными актами организации, в порядке, преду- смотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

в сторону уменьшения объема учебной нагрузки без изменения пла- ты труда — в случаях, когда учебная нагрузка не может быть выполнена в связи с нахождением педагогического работника в ежегодном дополни- тельном оплачиваемом отпуске, на учебные сборы, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, а также в иных случаях, установле- нных локальными нормативными актами организации;

36.8.7. Согласно положениям, утвер- жденным приказами Минпросвеще- ния России № 263 и Минобрнауки России № 315, реорганизациями органи- зации, осуществляющей образователь- ную деятельность, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реа- лизации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (далее — «отмены») являются рабочим временем педагогических работни- ков и иных работников образова- тельных учреждений;

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (при- останки) занятий (деятельности образовательных организаций по реа- лизации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (далее — «отмены») в отдельных классах (груп- пах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педаго- гические работники и иные работни- ки привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмот- ренных для режима рабочего времени работников в кани

