

Правовой разбор: формулировка условия об оплате труда преподавателя с окладом за ставку, надбавкой и оплатой пропорционально учебной нагрузке

1. Постановка вопроса

Педагогическому работнику (учителю/преподавателю) устанавливается: - «должностной оклад (ставка заработной платы)» в размере X руб. в месяц за норму учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю; - надбавка за квалификационную категорию; - фактическая учебная нагрузка — 14 часов в неделю, то есть менее нормы за ставку.

Требуется определить, можно ли в трудовом договоре зафиксировать условие следующего содержания: *«должностной оклад (ставка заработной платы) составляет 00000 рублей в месяц за норму учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю. При установленной учебной нагрузке 14 часов в неделю заработная плата производится с учетом установленной квалификационной категории пропорционально отработанному времени и составляет 000000 рублей в месяц»*, а также выявить правовые риски и предложить корректную редакцию.

Анализ проведён применительно к педагогическим работникам, для которых норма часов за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю (учителя общеобразовательных организаций, преподаватели организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, — в части педагогической работы, выполняемой в течение учебного года). Для преподавателей СПО, которым установлена годовая норма 720 часов, выводы о принципах пропорциональной оплаты аналогичны, с учётом особенностей исчисления годовой нагрузки.

2. Нормативная основа

2.1. Трудовой кодекс РФ

- **Статья 57** — обязательные условия трудового договора, в том числе условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).
- **Статья 129** — термины: «тарифная ставка», «оклад (должностной оклад)», «базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы».
- **Статья 135** — заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.
- **Статья 144** — системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом Единых рекомендаций.
- **Статья 333** — продолжительность рабочего времени педагогических работников, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- **Статья 93** — неполное рабочее время; оплата пропорционально отработанному времени.
- **Статья 152** — сверхурочная работа (в части, касающейся оплаты работы сверх установленной нормы, если она выполняется за пределами рабочего времени).

2.2. Подзаконные акты

- **Приказ 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» (далее — Приказ № 1601):
- Приложение № 1 — нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (для учителей — 18 часов в неделю, п. 2.1);
- Приложение № 2 — порядок определения учебной нагрузки.
- **Приказ Минпросвещения России от 03.02.2023 № 55** — утратил силу? Не применяем.
- **Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 № 40-П** (упомянуто в правовой позиции, приведённой в вопросе) — подтверждено, что выполнение нормы часов учебной работы должно обеспечивать заработную плату не ниже МРОТ, а при неполной нагрузке оплата

рассчитывается пропорционально от полной ставки с начислением повышенных выплат сверх МРОТ.

2.3. Локальные акты работодателя

Положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, коллективный договор — конкретный порядок и размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается на уровне организации в соответствии с действующей системой оплаты труда.

3. Терминология: оклад, ставка заработной платы, учебная нагрузка

3.1. Оклад и ставка заработной платы — не всегда синонимы

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц (ст. 129 ТК РФ). Он устанавливается независимо от количества нормо-часов.

Ставка заработной платы — фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда за единицу времени (например, нормы часов педагогической работы в неделю или в год) (ст. 129 ТК РФ). Для педагогических работников ставка заработной платы выплачивается за установленную норму часов педагогической работы.

В системах оплаты труда образовательных организаций эти понятия могут различаться. Рекомендуется употреблять термин **«ставка заработной платы»**, если работнику установлена норма часов 18 в неделю и оплата пропорциональна нагрузке. Указание в скобках «(должностной оклад)» допустимо только в том случае, если локальным актом организации оба понятия отождествлены. Иначе это создаёт путаницу и риск неправильного исчисления.

3.2. Учебная нагрузка

Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (п. 1.3 Порядка, утв. Приказом № 1601). Изменение нагрузки возможно только по соглашению сторон либо в случаях, предусмотренных законом. При этом объём учебной нагрузки может быть как равен норме (18 часов), так и меньше, и больше (с учётом верхнего предела).

3.3. Квалификационная категория

Надбавка за квалификационную категорию относится к выплатам стимулирующего характера. Её размер устанавливается в процентах к окладу (ставке) или в абсолютной сумме. Соответственно, при расчёте заработной платы за неполную нагрузку надбавка исчисляется от фактически начисленной части ставки пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено Положением об оплате труда (например, если надбавка установлена в фиксированной сумме за фактическую работу, она может выплачиваться полностью при отработке неполной нормы — но это должно быть специально оговорено).

4. Анализ предложенной формулировки

4.1. Первая часть: «должностной оклад (ставка заработной платы) составляет 00000 рублей в месяц за норму учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю»

Оценка: корректна по существу, если: - сумма X действительно является ставкой заработной платы за 18 часов в неделю; - в организации действует система оплаты труда, при которой ставка выплачивается за норму часов, а при меньшей нагрузке пропорционально уменьшается.

Однако **термин «должностной оклад»** здесь излишен. Если в трудовом договоре указано «должностной оклад», то по ст. 129 ТК РФ это выплата за месяц независимо от нормы часов. Указание же “за норму 18 часов” противоречит смыслу должностного оклада. Для педагогических работников с нормируемой частью педагогической работы (учителя, преподаватели) применяется именно ставка заработной платы.

Правильный вариант первой части:

«Работнику устанавливается ставка заработной платы в размере X (___) рублей в месяц за норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю, что составляет 72 часа в месяц (при 4-недельном учебном месяце)».

Примечание: точное месячное количество часов зависит от числа рабочих недель в месяце, поэтому обычно в договоре указывают недельную норму.

4.2. Вторая часть: «При установленной учебной нагрузке 14 часов в неделю заработная плата производится с учетом установленной квалификационной категории пропорционально отработанному времени и составляет 000000 в месяц»

Здесь несколько проблемных моментов.

4.2.1. Пропорциональность

Заработная плата при неполной учебной нагрузке действительно исчисляется пропорционально: оклад (ставка) за норму 18 часов делится на 18 и умножается на фактическую нагрузку (14). К полученной сумме прибавляются надбавки, начисленные на пропорционально рассчитанную часть ставки, а также компенсационные и иные выплаты.

Однако предложенная формулировка создаёт неопределённость в части **порядка учёта квалификационной категории:**

- Если надбавка за категорию установлена в процентах к ставке за норму (например, 15% от ставки за 18 часов), то при нагрузке 14 часов она должна исчисляться от пропорционально рассчитанной части ставки: $(X / 18 \times 14) \times 15\%$.
- Если надбавка установлена в процентах к **фактически начисленной** заработной плате (что встречается реже), она автоматически будет пропорциональной.
- Если надбавка установлена в твёрдой сумме (например, 5000 руб. в месяц) и по локальному акту выплачивается в полном размере независимо от нагрузки, то фраза «пропорционально отработанному времени» может полностью лишить работника этой надбавки либо, наоборот, привести к её неправильному исчислению.

Таким образом, без ссылки на конкретный вид и порядок начисления надбавки формулировка юридически некорректна.

4.2.2. Фиксированная итоговая сумма

Указание в трудовом договоре конкретной суммы Y «в месяц» допустимо, но лишь при условии, что учебная нагрузка 14 часов в неделю сохраняется на весь срок действия условия. Однако:

- нагрузка может измениться в течение учебного года (п. 31-34 Порядка, утв. Приказом № 1601);
- это потребует заключения дополнительного соглашения;

- указание итоговой суммы может войти в противоречие с требованиями ст. 57 ТК РФ, если не будет понятен механизм её пересмотра.

Кроме того, из буквального прочтения второй части следует, что в сумму Y уже включена и надбавка за категорию, и пропорциональная часть ставки. Но не указано, **входят ли в Y компенсационные выплаты** (например, за проверку тетрадей, за классное руководство, за работу в особых условиях) и **иные стимулирующие выплаты**. Поскольку эти выплаты устанавливаются локальными актами и могут меняться, фиксировать их в трудовом договоре в виде одной общей суммы некорректно.

4.2.3. Соответствие МРОТ

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ (постановление от 23.09.2024 № 40-П, а также более ранние акты), при неполной учебной нагрузке заработная плата работника не может быть ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени. При этом в заработную плату за полностью отработанную норму (18 часов) должен включаться МРОТ с начислением на него повышенных выплат (за условия труда, за дополнительную работу и т.д.). В предлагаемой формулировке этот аспект не отражён, что само по себе не является нарушением, но может привести к спору, если рассчитанная сумма Y окажется ниже гарантированного уровня.

5. Конкурирующие правовые версии

5.1. Версия 1: Прямое указание итоговой суммы за фактическую нагрузку допустимо

Сторонники этой позиции исходят из того, что ст. 57 ТК РФ требует указывать размер оклада (ставки), а также надбавки. Ничто не мешает дополнительно указать расчётный размер заработной платы за конкретный объём нагрузки, поскольку это делает условие об оплате более прозрачным.

Условия применения: - нагрузка определена на весь учебный год и не изменяется; - в договоре имеется оговорка о пересмотре суммы при изменении нагрузки; - сумма Y рассчитана в соответствии с локальным актом об оплате труда.

Опасность: если сумма Y будет указана как гарантированная, а впоследствии окажется, что она не соответствует системе оплаты труда (например, при

пересмотре надбавок), работник сможет требовать выплату в размере, указанном в договоре, что приведёт к судебному спору.

5.2. Версия 2: Итоговая сумма в трудовом договоре указываться не должна — должен быть указан механизм расчёта

Сторонники ссылаются на то, что заработная плата работника зависит от фактического выполнения нормы труда. Учебная нагрузка может временно изменяться (замещение, больничный, каникулы и т.д.), поэтому целесообразно указать составляющие оплаты, а окончательный расчёт производить в расчётных листах.

Условия применения: - в трудовом договоре указан размер ставки за норму часов, размер надбавки (или ссылка на локальный акт, где она установлена); - зафиксировано, что при неполной нагрузке оплата пропорциональна; - приведён пример расчёта (как справочная информация) или сделана ссылка на Положение об оплате труда.

Эта версия более соответствует требованиям определённости и снижает риски.

6. Как правильно сформулировать условие об оплате труда

Рекомендуется использовать следующий шаблон.

6.1. Для учителя / преподавателя с недельной нормой 18 часов

Пример:

«Оплата труда.

1. Работнику устанавливается ставка заработной платы в размере 25 000 (Двадцать пять тысяч) рублей в месяц за норму часов учебной (преподавательской) работы **18 часов в неделю**.
2. За выполнение трудовой функции Работнику устанавливаются следующие выплаты: - повышающий коэффициент (надбавка) за квалификационную категорию в размере **15%** от ставки заработной платы, предусмотренной пунктом 1 настоящего договора; - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (при

наличии); - иные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников [наименование организации].

3. В связи с установлением Работнику учебной нагрузки в объёме **14 часов в неделю** заработная плата Работника исчисляется пропорционально установленной нагрузке, исходя из ставки заработной платы, указанной в пункте 1, и составляет: $(25\,000 \times (14 / 18)) = 19\,444,44$) руб. — ставка пропорционально нагрузке; надбавка за квалификационную категорию — $(19\,444,44 \times 15\%) = 2\,916,67$) руб. Итого — 22 361,11 руб. в месяц.

4. Размер заработной платы, указанный в пункте 3, действует при сохранении учебной нагрузки 14 часов в неделю. При изменении учебной нагрузки размер заработной платы пересчитывается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда.

5. Месячная заработная плата Работника при полностью отработанной за этот период норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При неполном рабочем времени (неполной учебной нагрузке) данная гарантия применяется пропорционально отработанному времени».

Вместо слов «должностной оклад» следует указывать **«ставка заработной платы»**. Если в локальном акте используется термин «оклад» — допустимо указать «оклад (ставка заработной платы)», но тогда следует дать определение: «под окладом понимается ставка заработной платы за норму часов в неделю».

6.2. Если локальным актом установлен именно «должностной оклад» (в смысле фиксированной месячной суммы)

В этом случае конструкция «оклад + пропорция от отработанного времени» невозможна, поскольку при неполной нагрузке оклад выплачивается не пропорционально, а в полном размере (если работник отработал все рабочие дни месяца). Для педагогических работников с почасовым нормированием труда чаще применяется ставка.

7. Недопустимые и неудачные формулировки

1. **«Заработная плата производится с учетом квалификационной категории пропорционально отработанному времени и составляет ... в месяц»** - ошибка: «заработная плата производится» — некорректный канцелярит; - неясно, какие выплаты включены в итоговую сумму; - отсутствует алгоритм пересчёта.
2. **«Должностной оклад ... за норму 18 часов»** - смешение понятий, если оклад по локальному акту не равен ставке.
3. **Указание конкретной суммы без оговорки о её действии только при данном объёме нагрузки** — риск обязанности выплачивать эту сумму даже после изменения нагрузки.
4. **Конструкция: «оплата пропорционально 14/18 ставки» без указания надбавки** — умалчивает о праве на надбавку за категорию.

8. Практический вывод

Предложенная пользователем формулировка **в целом допустима**, но требует доработки для соответствия требованиям определённости и внутренней непротиворечивости.

Ключевые изменения: 1. Заменить «должностной оклад (ставка заработной платы)» на «ставка заработной платы» либо, если применяется окладная система, чётко разделить оклад и надбавки. 2. Указать размер надбавки за квалификационную категорию (процент или сумму) и порядок её начисления при неполной нагрузке. 3. Итоговую сумму указывать **только как расчётную**, с привязкой к конкретному объёму нагрузки и с оговоркой о пересмотре. 4. Добавить гарантию соответствия заработной платы МРОТ пропорционально отработанному времени. 5. Привести ссылки на Положение об оплате труда и локальные акты, которыми установлены надбавки.

Если же требуется краткая формулировка в трудовом договоре, её следует изложить так:

«Работнику устанавливается ставка заработной платы в размере 25 000 руб. в месяц за норму учебной работы 18 часов в неделю. Учебная нагрузка на [учебный год] устанавливается в количестве 14 часов в неделю. Оплата труда производится пропорционально установленной учебной нагрузке: 14/18 ставки заработной платы. Дополнительно к пропорционально рассчитанной части ставки выплачивается надбавка за

квалификационную категорию в размере _____ (указывается в соответствии с Положением об оплате труда). При изменении учебной нагрузки размер заработной платы пересчитывается с даты такого изменения.»

9. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ст. 57, 129, 135, 144, 333, 93).
2. Приказ 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» (с изменениями).
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 № 40-П (в части правовой позиции об оплате труда педагогических работников при неполной учебной нагрузке и гарантиях МРОТ).
4. Федеральный закон от 02.08.2019 № 292-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (в части уточнения полномочий Минпросвещения и Минобрнауки по установлению норм часов педагогической работы).
5. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации (утв. приказом Минпросвещения России, действующая редакция) — для федеральных учреждений.
6. Положение об оплате труда конкретной образовательной организации (обязательный локальный нормативный акт, на который необходимо ссылаться в трудовом договоре).