



**Коми республиканская организация  
Профсоюза работников народного образования  
и науки РФ  
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 92  
январь 2019 г.  
Наши консультации**

Сыктывкар  
2019

## **РАЗЪЯСНЕНИЯ** **о порядке замещения временно отсутствующих** **работников**

### **Общие положения**

В образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, образовательные программы высшего образования, дополнительного профессионального образования (далее – образовательные учреждения), замещение временно отсутствующих учителей, воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, иных педагогических работников (далее – педагогические работники) может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия применительно к порядку и условиям, установленным статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Согласно статье 151 ТК РФ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная оплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Учитывая особенности труда педагогических работников, для которых положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601<sup>1</sup> установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год), размер дополнительной оплаты за исполнение с письменного согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, следует определять исходя из размера ставки заработной платы замещающего работника с учетом фактического объема дополнительной педагогической, учебной (преподавательской) работы.

---

1 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», зарегистрирован Минюстом 25.-2.2015, регистрационный № 36204.

В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогических работников может осуществляться с учетом положений статьи 99 ТК РФ.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно статье 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Действовавшее ранее в ТК РФ положение, в соответствии с которым работодатель мог без согласия работника на период до 1 месяца «по производственной необходимости» привлекать работника для замещения отсутствующего работника, в настоящее время ограничена только случаями, вызванными чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ.

## **II. Особенности замещения временно отсутствующих учителей**

Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное с их письменного согласия количество часов занятий по тому же учебному предмету следует производить на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала следует осуществлять уточнение недельного объема учебной нагрузки путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производить перерасчет месячной оплаты труда учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки, предусматривая в дополнительном соглашении к трудовому договору, что дополнительный объем учебной нагрузки замещающему учителю устанавливается на период замены временно отсутствующего учителя.

Если заранее известно, что замещение учителя будет осуществляться более двух месяцев (к примеру, на период нахождения учителя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, на период до приема на работу постоянного учителя в случаях, когда на вакантные часы учебной нагрузки планируется принять другого учителя), оформление дополнительного соглашения к трудовому договору об увеличении объема учебной нагрузки на период замены целесообразно

осуществлять с первого дня замены без использования почасовой оплаты, т.е. производить оплату труда из установленного замещающему учителю размера ставки заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки, определенному с учетом часов замещения.

На период замещения временно отсутствующего учителя может быть принят другой учитель того же предмета, с которым должен быть заключен срочный трудовой договор на период исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

В исключительных случаях, когда учителя временно заменить учителем того же предмета невозможно, может иметь место замещение отсутствующего учителя учителем, преподающим другой предмет, который может пройти с обучающимися учебную программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные учебные занятия.

По сложившейся практике, оплату труда указанных учителей при таком замещении целесообразно осуществлять следующим образом:

- учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проходивший с обучающимися учебную программу по своему предмету вперед, дополнительную оплату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации;

- отсутствовавшему учителю, который при возвращении будет проводить учебные занятия по своему расписанию и по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, кроме заработной платы, установленной при тарификации, должна производиться из установленного размера ставки заработной платы почасовая оплата за часы занятий, данные сверх фактического объема своей учебной нагрузки, установленного при тарификации.

Такой порядок замещения временно отсутствующего учителя позволяет восполнять пропущенную учебную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Замещение временно отсутствующих учителей другими работниками, которые могут вести преподавательскую работу по соответствующему предмету, может осуществляться наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, поскольку в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41<sup>2</sup> совместительством не считается и не требует заключения отдельного трудового договора преподавательская работа

---

2 Постановление Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрированное Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963.

директоров, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, занимающих штатные должности (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-библиотекари, методисты и др.), библиотекарей, инженеров, лаборантов, других работников из числа специалистов, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Замещение временно отсутствующих учителей, то есть выполнение учебной (преподавательской) работы наряду с основной работой, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенному по основной должности, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты (п.п. 5.3., 5.4. приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

За учебную (преподавательскую) работу, выполняемую по замещению отсутствующего учителя, производится почасовая оплата пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки. Определение размеров почасовой оплаты указано в разделе VII настоящего разъяснения.

Замещение временно отсутствующих учителей у того же работодателя (особенно на длительное время) может осуществляться путем временного перевода, к примеру, педагога-психолога, социального педагога, педагога-библиотекаря или другого работника, с его согласия, на должность учителя на период до выхода отсутствовавшего работника на работу, как это предусмотрено статьей 72.2 ТК РФ.

Если с временно отсутствовавшим учителем трудовые отношения по каким либо причинам прекращаются, а замещавшему работнику прежняя работа не предоставлена, и он не настаивает на ее предоставлении, продолжая работать учителем, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным, т.е. трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

### **III. Особенности замещения временно отсутствующих преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования**

Принимая во внимание, что оплата труда преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего 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 случае если годовой объем учебной нагрузки преподавателей уменьшался (на 1/10 часть - за каждый полный месяц отсутствия на работе, и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц) по причине нахождения в ежегодном и дополнительном отпуске, на учебных сборах, в связи с временной нетрудоспособностью, командировкой, получением дополнительного профессионального образования и т.п., дополнительная оплата по часовым ставкам за замещение временно отсутствовавших преподавателей осуществляется после выполнения преподавателем годовой уменьшенной по указанным причинам учебной нагрузки.

В том случае, если замещение будет продолжаться непрерывно свыше двух месяцев (в том числе в случаях, когда об этом заранее известно, к примеру, на период нахождения преподавателя в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), то со дня его начала уточняется годовой объем учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, а также производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

#### **IV. Особенности замещения временно отсутствующих тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования**

Замещение временно отсутствующих тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования может при необходимости осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника, применительно к условиям, предусмотренным разделом II настоящих разъяснений для учителей.

Временное отсутствие тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования может быть вызвано направлением их в служебную командировку с частью обучающихся для их участия в соревновании, конкурсе или другом мероприятии.

За тренерами-преподавателями и педагогами дополнительного образования на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ), а в соответствии со статьей 166 ТК РФ они освобождаются от выполнения

работы, обусловленной трудовым договором по месту нахождения образовательного учреждения.

Из этого следует, что работодатель не вправе требовать от тренеров-преподавателей и педагогов дополнительного образования отработки пропущенных часов занятий, в том числе в отношении обучающихся, не участвовавших в соревнованиях и других мероприятиях, поскольку в данном случае такая работа для них будет являться дополнительной, соответственно требующей обязательного письменного согласия и дополнительной оплаты.

Таким образом, если часы занятий в указанных случаях никем не замещались, а также были пропущены указанными педагогическими работниками по причине их временной нетрудоспособности (статья 183 ТК РФ), направления для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ), нахождения в ежегодном и дополнительных отпусках (ст.ст. 114, 119, 173-176, 334 ТК РФ), но требуется восполнение пропущенной программы за счет выделения дополнительного времени, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, педагогическим работникам за дополнительное количество часов учебной (преподавательской) работы должна производиться соответствующая дополнительная оплата.

#### **V. Особенности замещения временно отсутствующих воспитателей дошкольных групп**

В образовательных организациях, реализующих дошкольную образовательную программу, режим пребывания в течение дня (в течение недели) детей в группах, как правило, значительно превышает норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы воспитателя, установленную пунктами 2.5-2.7 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, составляющую в зависимости от особенностей здоровья воспитанников 25, 30 или 36 часов в неделю, из чего следует, что на каждую группу воспитанников может приходиться более одной должности воспитателя, что предполагает работу воспитателей по сменам.

Кроме того, с письменного согласия воспитателей может осуществляться их педагогическая работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов как на постоянной основе, так и в связи с замещением временно отсутствующего воспитателя.

Оплата труда воспитателей сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю, выполняемой ими с письменного согласия на постоянной основе, осуществляется из размера ставки заработной платы пропорционально

фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания, предусмотренного в приложении 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Оплата труда воспитателей, замещающих с их письменного согласия временно отсутствующих других воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, осуществляется также из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

Иной порядок оплаты труда применяется к случаям, когда работа воспитателей за пределами рабочего времени (смены) с их письменного согласия осуществляется в тот же день по инициативе работодателя в связи с неявкой сменяющего работника или родителя. Продолжение работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, согласно п. 3 части второй статьи 99 ТК РФ является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 149 ТК РФ относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и компенсируется в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Следует также учесть, что в соответствии со статьей 99 ТК РФ работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником, поскольку продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Такой мерой после применения условий сверхурочной работы со стороны работодателя может являться привлечение для замещения временно отсутствующего воспитателя:

- другого воспитателя после перерыва в работе по занимаемой им должности с оплатой труда пропорционально отработанному им количеству часов из размера ставки заработной платы, предусмотренного системой оплаты труда для воспитателей;

- другого педагогического или иного работника для выполнения им педагогической работы наряду с основной работой в порядке, предусмотренном статьей 60.2 ТК РФ.



## **VI. Особенности замещения временно отсутствующих музыкальных руководителей дошкольных групп**

В образовательных организациях, реализующих дошкольную образовательную программу, работа, связанная с музыкальным воспитанием, осуществляется музыкальными руководителями, которым установлена норма часов за ставку заработной платы в неделю, соответствующая 24 часам в неделю.

Если образовательным учреждением применяются нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденные постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88<sup>3</sup>, то в соответствии с ними на каждую группу детей должно предусматриваться по 0,25 единицы должности музыкального руководителя, исходя из чего 1 должность музыкального руководителя устанавливается на каждые 4 группы.

Если количество дошкольных групп превышает 4 группы, то при отсутствии другого музыкального руководителя работа сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы может с письменного согласия имеющегося музыкального руководителя выполняться как на постоянной основе, так и на условиях замещения временно отсутствующего по различным причинам работника (в том числе в случаях, когда должность вакантна и на вакантную должность предполагается принять постоянного работника).

Оплата труда музыкальных руководителей, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы на постоянной основе, осуществляется из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания, предусмотренного в приложении 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

При замещении с письменного согласия музыкального руководителя временно отсутствующего другого музыкального руководителя, т.е. для выполнения такой же педагогической работы сверх установленного ему на постоянной основе фактического объема

---

3 Постановление Министерства труда Российской Федерации от 21 апреля 1993 г. № 88 "Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)".

педагогической работы, оплата его труда осуществляется из установленного ему размера ставки заработной платы пропорционально фактически выполненному за временно отсутствующего работника объему педагогической работы.

## **VII. Особенности замещения временно отсутствующих руководителей образовательных организаций**

Руководитель организации - физическое лицо, которое осуществляет руководство образовательной организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 Трудового кодекса РФ).

Руководитель осуществляет руководство в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

Особенностью правового статуса руководителя организации является то, что на руководителя распространяется действие гражданского законодательства (как на орган юридического лица) и действие норм трудового права (как на работника, вступившего с юридическим лицом (организацией-работодателем) в трудовые отношения на условиях трудового договора).

Согласно статье 20 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Так, в соответствии с частью 27 статьи 30 Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» правом выступать **для руководителей государственных и муниципальных учреждений** в качестве работодателя и заключать с ними трудовые договоры, обладают органы государственной власти (государственные органы), органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя.

Федеральными законами определен круг полномочий руководителя, который является более широким по сравнению с полномочиями остальных работников организации. К примеру, руководителю предоставляются такие права, как:

- представлять интересы организации и совершать сделки от ее имени;
- выдавать доверенности на право представительства от имени организации;

- утверждать структуру и штатное расписание организации;
- открывать счета в банках;
- издавать приказы о назначении работников на должности, об их переводе и увольнении, применять меры поощрения и налагать дисциплинарные взыскания и др.

Учитывая особенности правового положения руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций, связанных с их трудовыми отношениями, возникают вопросы об оформлении замещения их должностей на период отсутствия руководителя (например, во время отпуска, болезни, командировки и в других случаях).

Прежде всего, необходимо иметь в виду, что:

- исполнение обязанностей по вакантной должности законодательством не предусмотрено;
- при наличии в штате государственной образовательной организации должности заместителя руководителя организации, принятие решений о временном исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя обязательным не является.

В случаях, когда официальное оформление исполнения обязанностей временно отсутствующих руководителей является необходимым, то заинтересованные в этом лица могут руководствоваться следующими положениями Трудового кодекса РФ:

- статьей 60.2, в соответствии с которой для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа по другой должности;
- статьей 72.2, предусматривающей, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу;
- статьей 59, в соответствии с которой для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника предусматривается заключение срочного трудового договора, в т.ч. для выполнения работы по совместительству (внутреннему или внешнему).

Перечисленные статьи Трудового кодекса РФ предусматривают общеустановленный порядок, связанный с замещением временно отсутствующего работника.

Вместе с тем при решении вопросов, связанных с замещением временно отсутствующих руководителей, необходимо учесть следующие особенности, предусмотренные статьей 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- частью 5 указанной статьи установлено, что должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации не могут исполняться по совместительству;

- частью 12 этой же статьи предусмотрено также, что не допускается совмещение должностей ректора и президента образовательной организации высшего образования.

Необходимо также учитывать, что фактически для замещения временно отсутствующего руководителя государственной или муниципальной образовательной организации **не может быть применено указанное выше положение [ч. 4 ст. 72.2](#) ТК РФ**, поскольку учредитель, который в соответствии с частью 27 статьи 30 Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ обладает правом выступать в качестве работодателя для руководителей государственных и муниципальных учреждений и заключать с ними трудовые договоры, **не имеет полномочий по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с другими работниками этих образовательных организаций**, в том числе с заместителями руководителей, а также осуществлять их временный перевод для исполнения обязанностей руководителей образовательных организаций.

Руководитель государственной или муниципальной организации на период своего отсутствия также не вправе применять положение **[ч. 4 ст. 72.2](#) ТК РФ** о временном переводе работников на занимаемую им должность для исполнения своих обязанностей.

Из этого следует, что руководитель государственной или муниципальной образовательной организации вправе воспользоваться только положениями статьи 60.2 Трудового кодекса РФ, предусматривающей, что на период своего временного отсутствия руководитель может возложить исполнение своих обязанностей на одного из работников организации, в первую очередь, на заместителя руководителя.

В этом случае руководитель организации заключает с работником, которому поручается замещение своих обязанностей, дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе, и издает соответствующий приказ.

В дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с работником по основной должности, к примеру, по должности заместителя руководителя, при замещении отсутствующего руководителя организации работнику может быть поручено выполнение полностью всех его обязанностей либо установлены ограничения, например, исключающие возможность изменять структуру и штатное

расписание организации, условия оплаты труда работников, осуществлять прием на работу, и др. ограничения.

При временном замещении работником, в том числе заместителем руководителя, обязанностей руководителя государственной или муниципальной организации без освобождения от своей основной работы, ему производится доплата, размер которой согласно статье 151 Трудового кодекса РФ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Если заместитель руководителя при выполнении своих обязанностей получает оплату труда в размере 0,5 должностного оклада, то ему при временном замещении руководителя организации целесообразно устанавливать доплату, с тем чтобы общий размер оплаты труда за этот период был не ниже должностного оклада, предусмотренного по должности заместителя руководителя организации.

Запись в трудовую книжку работника, замещающего наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, временно отсутствующего руководителя, не вносится.

В зависимости от продолжительности временного отсутствия руководителя государственной или муниципальной образовательной организации учредитель вправе на этот период заключить срочный трудовой договор о работе в должности руководителя, руководствуясь частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ.

С временным исполнением обязанностей руководителя по срочному трудовому договору не следует смешивать заключение с работником трудового договора на определенный срок по вакантной должности, т.е. по должности, которая никем не занята, в том числе когда заключение срочного трудового договора предусмотрено учредительными документами организации или установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое (часть вторая статьи 275 Трудового кодекса РФ).

Назначение на период временного отсутствия руководителя государственной или муниципальной организации другого работника, ему должен устанавливаться должностной оклад, предусмотренный по должности руководителя с учетом уровня квалификации замещающего работника.

### **VIII. Особенности замещения временно отсутствующих педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу**

Замещение временно отсутствующих преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется с учетом положений статьи 332 ТК РФ.

Замещение временно отсутствующих преподавателей в период их болезни, командировки, стажировки, длительного отпуска и в других случаях временного отсутствия, то есть выполнение установленной замещаемым преподавателям учебной нагрузки и иных обязанностей, может осуществляться другими преподавателями с их письменного согласия без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за замещение временно отсутствующих преподавателей, может осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 60.2 и 151 ТК РФ, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору замещающего работника, в котором определяется размер доплаты с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Замещение временно отсутствующих преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы (должность) (к примеру, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), **может также осуществляться:**

путем заключения с другим преподавателем без избрания по конкурсу срочного трудового договора до выхода этого работника на работу;

путем заключения без избрания по конкурсу другого трудового договора на условиях совместительства (внешнего или внутреннего) для выполнения работы в свободное от основной работы время.

В соответствии со статьей 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Следует отметить, что в образовательных организациях, реализующих образовательные программы высшего образования и (или) дополнительного профессионального образования под другим учетным периодом нормы рабочего времени может пониматься семестр, полугодие, учебный год.

## **IX. Замещение временно отсутствующих других педагогических и иных категорий работников**

Замещение временно отсутствующих других педагогических и иных категорий работников осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 60.2, 151 или 72.2 ТК РФ.

#### **Х. Применение оплаты труда отдельных педагогических работников на условиях почасовой оплаты**

При замещении временно отсутствующих работников необходимо иметь в виду, что в отдельных случаях оплата труда учителей, преподавателей и некоторых других педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической или учебной (преподавательской) работы, может осуществляться не на основе ставок заработной платы, а на условиях почасовой оплаты, которая применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также работников методических и учебно-методических кабинетов, центров, иных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате труда за часы педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

При замещении должности учителя, педагога дополнительного образования, преподавателя (за исключением преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) размер оплаты за один час учебной (преподавательской) работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной за установленную норму часов педагогической работы в неделю по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника, на среднемесячное количество рабочих часов по замещаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Часовая ставка при оплате труда преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной по замещаемой должности, на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

При этом часы учебной нагрузки, выполненные преподавателем сверх установленного ему на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки (уменьшенного по основаниям, предусмотренным [пунктом 4.4](#) раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

***Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не свыше двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всего установленного***

(  
у  
м  
е  
н  
ь  
ш  
е  
н  
н  
о  
г  
о  
)

г  
о  
д  
о  
в  
о  
г  
о