



**Коми республиканская организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки РФ**

ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 9/26

Сыктывкар
2026

1. Много лет поднимается вопрос о пересмотре системы оплаты труда учителя. В Министерстве образования вопрос рассматривается, но «воз и ныне там». Почему оклады педагогических работников не повышаются уже несколько лет?

Система оплаты труда учителей в России в 2026 году находится в стадии активного реформирования. С одной стороны, существуют устоявшиеся федеральные правила, с другой — вводятся новые принципы, призванные сделать зарплату более прозрачной и справедливой.

Как устроена система оплаты труда учителя: основа и новый курс

В основе системы лежит соотношение гарантированной и стимулирующей частей. С 2026 года федеральные власти взяли курс на значительное увеличение гарантированной части, чтобы защитить доход педагогов.

- Базовая часть (Гарантированный оклад). Это фиксированная выплата за выполнение нормы трудовых обязанностей. Главное изменение 2026 года: теперь федеральные рекомендации предписывают устанавливать оклад на уровне не менее 70% от общей суммы заработной платы. Это сделано для того, чтобы учителям не приходилось «добирать» до достойной суммы огромным количеством переработок и зависеть от часто субъективных стимулирующих надбавок. Рост фондов оплаты труда теперь также предписано направлять в первую очередь на увеличение именно этой — базовой — части .

- Компенсационные выплаты. Эти выплаты положены за специфические условия труда. К ним относятся доплаты за работу во вредных условиях (например, в кабинетах химии), работу в ночное время, в выходные и праздники.

- Стимулирующие выплаты. Это переменная часть зарплаты, призванная поощрять учителя за качество работы и достижения. По новым рекомендациям, она должна составлять не более 30%. Сюда входят надбавки за:

- Квалификационную категорию, стаж работы, государственные награды.
- Классное руководство, проверку тетрадей, заведование кабинетами.
- Разработку методических материалов, высокие результаты учеников и другие успехи в работе.

Чтобы проверить новые принципы на практике, с 2025-2026 годов запущен пилотный проект. В нём участвуют три региона: Владимирская и Сахалинская области, а также Удмуртская Республика.

В этих регионах зарплата учителей рассчитывается по новой модели, где соотношение базовой и стимулирующей частей жестко зафиксировано как 70% на 30%. Цель эксперимента — ликвидировать необоснованный разрыв в зарплатах педагогов равной квалификации и занятости в разных учреждениях и регионах. В 2026 году Минпросвещения проведет мониторинг результатов, и при положительной динамике проект может быть распространен на всю страну уже с 2027 года.

Проценты индексации и повышения окладов в Коми.

•Повышение с 1 апреля 2024 года: Оклады всех категорий педагогических работников (учителя школ, воспитатели детских садов, преподаватели колледжей и учреждений допобразования) были увеличены на 7% (Приказ Министерства образования и науки Республики Коми от 7 марта 2024 г. № 144-п).

•Повышение с 1 октября 2024 года: Следующий этап повышения окладов составил 10% для тех же категорий работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Постановление Правительства Республики Коми от 27 сентября 2024 г. № 372) — для Государственных образовательных организаций.

К сожалению всё нивелирует тот факт, что стимулирующие надбавки: за квалификацию, за стаж работы, молодым специалистам и за работу в сельской местности, включаются в МРОТ.

Для решения этой проблемы профсоюз внёс предложение, в соглашение о минимальной заработной плате в республике Коми, для работников бюджетной сферы, исключить из МРОТ: надбавку за квалификацию, за стаж работы, молодым специалистам и сельским специалистам.

Педагоги в России имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости (льготную пенсию) независимо от возраста. Это право закреплено в пункте 19 части 1 статьи 30 Федерального закона № 400-ФЗ.

Ниже подробно расписаны все условия, сроки и последние изменения на 2026 год.

2. В настоящее время «льготную» пенсию учитель имеет право получить, проработав в школе 30 лет (25+5) в связи с увеличением пенсионного возраста. Но на севере учителя-женщины выходят на пенсию в 50-55 лет. В связи с этим льготную пенсию учителя не получают и не получают, потому что придет срок получения пенсии по старости. Можно ли вернуть срок 25 лет без добавления 5 лет на севере? А так эта льгота остается только на бумаге.

Основные условия для назначения льготной пенсии

Чтобы воспользоваться этим правом, необходимо одновременное соблюдение нескольких ключевых требований.

Условие	Требование	Дополнительная информация
Специальный стаж	Не менее 25 лет педагогической деятельности определенных должностях учреждениях.	Должности и учреждения должны соответствовать утвержденным Правительством РФ спискам.

Условие	Требование	Дополнительная информация
Индивидуальные пенсионные коэффициенты (ИПК)	Наличие не менее 30 пенсионных коэффициентов.	Требование применяется с 2025 года.
Отсрочка выхода на пенсию	5 лет после выработки 25-летнего стажа.	Главное изменение пенсионной реформы для педагогов (см. подробности ниже).

Главный нюанс: Отсрочка на 5 лет

Право на льготную пенсию возникает после выработки 25 лет стажа, оформить её можно только спустя **5 лет**. Этот срок начинает отсчитываться с момента, когда вы полностью выработали необходимый специальный стаж, т.е. отработав 25 лет вы заслужили право на пенсию, но получать вы ее будите следующим образом.

Как это работает на практике?

- Если вы выработали 25-летний педагогический стаж в **2022 году**, то право на пенсию у вас возникнет только в **2026 году**.

- Если вы выработаете 25-летний стаж в **2026 году**, то оформить пенсию вы сможете только в **2030 году**.

В течение этих 5 лет педагог имеет статус **предпенсионный** со всеми соответствующими льготами и может продолжать работать .

Что входит в педагогический стаж?

В льготный стаж засчитываются не только периоды непосредственной работы. Включаются также:

- Периоды временной нетрудоспособности (больничные).
- Ежегодные оплачиваемые отпуска.
- Отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, **начавшиеся до 6 октября 1992 года** (более поздние периоды декрета, к сожалению, в льготный стаж не засчитываются).

- Курсы повышения квалификации (при условии сохранения места работы, средней зарплаты и уплаты взносов).

- Периоды военной службы по мобилизации или контракту (с 24 февраля 2022 года), а также пребывания в добровольческом формировании, если им непосредственно предшествовала или за ними следовала педагогическая работа. Периоды участия в СВО учитываются в двойном размере.

Актуальные изменения и законодательные инициативы (2024-2026 гг.)

Система регулярно обновляется, и в последнее время произошли важные корректировки:

•**Расширение перечня должностей (2023-2024 гг.).** В список педагогов, имеющих право на льготную пенсию, были официально включены:

- Тьютор.
- Инструктор по физической культуре (в дошкольных учреждениях).
- Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
- Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины (с 1 сентября 2024 года).

Как проверить свой стаж?

Самостоятельно оценить свой стаж можно, заказав выписку из индивидуального лицевого счета (ИЛС) на портале **Госуслуг**. Если данные в выписке неполные или неточные, необходимо обратиться в клиентскую службу **Социального фонда России (СФР)** для их корректировки, предоставив подтверждающие документы (трудовую книжку, справки от работодателя).

Бесплатную консультацию по всем вопросам можно получить по единому телефону контакт-центра СФР: **8 800 100 00 01**.

3. В виду острой необходимости учитель приобретает за собственные средства учебники, канцтовары (бумагу), оборудование, заправляет картриджи.

Должна ли организация оплачивать расходы учителю?

Можно ли за расходы дать отгулы?

Если да, то можно ли этот пункт внести в Коллективный договор?

Нет, приобретение учебников, канцтоваров, оборудования и заправка картриджей за свой счет для учителя **незаконны**. Работодатель (образовательное учреждение) обязан полностью обеспечивать вас всем необходимым для работы.

Вот подробный разбор по каждой категории расходов и ссылки на нормативные акты, которые защищают ваши права.

Учебники и учебные пособия

Это незаконно. Обеспечение учебниками — прямая обязанность школы.

•Согласно **ст. 35 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»**, обучающимся бесплатно предоставляются учебники и учебные пособия. Финансируется это из бюджетных средств .

•Для учителя это также бесплатно: **п. 3 ст. 47** того же закона гарантирует педагогам право на бесплатное пользование библиотеками и учебно-методическими материалами.

Канцтовары, бумага, мел

Это незаконно. Это средства, необходимые для исполнения трудовых обязанностей, и их покупка — забота работодателя.

•**Абзац 4 ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ** прямо обязывает работодателя обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для работы .

•Требование оплачивать их из своего кармана противоречит принципу бесплатности образования, закреплённому в **ст. 43 Конституции РФ**.

Заправка картриджей

Это незаконно. Оргтехника, находящаяся на балансе школы, должна обслуживаться за счёт учреждения .

•Поскольку принтер является имуществом работодателя, расходы на его содержание (включая заправку) несёт именно работодатель .

•**Важный нюанс:** Если вы уже заправили картридж за свой счёт, вы можете требовать компенсацию. Для этого нужно подать заявление на имя директора с приложением чеков, ссылаясь на ту же **ст. 22 ТК РФ**. Однако лучше получать согласие администрации на такие траты заранее.

4. Можно ли включить в Коллективном договоре отгулы за выходные дни, во время которых учитель принимает участие: в мероприятиях, соревнованиях?

Да, включение в коллективный договор положений о предоставлении отгулов за работу в выходные дни (включая участие в мероприятиях и соревнованиях) не только возможно, но и является лучшим способом закрепить гарантии для учителей. Это полностью соответствует Трудовому кодексу и рекомендациям надзорных органов.

Вот подробный алгоритм и правовое обоснование.

Правовая основа: что говорит закон

Работа в выходной день (в том числе участие в мероприятиях, соревнованиях, дежурствах, рейдах) запрещена по умолчанию и допускается только с письменного согласия работника.

Статья 153 ТК РФ даёт работнику право выбора формы компенсации за такую работу:

1.**Двойная оплата.**

2.**Отгул (другой день отдыха).** В этом случае работа в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

Важное изменение с 1 марта 2025 года:

•Отгул можно использовать в любое время, но **в течение одного года** со дня работы в выходной.

•Отгул можно присоединить к ежегодному отпуску.

•Если работник не использовал отгул в течение года, при увольнении ему обязаны выплатить за него компенсацию (разницу между одинарной и двойной оплатой).

Что нужно прописать в коллективном договоре

Чтобы система работала прозрачно и защищала права педагогов, в коллективный договор рекомендуется включить следующие положения:

1.**Обязательное письменное согласие.** Закрепите, что привлечение к работе в выходные (для мероприятий, соревнований) возможно **только с письменного согласия работника**, за исключением чрезвычайных ситуаций (ст. 113 ТК РФ).

2.Право выбора компенсации. Прямо укажите, что педагог имеет право выбрать: двойную оплату или отгул. Работодатель не может навязывать только один вариант.

3.Порядок оформления.

- Работник пишет заявление о согласии на работу в выходной (образец есть в).

- Работодатель издает приказ, где обязательно указывается, какая компенсация выбрана (если выбран отгул, можно сразу указать предполагаемую дату или закрепить, что дата будет согласована позже по заявлению работника).

4.Конкретный срок использования отгулов. Пропишите правило об использовании отгулов в течение года с даты работы, как того требует новая редакция ст. 153 ТК РФ.

5.Запрет на принуждение. Включите пункт о недопустимости практики принуждения педагогов к работе в выходные без согласия и оплаты. Как указано в письме Департамента образования Югры, такая практика является нарушением трудового законодательства и создает правовые риски для школы.

Важные нюансы для педагогов

- Отгул не сгорает.** Даже если педагог не использовал отгул в течение года, он не теряет право на компенсацию — она будет выплачена при увольнении.

- Оплата месяца с отгулом.** Если педагог берет отгул, работа в выходной уже оплачена (в одинарном размере), а сам день отдыха не оплачивается. При этом работодатель не имеет права уменьшать оклад за тот месяц, в котором использован отгул.

- Позиция надзорных органов.** Трудовая инспекция и прокуратура четко указывают: работа педагогов в выходные на мероприятиях без согласия и оплаты — это нарушение, за которое штрафуют организацию (до 50 000 руб.) и руководителя (до 5 000 руб.).

Пример формулировки для коллективного договора

Вы можете предложить включить в раздел "Рабочее время и время отдыха" следующий пункт:

"Работодатель обязуется: Привлекать педагогических работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (включая участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях, соревнованиях, дежурствах и иных мероприятиях, проводимых по инициативе работодателя) только с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работнику предоставляется право выбора компенсации за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ):

- оплата не менее чем в двойном размере;
- оплата в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха (отгула).

День отдыха (отгул) предоставляется на основании письменного заявления работника в течение одного года со дня работы в выходной

или нерабочий праздничный день и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. При увольнении неиспользованные дни отдыха компенсируются в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ."

5. Обязаны ли педагогические работники отрабатывать уроки, выпавшие на праздничные дни? (Требуют выполнения учебной программы). Если не обязаны, то на какой документ можно ссылаться?

Короткий ответ: **нет, педагогические работники не обязаны отрабатывать уроки, выпавшие на праздничные дни, в том смысле, что их не заставляют выходить на работу в сам праздник. Однако существует важный нюанс, касающийся выполнения учебной программы.**

Ситуация регулируется сочетанием трудового и образовательного законодательства. Вот как это работает на практике.

Что говорит закон о работе в праздник?

1. Запрет на работу в праздничные дни. По общему правилу Трудового кодекса РФ (ст. 113), работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечь к ней педагога можно только с его письменного согласия и в исключительных случаях. Уроки в эти дни не планируются.

2. Сохранение заработной платы. Наличие в месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения зарплаты. Педагоги, получающие должностной оклад, получают его в полном размере.

В чем тогда заключается "отработка"?

Здесь вступает в силу требование Закона об образовании (ст. 28): школа обязана реализовать образовательные программы в полном объеме. Если несколько уроков выпало на праздники, их нельзя просто "потерять" — программу нужно выполнить.

Поэтому происходит **перенос занятий**, а не отработка в выходной.

•**Как это выглядит:** Уроки, которые должны были быть, например, 4 ноября, не проводятся в этот день. Администрация школы корректирует расписание и переносит эти часы на другие рабочие дни в пределах учебной недели или месяца.

•**Что важно для учителя:** Для педагога это не является дополнительной работой или переработкой. Он просто проводит запланированное количество уроков в другие рабочие дни. В сумме за месяц он проведет ровно столько занятий, сколько и должно быть по учебному плану.

Важное различие: какие праздники имеются в виду?

Описанные выше правила касаются именно **официальных нерабочих праздничных дней**, установленных ст. 112 ТК РФ (Новый год, Рождество, 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День России, День народного единства и др.).

Существуют также **профессиональные праздники**, например, День учителя (5 октября). Они не являются нерабочими днями. Если День учителя выпадает на будний день, это рядовой рабочий день, и уроки проводятся по расписанию.

Резюме для педагога

1. Выходить на работу в официальный праздничный день и вести уроки вас не имеют права заставить без вашего согласия.

2. Зарплата за месяц не уменьшается из-за наличия праздничных дней.

3. Уроки, выпавшие на праздники, должны быть проведены в другие рабочие дни, чтобы выполнить программу. Это не переработка, а корректировка расписания.

4. Если администрация требует выйти на работу в праздничный день или проводить уроки "сверхурочно" без согласования, это нарушение. Порядок действий должен быть прописан в локальных актах школы (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка).

6. Как отразится доплата до МРОТ на отпускных?

Как доплата до МРОТ влияет на расчет отпускных

Механизм расчета выглядит следующим образом:

1. **Доплата – это часть зарплаты.** По закону, доплата до МРОТ рассматривается как часть заработной платы, которую вы получаете за труд.

2. **Входит в расчетный период.** При расчете среднего заработка для отпуска бухгалтер берет все ваши доходы за последние 12 месяцев, включая суммы ежемесячных доплат до МРОТ.

3. **Увеличивает средний дневной заработок.** Чем выше были ваши доходы в расчетном периоде (с учетом доплат), тем выше будет ваш среднедневной заработок и, следовательно, сумма отпускных.

Таким образом, если бы вам не доплачивали до МРОТ, ваш средний заработок был бы ниже, и отпускные вы получили бы в меньшем размере.

Важное правило: сравнение отпускных с МРОТ

Даже после того, как отпускные рассчитаны, бухгалтер обязан выполнить дополнительную проверку.

• **Правило:** Средний месячный заработок работника, который полностью отработал норму рабочего времени, **не может быть меньше МРОТ**. Это правило закреплено в пункте 18 Положения о средней заработной плате.

• **Как это работает для отпуска:** Бухгалтер сравнивает рассчитанную сумму ваших отпускных за полный месяц с текущим МРОТ.

• МРОТ с 1 января 2026 года составляет **27 093 рубля**.

• Если ваш среднемесячный заработок для отпуска оказался меньше 27 093 руб., бухгалтер обязан сделать пересчет и начислять вам отпускные **из расчета МРОТ**. То есть оплата одного дня отпуска в этом случае будет считаться по формуле: $27\,093 / 29,3$ (среднемесячное число дней) $\approx 924,68$ рубля за каждый день отпуска.

Пример для наглядности

Допустим, ваша зарплата (оклад, стимулирующие) за последние 12 месяцев в среднем составляла 25 000 руб., и вам регулярно доплачивали до

МРОТ по 2 093 руб. Общая сумма дохода, учитываемая для отпуска, включала бы эти доплаты.

Ситуация 1 (без доплат): Если бы доплат не было, ваш среднемесячный заработок составил бы 25 000 руб. Бухгалтер сравнил бы его с МРОТ (27 093 руб.) и увидел, что $25\,000 < 27\,093$. Тогда он был бы обязан начислять вам отпускные из МРОТ: $924,68 \text{ руб.} \times \text{количество дней отпуска}$.

Ситуация 2 (с доплатами): Благодаря доплатам ваш среднемесячный заработок стал равен как раз 27 093 руб. ($25\,000 + 2\,093$). В этом случае он не меньше МРОТ, и расчет отпускных идет из вашего реального среднего заработка (что в итоге дает ту же сумму, что и расчет из МРОТ).

Когда это правило не применяется?

Важно помнить, что правило о сравнении с МРОТ действует не всегда:

- **Если расчетный период отработан не полностью** (например, вы были на больничном, в командировке или отпуске за свой счет). В этом случае средний заработок считается по факту, и сравнивать его с МРОТ не требуется.

- **Если вы работаете на условиях неполного рабочего времени** (например, на 0,5 или 0,75 ставки). Тогда ваш средний заработок сравнивается с МРОТ, рассчитанным пропорционально отработанному времени. Например, для ставки 0,75 минимум для сравнения будет $0,75 \times 27\,093 = 20\,319,75 \text{ руб.}$

Краткий итог: Доплата до МРОТ работает на вашу будущую отпускную сумму, увеличивая ваш средний заработок. А финальная сумма отпускных дополнительно защищена законом и не может быть ниже МРОТ, если вы отработали полный год перед отпуском.

7. Правомерно ли включение в расчётный лист суммы социальной выплаты, которая затем включается в сумму заработной платы (всего начислено)?

Да, включение суммы социальной выплаты в общую сумму начислений в расчетном листе правомерно.

Обоснование

1. Требования к расчетному листу (ст. 136 ТК РФ): Работодатель обязан при выплате зарплаты извещать работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- Форма расчетного листа утверждается работодателем самостоятельно (с учетом мнения профсоюза) и должна позволять работнику видеть все начисления за месяц.

2. Что входит в общую сумму начислений: В графе «всего начислено» (или аналогичной) суммируются все выплаты, начисленные работнику в

данном расчетном периоде независимо от их характера и источника финансирования:

- оплата труда (оклад, ставка, премии, доплаты);
- пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, иные выплаты за счет СФР (если они начисляются работодателем);
- материальная помощь, подарки, компенсации (например, за использование личного имущества), другие социальные выплаты;
- отпускные, командировочные и т.д.

3.Почему это важно: Социальная выплата является частью дохода работника, полученного от работодателя в конкретном месяце. Даже если она не относится к оплате труда (не входит в систему оплаты труда), она должна быть отражена в расчетном листе, чтобы работник видел полную картину своих начислений и мог проверить правильность расчета НДФЛ, страховых взносов, а также понять, из чего сложилась итоговая сумма к выплате.

4.Требование прозрачности: В расчетном листе социальная выплата должна быть выделена отдельной строкой с понятным наименованием (например, «Пособие по временной нетрудоспособности», «Материальная помощь»). Это позволяет работнику отличить её от заработной платы в узком смысле. Включение же в общий итог всех начислений является стандартной практикой и не нарушает закон.

Важно

Если социальная выплата была произведена **не работодателем**, а напрямую государственным органом (например, единое пособие на детей через СФР), она не должна отражаться в расчетном листе, так как работодатель её не начисляет. Однако если работодатель является агентом (например, начисляет больничный, а затем получает возмещение), то он обязан показать это начисление.

Таким образом, включение суммы социальной выплаты в общую сумму начислений в расчетном листе соответствует требованиям трудового законодательства об информировании работника о всех начислениях за период.

8. Как быть, если не выплачиваются командировочные? На каком основании они не выплачиваются?

Невыплата командировочных расходов — это прямое нарушение трудового законодательства. Работодатель обязан возместить вам все расходы, связанные со служебной поездкой. Ниже подробно разобрано, на каком основании вам могут отказать (законно или нет) и что делать, чтобы добиться выплаты.

Основания для невыплаты: когда отказ законен, а когда нет

Законных причин полностью отказать в выплате командировочных практически не существует. Однако есть ситуации, когда работодатель может что-то не оплатить, и это будет в рамках закона.

Законные основания для невыплаты (или отказа в части расходов):

- **Ежедневное возвращение домой.** Если вы командированы в местность, откуда можете ежедневно возвращаться к месту жительства, работодатель вправе не выплачивать суточные. Решение о возможности ежедневного возвращения принимает руководитель с учетом дальности, транспортного сообщения и условий работы.

- **Отсутствие согласования дополнительных расходов.** Если вы потратили деньги на что-то, не входящее в обязательный перечень (проезд, жилье, суточные), и не получили на это предварительного согласия работодателя, он может отказать в компенсации. **Важное изменение с 1 сентября 2025 года:** теперь достаточно письменно уведомить руководителя о планируемых расходах. Если он не возразил, компания обязана их компенсировать.

- **Несоблюдение сроков подачи авансового отчета.** Если вы вовремя не отчитались за выданные ранее средства, работодатель может приостановить выдачу новых сумм, но это не отменяет обязанности возместить уже потраченные вами личные деньги.

Незаконные основания (самые частые случаи):

- **Не оформление командировки документально.** Отсутствие приказа или командировочного удостоверения не освобождает работодателя от выплат. Поездка признается командировкой, если она была совершена по поручению руководителя и в интересах компании. Обязанность правильно оформить документы лежит на работодателе.

- **Невыполнение служебного задания.** Если вы съездили в командировку, но по каким-то причинам не выполнили задание, работодатель **обязан** возместить вам расходы на проезд, жилье и суточные. Наказать вас он может только дисциплинарным взысканием (выговор, замечание), но не рублем.

- **Ссылка на тяжелое финансовое положение.** Отсутствие денег у организации — не повод не платить сотруднику. Это прямое нарушение.

- **Отказ платить "задним числом".** Даже если поездка была давно, вы имеете право требовать компенсацию, пока не истек срок исковой давности (1 год).

Что делать, если командировочные не выплачивают: пошаговая инструкция

Важно: вы не можете приостановить работу из-за невыплаты командировочных. Статья 142 ТК РФ позволяет это делать только при задержке зарплаты, а командировочные — это возмещение расходов, а не оплата труда. Поэтому действуйте иначе.

Подготовьте заявление работодателю. Направьте руководителю письменное заявление (в двух экземплярах) с требованием выплатить задолженность. Обязательно приложите копии всех подтверждающих документов:

- Билеты (электронные, бумажные).
- Счета из гостиницы или договор аренды жилья.

- Чеки на иные расходы (если они были согласованы).
 - Авансовый отчет (если вы его уже составляли).
 - Служебная записка или приказ о направлении в командировку.
- Обратитесь в Первичную профсоюзную организация.**

9. Кто отвечает за снижение оплаты за проверку тетрадей и классное руководство педагогическим работникам? Что делать, если компенсационные выплаты сократили?

Снижение выплат за проверку тетрадей и классное руководство, как и любых других компенсационных или стимулирующих выплат, должно происходить строго в рамках закона. Чаще всего это нарушение, и ваши действия могут привести к восстановлению справедливости.

Вот подробный разбор того, кто за это отвечает, на каком основании выплаты могут быть сокращены и что делать в вашей ситуации.

Кто принимает решение о снижении выплат?

Ответственность за изменение системы оплаты труда (в том числе размера доплат) лежит на **работодателе** — в лице директора школы или уполномоченного им органа (например, управляющего совета), который утверждает локальные нормативные акты (положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах). Однако это решение не может быть произвольным.

За исполнением трудового законодательства следят:

- Государственная инспекция труда (ГИТ)** — рассматривает жалобы работников на нарушения процедуры изменения оплаты труда.

- Прокуратура** — проводит проверки по фактам нарушения трудовых прав.

- Суд** — восстанавливает нарушенные права и взыскивает не выплаченные суммы.

- Профсоюз** — обязан представлять интересы работников и контролировать соблюдение коллективного договора.

Регулирует коллективный договор, если там есть «вилка» - заложен минимальный и максимальный процент выплат.

10. Имеют ли право сократить количество оплачиваемых дней за классное руководство, если классный руководитель находился на больничном или на курсах повышения квалификации? (например, за месяц был 21 рабочий день, из них классный руководитель находился на больничном 5 дней, в итоге классный руководитель получил зарплату за классное руководство за 16 дней. Всё ли тут верно?)

Размер федеральной выплаты в 2026 году

- Для педагогов в населенных пунктах с численностью менее 100 тыс. человек: 10 000 рублей в месяц.**

• **Для педагогов в городах с численностью более 100 тыс. человек: 5 000 рублей** в месяц.

Ранее повышенная выплата (10 тыс. рублей) была установлена только для сельских педагогов, но с 2026 года она распространяется на все малые города (с населением менее 100 тыс. человек).

Источник финансирования

Выплата осуществляется в рамках федерального проекта «Педагоги и наставники», который входит в состав национального проекта «Молодежь и дети».

Общий объем средств, заложенных в федеральном бюджете на эти цели в 2026 году, составляет **более 124 млрд рублей** для школ и около **12,5 млрд рублей** для организаций среднего профессионального образования.

Важные нюансы

1. Региональные доплаты: Указанные суммы — это только федеральная часть. Регионы и муниципалитеты могут устанавливать дополнительные выплаты за классное руководство из своих бюджетов.

2. Невозможность снижения: Образовательное учреждение **не может уменьшить** установленный федеральный минимум, но вправе повысить его из собственного фонда оплаты труда:

Как проверить правильность начисления

В вашем расчетном листе федеральная выплата за классное руководство должна быть выделена отдельной строкой. Если вы работаете в населенном пункте с численностью менее 100 тыс. человек, сумма должна составлять не менее 10 000 рублей (плюс возможные региональные доплаты). Если выплата не пришла вовремя или пришла в меньшем размере, начните с письменного обращения к директору школы и в бухгалтерию.

Да, в вашей ситуации всё верно: оплата за классное руководство за месяц, в котором вы болели, должна быть рассчитана пропорционально фактически отработанному времени.

Вам правомерно оплатили только те дни, когда вы фактически выполняли обязанности классного руководителя.

Ниже подробно объясняется механизм расчёта и приводятся ссылки на нормативные разъяснения.

Почему это законно?

Выплата за классное руководство является неотъемлемой частью заработной платы педагогического работника. Как и в случае с основной оплатой труда, её размер зависит от фактически отработанного времени.

• **Основной принцип:** Согласно разъяснениям Минпросвещения России (Письмо от 07.09.2020 № ВБ-1700/08), ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство исчисляется **пропорционально отработанному времени**.

• **Что это значит на практике:** Если в месяце 21 рабочий день, а вы отработали 16 (так как 5 дней были на больничном), то и выплата за классное руководство будет начислена только за эти 16 дней. За дни временной

нетрудоспособности, когда вы фактически не исполняли свои обязанности, эта выплата не начисляется, так как за эти дни вы получаете пособие по временной нетрудоспособности.

Как должен выглядеть расчёт (на вашем примере)

Допустим, размер ежемесячной выплаты за классное руководство в вашей школе составляет 5000 рублей (федеральная часть) плюс возможная региональная доплата. Расчёт будет следующим:

1. **Стоимость одного рабочего дня**(за классное руководство) = Ежемесячная выплата / Количество рабочих дней в месяце.

•Пример: 5000 руб. / 21 день = **238,10 руб. в день.**

2. **Сумма к выплате** = Стоимость одного рабочего дня × Количество фактически отработанных дней.

•Пример: 238,10 руб. × 16 дней = **3809,60 руб.**

Эта сумма будет включена в ваш расчётный листок за месяц. Остальная сумма, как вы правильно заметили, будет компенсирована пособием по временной нетрудоспособности. При этом важно знать, что само вознаграждение за классное руководство учитывается при расчёте среднего заработка для исчисления больничного.

Важное дополнение про курсы повышения квалификации

В вашем вопросе вы также упомянули курсы повышения квалификации. Здесь ситуация иная:

•Период нахождения на курсах повышения квалификации с отрывом от работы является рабочим временем, за которое за работником сохраняются рабочее место и средняя заработная плата. Следовательно, за этот период выплата за классное руководство должна быть **сохранена в полном объёме**, так как педагогический работник считается выполняющим свои трудовые обязанности.

Резюме

1. **За дни болезни:** Оплата за классное руководство уменьшается пропорционально пропущенным дням. Это законно.

2. **За дни на курсах:** Оплата должна быть сохранена полностью, так как это период работы с сохранением среднего заработка.

3. **Проверка:** Если у вас остаются сомнения, сравните свой расчётный лист с положением об оплате труда вашей школы. Там должен быть прописан порядок выплат, в том числе за классное руководство.