

Фонд заработной платы преподавателей ДШИ: рассчитывается от штатной численности (количества работающих преподавателей) или от тарификации учебного года?

Краткая постановка вопроса

Вопрос о том, чем определяется объём фонда заработной платы (фонда оплаты труда, далее — ФОТ) преподавателей детской школы искусств (далее — ДШИ), допускает два бытовых (и одно корректное) прочтения: (1) учредитель «выделяет» учреждению деньги на оплату труда исходя из количества работающих преподавателей (штатной численности, числа ставок, числа физических лиц); (2) объём средств на оплату труда преподавателей определяется тарификацией учебного года, то есть объёмом фактически преподавательской (учебной) работы, распределённой между работниками по учебным планам. Ниже разобраны обе версии, а также третий, юридически точный вариант: субсидия на выполнение муниципального задания (нормативные затраты) первична как источник средств, тарификация — первична как способ определения объёма педагогической работы внутри учреждения, а штатное расписание и штатная численность — производные (оформительские) документы и показатели, которые не могут подменять собой объём работы.

Раздел 1. Понятийная рамка: ФОТ, фонд заработной платы, штатное расписание, тарификация

Прежде чем отвечать «от чего», необходимо развести четыре разных правовых явления, которые в обиходе смешиваются.

1.1. Заработная плата и ФОТ. Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ, далее — ТК РФ). Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты

труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ); работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). ФОТ учреждения — сумма средств, предназначенных на выплату заработной платы всем работникам; фонд оплаты труда преподавателей — часть этого фонда.

1.2. Штатное расписание. Документ, фиксирующий структуру учреждения, перечень должностей, количество штатных единиц (долей ставок) по каждой должности, оклады (ставки), надбавки и месячный фонд оплаты труда (унифицированная форма № Т-3, утверждённая постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1; с 2013 года формы не являются обязательными в силу ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ, но применяются повсеместно). Штатное расписание отвечает на вопрос «сколько ставок введено», а не «сколько часов работы выполнено».

Ключевое различие: **штатная единица (ставка) ≠ работник (физическое лицо)**. Один преподаватель может занимать 1,5 ставки, а одну ставку могут делить несколько работников (внутреннее и внешнее совместительство — ст. 60.1, 282, 284 ТК РФ). Поэтому «количество работающих преподавателей» и «количество ставок» — не одно и то же, и ни то, ни другое прямо не определяет фонд.

1.3. Тарификация учебного года. Правовой механизм определения объёма учебной (преподавательской) нагрузки каждого педагогического работника на учебный год и исчисления причитающейся ему оплаты. Учебная нагрузка педагогического работника определяется исходя из количества часов по учебным планам, рабочим программам, образовательным программам и кадрового обеспечения; объём нагрузки устанавливается приказом руководителя и оговаривается в трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ; Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, — приложение № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601). Тарификация прямо упоминается в этом Порядке: п. 31 (уменьшение ранее установленной годовой учебной нагрузки) и п. 35 (оплата за замещение временно отсутствовавших преподавателей, за часы сверх установленной на начало учебного года годовой учебной нагрузки, — по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года). Тарификация оформляется тарификационным списком (списком преподавателей с указанием нагрузки, ставок, надбавок) и является расчётной базой для ФОТ преподавательского состава.

1.4. Бюджетный источник. Средства на оплату труда учреждение получает не «на преподавателей» и не «на тарификацию», а в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объём которой определяется нормативными затратами (ст. 69.2, 78.1 Бюджетного кодекса

РФ; п. 3–4 ст. 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ; ст. 99 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Раздел 2. Версия первая: ФОТ преподавателей определяется тарификацией учебного года

2.1. Обоснование

1. **Трудовое законодательство связывает оплату с количеством и качеством труда, а не с численностью коллектива.** Ч. 1 ст. 129, ч. 2 ст. 132, абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ. Численность работников — это следствие объёма работы (и организационное решение работодателя), а не правовое основание размера вознаграждения за труд.
2. **Учебная нагрузка — обязательное условие трудового договора педагогического работника.** Ст. 333 ТК РФ: учебная нагрузка, оговариваемая в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (после передачи полномочий Федеральным законом от 02.08.2019 № 292-ФЗ — Минпросвещения России в отношении педагогических работников, кроме профессорско-преподавательского состава). Порядок, утверждённый приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (приложение № 2, раздел I), требует определять нагрузку по учебным планам, рабочим программам и нормативам часов, оговаривать её в трудовом договоре и не допускает изменения установленного объёма по инициативе работодателя вне установленных случаев.
3. **Норма часов за ставку — переводной коэффициент «часы → ставки».** Для преподавателей и концертмейстеров, а также педагогов дополнительного образования продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы установлена приложением № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (для преподавателей — 18 часов в неделю, для концертмейстеров — 24 часа в неделю, применительно к соответствующим должностям). Отсюда расчёт: **число ставок = объём часов по учебному плану ÷ норма часов за ставку; оплата преподавателя = (его часы ÷ норма часов за ставку) × оклад (ставка) + компенсационные и стимулирующие выплаты.** ФОТ преподавателей = сумма этих величин по всем преподавателям плюс выплаты, не входящие в оклады.
4. **Оплата за работу сверх установленной годовой нагрузки.** П. 35 Порядка (приложение № 2 к приказу № 1601) прямо предусматривает

дополнительную оплату по часовым ставкам за замещение временно отсутствующих преподавателей и за часы, данные сверх установленной на начало учебного года нагрузки. Это подтверждает, что первичной является именно нагрузка (тарификация), а оплата следует за ней.

5. **Экономическая логика.** Тарификация связывает контингент обучающихся, учебные планы, федеральные государственные требования (для дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств — ст. 83 Федерального закона № 273-ФЗ) и количество часов — то есть реальный объём образовательной услуги — с оплатой труда. Штатная численность такой связи не даёт.

2.2. Когда эта версия применяется

- При распределении учебной нагрузки между преподавателями на учебный год (приказ руководителя, тарификационный список на 1 сентября).
- При определении размера оплаты конкретному преподавателю и при разрешении споров о недоплате (в том числе за замещение, за часы сверх нагрузки).
- При планировании ФОТ педагогического персонала внутри учреждения.
- При проверках государственной инспекции труда и прокуратуры (ст. 353–356 ТК РФ): несоответствие оплаты фактически выполненной учебной нагрузке — типичное основание предписания.

2.3. Практический вывод по версии первой

Для определения **объёма труда и размера оплаты каждого преподавателя** определяющей является тарификация учебного года. ФОТ преподавательского состава рассчитывается от учебной нагрузки (часов по учебным планам), переведённой в ставки через норму часов, и от ставок (окладов) с надбавками. Количество работающих преподавателей в этом расчёте является производным показателем: сначала определяется, сколько часов работы нужно выполнить, затем — сколько ставок и работников для этого требуется. Формулировка «ФОТ выделяется от количества работающих преподавателей» в этом смысле юридически неверна.

Раздел 3. Версия вторая: ФОТ определяется штатной численностью (количеством работающих преподавателей)

Эта версия не лишена практических оснований, но её необходимо правильно квалифицировать.

3.1. В каком смысле численность всё же имеет значение

1. **Штатное расписание как финансовый план по должностям.** Месячный ФОТ в штатном расписании (форма № Т-3) — это сумма окладов по введённым штатным единицам с надбавками. Годовой ФОТ по штатному расписанию должен соответствовать объёму средств на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (требования к плану ФХД утверждены приказом Минфина России от 31.08.2018 № 186н) и субсидии на муниципальное задание (ст. 69.2, 78.1 БК РФ, п. 3 ст. 9.2 Федерального закона № 7-ФЗ).
2. **Нормативные затраты рассчитываются через нормативное количество ставок.** Органы власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, формируя нормативные затраты на оказание муниципальной услуги в сфере образования, включают в них затраты на оплату труда педагогических работников с учётом обеспечения уровня средней заработной платы (п. 3 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ). Фактически это означает, что в основе субсидии лежит нормативное соотношение «обучающиеся → часы → ставки → средняя заработная плата», то есть производное от контингента число ставок, а не число физических лиц.
3. **Малокомплектность и сельская местность.** Для малокомплектных организаций и организаций в сельских населённых пунктах нормативные затраты должны предусматривать затраты, не зависящие от количества обучающихся (п. 4 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ). Для ДШИ с индивидуальными формами занятий это особенно значимо: при малом контингенте и индивидуальных занятиях норматив «на обучающегося» объективно не покрывает объём педагогической работы, и учредитель обязан учесть это при формировании задания.
4. **Численность физических лиц влияет на отчётные показатели.** Средняя заработная плата по учреждению рассчитывается исходя из фактического фонда и численности работников (включая совместителей и работников с неполными ставками), поэтому «количество работающих преподавателей» учитывается в мониторинге достижения целевых уровней оплаты труда (ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ; Единые рекомендации по установлению

на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемые ежегодно решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в развитие ст. 135 ТК РФ).

3.2. В каком смысле версия неверна (и опасна)

1. **Как основание размера оплаты она противоречит закону.** Если ФОТ «делится» на число работающих преподавателей («чем больше преподавателей, тем меньше каждому»), заработная плата перестаёт зависеть от количества, качества и сложности труда и начинает зависеть от организационного решения работодателя о численности — это противоречит ч. 1 ст. 129, ч. 2 ст. 132 ТК РФ, абз. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ.
2. **Она смешивает ставку и работника.** Введение дополнительной ставки и приём второго работника на 0,5 ставки — не одно и то же; в первом случае ФОТ растёт, во втором — нет.
3. **Она не снимает главного ограничения.** Учреждение всё равно ограничено объёмом субсидии и планом ФХД: операции сверх утверждённого плана не могут быть проведены в силу механизмов санкционирования расходов (ст. 219 БК РФ).
4. **Юридически значимое следствие ошибки.** Если из-за ориентации на численность преподавателю установлена нагрузка и оплата, не соответствующие тарификации и трудовому договору, работник вправе требовать перерасчёта, включая проценты (денежную компенсацию) за задержку выплаты по ст. 236 ТК РФ.

3.3. Практический вывод по версии второй

Штатная численность (количество ставок по штатному расписанию) — законный **ограничитель и оформительский показатель** ФОТ, а также элемент расчёта нормативных затрат и отчётности. Но она не является юридическим основанием определения ФОТ преподавателей: правомерная формулировка — «ФОТ преподавателей ограничен утверждённым объёмом субсидии и зафиксирован в штатном расписании, но определяется тарификацией учебного года». Прямое «выделение от количества работающих преподавателей» как способа распределения средств между ними противоречит ст. 22, 129, 132 ТК РФ.

Раздел 4. Версия третья (корректная): первична субсидия на муниципальное задание, тарификация — механизм распределения, штатное расписание — производная форма

4.1. Алгоритм, вытекающий из норм

1. **Учредитель** (орган местного самоуправления либо орган культуры субъекта РФ) формирует муниципальное задание и определяет объём субсидии по нормативным затратам (ст. 69.2, 78.1 БК РФ; п. 3–4 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ; подзаконные акты ОМСУ о порядке формирования задания и нормативных затрат). В нормативных затратах на оплату труда педагогических работников должен быть учтён уровень средней заработной платы (п. 3 ст. 99), а для малокомплектных/сельских организаций — затраты, не зависящие от количества обучающихся (п. 4 ст. 99).
2. **Учреждение** (ст. 28 Федерального закона № 273-ФЗ — автономия, в том числе установление штатного расписания и локальное регулирование) до начала учебного года проводит тарификацию: определяет объём часов по учебным планам и программам, распределяет учебную нагрузку между работниками, формирует тарификационный список, издаёт приказ об установлении нагрузки.
3. **Сверка:** ФОТ по тарификации + ФОТ непедагогического персонала + выплаты, не входящие в оклады, должны укладываться в объём средств на оплату труда, предусмотренный планом ФХД и субсидией. Штатное расписание приводится в соответствие: количество ставок и месячный ФОТ по должностям отражают результат тарификации.
4. **Оформление:** учебная нагрузка оговаривается в трудовом договоре либо изменяется по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) или в порядке ст. 74 ТК РФ; локальное положение об оплате труда должно соответствовать нормативным актам учредителя и не ухудшать положение работников по сравнению с ТК РФ (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

4.2. Практический вывод по версии третьей

На вопрос «от количества работающих преподавателей или от тарификации» правильный ответ: **ни «от количества преподавателей», ни «напрямую от тарификации» — средства учреждению выделяются единой субсидией на муниципальное задание (по нормативным затратам), а внутри учреждения размер оплаты труда преподавателей определяется тарификацией учебного года; штатное расписание и численность**

работников производны. Юридически значимыми документами являются: муниципальное задание, нормативные затраты, план ФХД, тарификационный список, приказ об установлении учебной нагрузки, штатное расписание, трудовые договоры и положение об оплате труда.

Раздел 5. Специфика ДШИ как организации дополнительного образования в сфере искусств

1. **Тип и программы.** ДШИ — организация дополнительного образования (ст. 23 Федерального закона № 273-ФЗ), реализующая дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств (ст. 83 Федерального закона № 273-ФЗ; федеральные государственные требования, утверждаемые приказами Минкультуры России, например приказ от 12.03.2012 № 158 по программе «Фортепиано», и аналогичные по иным видам искусств) и дополнительные общеразвивающие программы (ст. 75 Федерального закона № 273-ФЗ; Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утв. приказом Минпросвещения России от 09.11.2018 № 196).
2. **Учредитель и отраслевая принадлежность.** Как правило, учредитель — орган управления культурой муниципального района (городского округа) или субъекта РФ. Поэтому системы оплаты труда устанавливаются в порядке ч. 2–3 ст. 144 ТК РФ с учётом Единых рекомендаций, региональных (муниципальных) примерных положений об оплате труда работников учреждений культуры и локального положения об оплате труда учреждения. Для федеральных учреждений ориентиром служат постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 и перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 и № 818 соответственно; на муниципальном уровне им соответствуют акты ОМСУ. Отраслевые соглашения в сфере культуры применяются в порядке ст. 45–48 ТК РФ, если они действуют и распространены на учреждение.
3. **Индивидуальные формы занятий и малые группы.** Именно в ДШИ структура нагрузки (индивидуальные уроки, ансамбли, мелкогрупповые занятия) делает расчёт ФОТ по нормативу «на обучающегося» недостаточным без специальных корректировок (по аналогии с логикой п. 4 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ) — это аргумент для учреждения при согласовании нормативных затрат с учредителем.
4. **Должности с разной нормой часов.** Преподаватель (18 часов в неделю за ставку), концертмейстер (24 часа в неделю за ставку), педагог дополнительного образования — приложение № 1 к приказу Минобрнауки

России от 22.12.2014 № 1601. Тарификационный список составляется по каждой должности отдельно, а ФОТ суммируется.

5. **Оплата за замещение.** Работа за временно отсутствующего преподавателя сверх установленной годовой нагрузки оплачивается дополнительно по часовым ставкам (п. 35 Порядка, приложение № 2 к приказу № 1601). Это ещё раз подтверждает приоритет тарификации и нагрузки над «головной» численностью.
6. **Платные услуги.** Если объём педагогической работы превышает возможности субсидии, источником оплаты могут быть доходы от платных образовательных услуг (ст. 101 Федерального закона № 273-ФЗ; п. 4 ст. 9.2 Федерального закона № 7-ФЗ; ст. 298 ГК РФ), но распоряжение этими средствами ограничено целями уставной деятельности, а оплата труда в рамках платных услуг оформляется в том же порядке тарификации и локальным положением об оплате труда.

Раздел 6. Процедурные последствия: как правильно привести нагрузку и ФОТ в соответствие

Ситуация	Правовое основание	Что необходимо сделать
Нагрузка в тарификации больше, чем позволяют средства субсидии	План ФХД (приказ Минфина России от 31.08.2018 № 186н), ст. 219 БК РФ, ст. 74 ТК РФ	Сократить (перераспределить) учебную нагрузку; уведомить работников об изменении определённых сторонами условий трудового договора не позднее чем за два месяца; уменьшение годовой нагрузки допускается в случаях, предусмотренных п. 31 Порядка (приказ № 1601)
Нагрузка меньше нормы за ставку	Ст. 93 ТК РФ (оплата пропорционально отработанному времени), приложение № 1 к приказу № 1601	Оформить неполную ставку (0,5; 0,25) или совместительство (ст. 282, 284 ТК РФ)
Работников нужно меньше, чем ставок	Ст. 81, 82, 179, 180 ТК РФ	Сокращение численности (штата) с соблюдением гарантий; либо перераспределение нагрузки без изменения штата
Тарификация и штатное		

Ситуация	Правовое основание	Что необходимо сделать
расписание расходятся	Ст. 8 ТК РФ (локальные акты), ст. 22 ТК РФ	Привести штатное расписание в соответствие с тарификацией и планом ФХД; издать новый приказ
Нужно изменить установленную нагрузку в течение года	Ст. 72, 74 ТК РФ; п. 31, 35 Порядка	Соглашение сторон либо ст. 74 ТК РФ с уведомлением за два месяца; замещение оплачивать дополнительно (п. 35)

Отдельно отметим гарантии по оплате: не ниже минимального размера оплаты труда при полной выработке нормы рабочего времени (ст. 133 ТК РФ), сроки выплаты не реже двух раз в месяц (ст. 136 ТК РФ), индексация (ст. 134 ТК РФ). Районные коэффициенты и процентные надбавки не включаются в МРОТ (постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

Раздел 7. Типичные практические ситуации

Кейс 1. «В школе 20 преподавателей, но часов только на 14 ставок».

Оплата определяется не числом преподавателей, а совокупным объёмом часов: сначала рассчитывается число ставок (часы ÷ норма часов), затем нагрузка распределяется, и при неполном объёме ставки оформляются долями (ст. 93 ТК РФ). ФОТ при этом не увеличивается — увеличивается или уменьшается количество работников.

Кейс 2. «Тарификация дала объём, который не покрывается нормативом на обучающегося».

Учреждение обязано проинформировать учредителя: нормативные затраты должны включать затраты на оплату труда исходя из уровня средней заработной платы (п. 3 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ), а для малокомплектных организаций и организаций в сельской местности — затраты, не зависящие от количества обучающихся (п. 4 ст. 99). Для ДШИ с индивидуальными формами занятий это основной аргумент.

Кейс 3. «Преподавателю установили нагрузку, а потом уменьшили в течение года без оплаты».

Уменьшение допускается в установленных случаях (п. 31 Порядка), с соблюдением ст. 74 ТК РФ (уведомление за два месяца). Часы за замещение временно отсутствующих и часы сверх установленной годовой нагрузки оплачиваются дополнительно по часовым ставкам (п. 35 Порядка). Невыплата — основание для ст. 236 ТК РФ, ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ.

Кейс 4. «Штатное расписание утвердили по количеству работающих преподавателей, а тарификацию не составляли». Это дефект, а не правовое основание: учебная нагрузка каждого работника должна быть определена и оговорена в трудовом договоре (ст. 333 ТК РФ, приложение № 2 к приказу № 1601). Отсутствие тарификации лишает учреждение возможности обосновать как размер оплаты, так и законность изменения нагрузки; при проверке или споре работник может требовать перерасчёта за фактически выполненный объём работы.

Раздел 8. Правовые риски и ответственность

- **Для учреждения:** предписания государственной инспекции труда и прокуратуры (ст. 353–356 ТК РФ); административная ответственность за нарушение трудового законодательства (ст. 5.27 КоАП РФ), за невыплату зарплаты (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ), уголовная — при частичной или полной невыплате свыше трёх месяцев (ст. 145.1 УК РФ); проценты за задержку по ст. 236 ТК РФ.
- **Для учредителя:** нарушение порядка формирования и финансового обеспечения муниципального задания (ст. 15.15.15 КоАП РФ), риск судебного спора с учреждением и с работниками при недостаточности нормативных затрат.
- **Общий риск:** локальные нормативные акты (положение об оплате труда, приказы о тарификации), ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ); позиции судов нижестоящих инстанций при рассмотрении споров проверяются на соответствие этим нормам и разъяснениям постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 381–391 ТК РФ) со сроками обращения, установленными ст. 392 ТК РФ (три месяца по спорам о взыскании заработной платы, год — по спорам о невыплате).

Итоговые практические выводы

1. **Основная юридическая конструкция.** ФОТ преподавателей ДШИ формируется исходя из объёма педагогической работы (учебной нагрузки) по тарификации учебного года, переведённой в ставки через норму часов, и ограничен объёмом субсидии на муниципальное задание и планом ФХД.

Штатная численность и число работающих преподавателей — производные показатели, оформляемые в штатном расписании, а не основание размера фонда.

2. **Если вопрос понимать как «как учредитель выделяет деньги»** — ответ: единой субсидией по нормативным затратам на муниципальное задание (ст. 69.2, 78.1 БК РФ; п. 3–4 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ), а не «по преподавателям» и не «по тарификации».
3. **Если вопрос понимать как «как распределяются средства между преподавателями»** — ответ: по тарификации учебного года (ст. 333 ТК РФ; приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, приложения № 1 и № 2).
4. **Практические обязанности работодателя:** ежегодная тарификация до начала учебного года, издание приказа об установлении нагрузки, закрепление нагрузки в трудовых договорах, соответствие штатного расписания и плана ФХД тарификации, дополнительная оплата замещения (п. 35 Порядка), соблюдение процедур ст. 72, 74 ТК РФ при изменении нагрузки, запрет дискриминации в оплате (ст. 22, 129, 132 ТК РФ).
5. **Обе конкурирующие версии применимы, но каждая — в своей плоскости:** «от тарификации» — для определения труда и оплаты конкретных работников; «от штатной численности/числа ставок» — для целей планирования субсидии, штатного расписания и отчётной средней заработной платы. Прямое сведение ФОТ к количеству работающих преподавателей как способу распределения средств между ними противоречит ТК РФ.

Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 8, 9, 15, 16, 22, 56, 57, 60.1, 72, 74, 81, 82, 93, 129, 132, 133, 134, 135, 136, 144, 145, 179, 180, 236, 282, 284, 285, 333, 353–356, 381–392.
2. Бюджетный кодекс Российской Федерации: ст. 69.2, 78.1, 219.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации: ст. 298.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27, 15.15.15.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: ст. 2 (п. 19–24), 8, 9, 23, 28, 47, 75, 83, 99 (ч. 3, 4), 101 (в редакции, в том числе с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 24.06.2025 № 153-ФЗ).
7. Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»: ст. 9.2.

8. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»: ч. 4 ст. 9.
9. Федеральный закон от 02.08.2019 № 292-ФЗ (изменение компетенции федеральных органов исполнительной власти в сфере образования и науки; новая редакция ч. 3 ст. 333 и ст. 335 ТК РФ).
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений...».
11. Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (форма № Т-3 «Штатное расписание»).
12. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников...» — приложение № 1 (нормы часов) и приложение № 2 (Порядок определения учебной нагрузки; п. 31, 35).
13. Приказ Минпросвещения России от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
14. Приказ Минкультуры России от 12.03.2012 № 158 (федеральные государственные требования к дополнительной предпрофессиональной программе в области музыкального искусства «Фортепиано»); аналогичные приказы по иным видам искусств.
15. Приказы Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (перечень видов выплат компенсационного характера) и от 29.12.2007 № 818 (перечень видов выплат стимулирующего характера).
16. Приказ Минфина России от 31.08.2018 № 186н (требования к составлению и утверждению плана финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения); для муниципальных учреждений — соответствующие приказы финансовых органов муниципальных образований.
17. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утверждаются ежегодно решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в развитие ст. 135 ТК РФ).
18. Отраслевые соглашения в сфере культуры (применяются в порядке ст. 45–48 ТК РФ при их действии и распространении на учреждение).
19. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

-
20. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П (районные коэффициенты и процентные надбавки не включаются в МРОТ).
 21. Указ Президента Российской Федерации от 18.11.2025 № 845 (в части разграничения полномочий по установлению условий оплаты труда работников бюджетной сферы) — в применимой части.
 22. Нормативные правовые акты органа местного самоуправления (органа управления культурой субъекта РФ): положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры/образования, порядок формирования муниципального задания и расчёта нормативных затрат на услуги ДШИ, а также локальные акты учреждения (положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка, приказы о тарификации и об установлении учебной нагрузки).
- 