

Сборник ответов на вопросы, связанные с определением и оплатой за выполнение учебной нагрузки в организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, с регулированием режима рабочего времени, с особенностями работы по совместительству и с определением видов работ, которые не считаются совместительством, с комплектования преподавательских кадров и др.

*(Подготовлено экспертом Общероссийского Профсоюза образования
В.Н.Понкратовой)*

Сокращения, применяемые в текстах ответов на вопросы:

СПО – образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования.

В текстах ответов на вопросы используются ссылки на нормативные правовые акты, применяемые неоднократно, в сокращенном виде, но после того, когда в одном из предыдущих ответов дано их сокращение после указания на номера, даты и их полные наименования.

1. Вопрос.

В приказе Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени...» приложение № 2 пункт 4 подпункт 4.1 сказано: «... Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется». С выходными днями понятно. А вот как не планировать нагрузку на праздничные дни? Каким образом это можно реализовать в условиях СПО и где, в каком нормативном документе прописан этот механизм.

Как реально учесть при тарификации преподавателей то, что нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется, если на момент составления тарификации расписание учебных занятий неизвестно, а значит невозможно определить, попадет ли занятие на праздничный день или нет? Имеет ли право преподаватель отработать часы, совпавшие с праздником и не выданные по этой причине?

Ответ.

В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных указанной статьей особо (это связано с предотвращением катастроф, аварий, стихийных бедствий, других чрезвычайных ситуаций).

Положения о том, что преподавателям СПО учебная нагрузка не должна планироваться на общевыходные и нерабочие праздничные дни, содержатся в пункте 4.1 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – приказ № 1601).

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре, определен разделом I приложения 2 к приказу № 1601. В соответствии с п. 1.2 при определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Указание, не допускающее планирование учебной нагрузки, на общевыходные и праздничные дни, предусмотрено для того, чтобы не превышать ее объем преподавателям, которые фактически не смогут выполнить преподавательскую работу из-за возможного совпадения расписания занятий с общевыходными и нерабочими праздничными днями.

Чтобы не допускать превышения объема годовой учебной нагрузки, по указанным причинам, образовательная организация может при ее распределении создавать некоторый ее резерв с той целью, чтобы за счет такого резерва можно было бы выделять дополнительное количество часов учебной нагрузки тем преподавателям, учебное расписание которых совпало с нерабочими праздничными днями (это должно быть зафиксировано).

Если установленного годового количества часов учебной нагрузки для выполнения образовательной программы оказалось недостаточно, то такая дополнительная учебная нагрузка должна быть оплачена на условиях почасовой оплаты после выполнения установленного на начало учебного года объема годовой учебной нагрузки либо уменьшенного объема учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным п. 4.4. приложения 2 к приказу № 1601.

Пунктом 4.4 приложения 2 установлено, что в случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, то определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

При этом установленная преподавателю на начало учебного года средняя месячная заработная плата за преподавательскую работу уменьшению не подлежит и выплачивается ежемесячно независимо от учебной нагрузки, выполняемой преподавателями в каждом месяце учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2. Вопрос.

В приказе № 1601 от 22.12.2014 года приложение № 2, подпункт 1.5 сказано: «Объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменён в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся ...».

Может ли работодатель уменьшить нагрузку преподавателя в середине учебного года (например, с 1 февраля) на то количество часов, которое приходится на праздничные дни учебного года?

Ответ.

Прежде всего, обращаем внимание на различия в понятиях, применяемых в приложении 2 к приказу № 1601:

- «изменение в текущем учебном году объема учебной нагрузки, установленного на начало учебного года, по инициативе работодателя в сторону ее снижения»;

- «уменьшение учебной нагрузки, определенной на начало учебного года в годовом объеме, если она не может быть выполнена преподавателем по обстоятельствам, указанным в п. 4.4 приложения 2 к приказу № 1601».

Пунктом 4.4. приложения 2 к приказу № 1601 не предусматривается оснований для уменьшения учебной нагрузки, «приходящейся на праздничные дни».

Положения пункта 1.5. приложения 2 к приказу № 1601 связаны именно с недопущением изменения объема учебной нагрузки, установленной на начало учебного года в текущем году в сторону ее снижения по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Следует отметить, что положение о недопущении изменения объема учебной нагрузки, установленного на начало учебного года в текущем году в сторону ее снижения по инициативе работодателя фактически касается только преподавателей, для которых согласно пункту п. 2.8.2 приложения 1 к приказу № 1601 применяется норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год.

Что касается преподавателей организаций среднего профессионального образования, к которым применяется норма часов учебной (преподавательской) работы, соответствующая 18 часам в неделю за ставку заработной платы (пункт 2.8.1 приложения 1 к приказу № 1601), то в отношении них изменение объема учебной нагрузки, установленного на начало учебного года в текущем году в сторону ее снижения по инициативе работодателя, допускается, но если это

связано с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Об изменении объема учебной нагрузки таких преподавателей в сторону ее снижения, а также о причинах, вызвавших необходимость этих изменений, работодатель обязан уведомить преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п. 1.8 приложения 2 к приказу № 1601). В таких случаях преподавателю до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в порядке и размерах, предусмотренных п. 2.4 приложения 2 к приказу № 1601.

3. Вопрос.

Работаю заместителем директора в организации среднего профессионального образования. Какой объем учебной нагрузки может выполняться руководителем и заместителем руководителя организации?

Ответ.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем определяется непосредственно учредителем либо уполномоченным им органом, который с преподавателем заключает трудовой договор, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Объем преподавательской работы определяется при заключении трудового договора по основной работе (если одновременно решается вопрос и о преподавательской работе) путем внесения в него соответствующих положений об учебной нагрузке либо при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору. При этом следует руководствоваться положениями пунктов 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601.

При этом, как правило, предоставление преподавательской работы указанным лицам, следует осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4. Вопрос.

Работаю в СПО заместителем директора и имею педагогическую нагрузку. Производится ли в конце учебного года начисление переработки?

Ответ.

Заместители руководителей СПО помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу, которая в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) (далее в ответах на вопросы - постановление № 41) в том же учреждении не является совместительством.

Оплата труда указанных работников за преподавательскую работу, не являющуюся совместительством, должна осуществляться в порядке и на условиях, установленных для преподавателей, т.е. путем установления среднемесячной заработной платы исходя из годового объема учебной нагрузки, уменьшения учебной нагрузки по тем же основаниям, что и у преподавателей (к примеру, в связи с болезнью), а также применения условий почасовой оплаты за часы переработки после выполнения установленного (уменьшенного) объема учебной нагрузки.

Указанные условия в отношении работников, осуществляющих в том же образовательном учреждении помимо основной работы преподавательскую работу, целесообразно закреплять в коллективном договоре и в положении об оплате труда.

5. Вопрос.

Имеет ли право директор колледжа снять без приказа часть педагогической нагрузки у заместителя директора и передать ее другому преподавателю в течение учебного года или на следующий учебный год?

Ответ.

Заместители руководителей организаций среднего профессионального образования осуществляют преподавательскую работу, которая в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления № 41 в том же учреждении не является совместительством, вносится в трудовой договор по основной работе (дополнительное соглашение к трудовому договору по основной работе).

Если преподавательская работа не носила временный характер (к примеру, не осуществлялась за временно отсутствующего работника либо в период до принятия на вакантные часы постоянного работника), то в трудовом договоре по основной работе (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается годовой объем преподавательской работы, размер оплаты труда в виде среднемесячной заработной платы, время выполнения преподавательской работы (имеется в виду возможность осуществления преподавательской работы в

основное рабочее время полностью либо частично).

Следовательно, если выполнение учебной нагрузки не носило для заместителя руководителя временный характер, то изменения условий трудового договора, связанные с изменениями объема учебной нагрузки, установленного на учебный год, в сторону ее снижения, могут осуществляться в том же порядке, что и для преподавателей, для которых данная работа является основной.

6. Вопрос.

Какие работники организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, считаются внутренними совместителями?

Сохранилось ли право руководителей СПО, в том числе находящихся в структуре вузов, на ведение преподавательской работы?

Ответ.

При использовании такой формы организации труда как совместительство необходимо исходить из того, что совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы на условиях другого трудового договора в свободное от основной работы время.

При заключении трудового договора о работе по совместительству необходимо основываться на положениях статьи 60.1 ТК РФ, которая определяет понятие работы по совместительству, разграничивает совместительство на внутреннее (у того же работодателя) и внешнее (у другого работодателя).

В соответствии с положениями этой статьи работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы как у того же работодателя в порядке внутреннего совместительства, так и (или) у другого работодателя в порядке внешнего совместительства.

Следует при этом учесть, что не для всех работников организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, работа в другой должности у того же работодателя будет считаться внутренним совместительством, поскольку постановлением Минтруда России № 41 для отдельных видов работ установлены особенности их регулирования, заключающиеся в том, что педагогическая работа в одном и том же учреждении в ряде случаев совместительством вообще не является и не требует заключения другого трудового договора.

К примеру, в соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России № 41 не считается совместительством в том же учреждении СПО:

- работа без занятия штатной должности по выполнению педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию

кабинетами, лабораториями и отделениями; руководству предметными и цикловыми комиссиями;

- преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений;
- работа по руководству практической подготовкой студентов и иных обучающихся и др.

Не считается также совместительством работа в том же образовательном учреждении сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы (подпункт «з» пункта 2 постановления Минтруда России № 41).

Внутренним совместительством в СПО может считаться лишь работа на должностях, отнесенных к рабочим профессиям, к общеотраслевым должностям служащих (бухгалтерские, инженерные должности), работа руководящих работников на штатных должностях (например, работа заместителя директора в должности педагога-психолога).

7. Вопрос.

Является ли методист организации среднего профессионального образования, ведущий преподавательскую работу в объеме 453 часа в год в этом же учебном заведении, внутренним совместителем?

Ответ.

Нет, не является. В соответствии с подпунктом «ж» пункта 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций среднего профессионального образования в той же организации не считается совместительством.

8. Вопрос.

Кто имеет право распределять на новый учебный год учебную нагрузку преподавателей образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, может ли она устанавливаться в меньшем объеме или перераспределяться между преподавателями?

Ответ.

Право распределять учебную нагрузку на новый учебный год предоставлено руководителю СПО, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом следует руководствоваться положениями, изложенными в соответствующих разделах приложения № 2 к приказу № 1601.

Руководители образовательных учреждений не имеют права без учета положений, предусмотренных пунктами 1.6-1.8 приложения 2 к приказу № 1601, изменять объем учебной нагрузки преподавателей на новый учебный год в сторону ее снижения, в том числе в связи с приемом на работу других преподавателей по основному месту работы или по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между преподавателями или для предоставления преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей, их заместителей и других работников).

9. Вопрос.

Как определяется учебная нагрузка преподавателей образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, находившихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, после выхода их на работу?

Ответ.

В соответствии со статьей 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Поскольку место работы (должность) преподавателя СПО характеризуется наличием у него учебной нагрузки, то обеспечение сохранения их места работы (должности) на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет возможно только путем установления им на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Обеспечение преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прав, установленных статьей 256 ТК РФ, регулируется положениями пункта 5.1 приложения 2 к приказу № 1601.

Согласно этому пункту определение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, должно осуществляться ежегодно при распределении учебной нагрузки на новый учебный год в порядке, предусмотренном главами I и IV приложения 2 к приказу № 1601 и распределяться на указанный период между другими преподавателями.

10. Вопрос.

Как определяется размер оплаты преподавателя СПО за учебную нагрузку?

Ответ.

Ежегодно на начало учебного года преподавателям организаций среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, составляющей 720 часов в год, определяется средняя месячная заработная плата с учетом определенного

им фактического объема учебной нагрузки в порядке, установленном положениями приложения 2 к приказу № 1601.

Среднемесячная заработная плата исчисляется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный преподавателю объем годовой учебной нагрузки и деления полученного результата на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления размера месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного результата на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки либо уменьшенной по основаниям в порядке, установленном п. 4.4 приложения 2 к приказу № 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки либо уменьшенной по основаниям в порядке, установленном п. 4.4 приложения 2 к приказу № 1601. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации либо уменьшенной по основаниям в порядке, установленном п. 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

Установленная при тарификации с учетом объема учебной нагрузки средняя месячная заработная плата уменьшению не подлежит.

Пример.

Преподавателю СПО при норме часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за установленную ему ставку заработной платы определен

годовой объем учебной нагрузки, составляющий, к примеру, 1200 часов.

Оплата труда такого преподавателя за фактический объем учебной нагрузки определяется на начало учебного года **в виде средней месячной заработной платы** путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему фактический объем годовой учебной нагрузки, деления полученного результата на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка преподавателя определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по должности преподавателя, на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющей 72 часа (720 : 10 учебных месяцев).

Среднемесячная заработная плата преподавателя за фактический объем учебной нагрузки будет исчисляться с применением следующих формул:

Порядок определения часовой ставки.

$$\text{Чст} = \text{Ст} : 72,$$

где:

Чст – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

Ст – размер ставки заработной платы, установленный по должности преподавателя в месяц за норму 720 часов педагогической работы в год.

72 – среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

Порядок исчисления среднемесячной заработной платы.

Среднемесячную заработную плату преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки следует исчислять по следующей формуле:

$$\text{Срмз} = \frac{\text{Чст} \times 1200}{10},$$

где:

Срмз – среднемесячная заработная плата преподавателя, исчисленная за фактический годовой объем учебной нагрузки;

Чст – размер часовой ставки заработной платы преподавателя;

1200 – фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя;

10 – количество учебных месяцев.

Исчисленная таким образом среднемесячная заработная плата преподавателя за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от ее объема в каждом учебном месяце. При повышении размера ставки заработной платы по должности преподавателя в течение учебного года среднемесячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного результата на 10 учебных месяцев.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при

получении дополнительного профессионального образования, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц (п. 4.4. приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Так, например, преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1200 часов, был в отпуске, в связи с этим он отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества рабочих дней в ноябре, составляющего, к примеру, 21 день по календарю соответствующего календарного года).

Определенный этому преподавателю объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть часов годовой учебной нагрузки – за полный календарный месяц отсутствия, и на количество часов - за 14 рабочих дней отсутствия.

Количество часов, на которое будет уменьшен объем учебной нагрузки преподавателя за неполный месяц отсутствия на работе будет определяться путем умножения количества часов, составляющего 1/10 часть от годовой учебной нагрузки, на количество рабочих дней, приходящихся на время отсутствия в месяце, отработанном частично, и деления полученного результата на количество рабочих дней в данном месяце.

В данном примере объем учебной нагрузки должен быть уменьшен на 200 часов, а именно:

- на 120 часов - за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) независимо от количества часов, выполняемых в октябре по расписанию ($1200 : 10$ мес. учебного года = 120 (1/10 часть за каждый полный месяц));

- на 80 часов из расчета за 14 рабочих дней отсутствия в ноябре (120 (количество часов в месяц исходя из годовой учебной нагрузки) $\times 14$ (количество дней отсутствия, приходящихся на рабочие дни в ноябре по календарю) : 21 (принятое для примера количество рабочих дней в ноябре) = 80 часа (уменьшение учебной нагрузки за ноябрь)).

Таким образом, уменьшенная годовая учебная нагрузка этого преподавателя составит 1000 часов ($1200 - (120 + 80)$).

Оплата за часы преподавательской работы, данные сверх уменьшенной учебной нагрузки по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

11. Вопрос.

Может ли учебная нагрузка преподавателям устанавливаться только на определенный срок?

Ответ.

Учебная нагрузка на определенный срок может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки преподавателей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

При определении учебной нагрузки преподавателя на определенный срок указывается период, в течение которого она будет выполняться временно и основания для такого решения.

12. Вопрос.

Колледж находится в структуре вуза и финансируется из федерального бюджета. В территории, где находится вуз и колледж, к заработной плате работников школ и других образовательных учреждений применяется районный коэффициент 1,6, а в нашем учреждении, поскольку оно федеральное - коэффициент 1,5. Является ли это нарушением?

Ответ.

В соответствии со статьей 316 Трудового кодекса РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов.

Исходя из норм указанной статьи ТК РФ на работников федеральных бюджетных учреждений не распространяются более высокие размеры районных коэффициентов, установленные для работников учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов.

Вместе с тем, учитывая, что системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений устанавливаются учреждением самостоятельно, то в пределах имеющихся средств вместо применения более высоких размеров

районных коэффициентов может быть принято решение об установлении более высоких размеров ставок и окладов, но не ниже минимальных размеров ставок и окладов работников организаций, содержащихся в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности (при их наличии), утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета.

13. Вопрос.

При каком объеме учебной нагрузки преподаватели СПО считаются штатными работниками?

Ответ.

В отношении преподавателей СПО понятие «штатный» не применяется. Если для преподавателя учреждения среднего профессионального образования данное учреждение является местом основной работы, то он является основным работником этого учреждения независимо от фактического объема учебной нагрузки. Если основным местом работы преподавателя является другая организация, то с преподавателем данной организации заключается трудовой договор о работе по совместительству.

Комплектование кадров преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО, имеет ту характерную особенность, которая заключается в том, что штатные расписания учреждений не предусматривают нормативов для определения числа преподавателей различных специальностей.

В каждом образовательном учреждении, осуществляющем обучение по указанным программам, количество преподавателей устанавливается исходя из объема учебной нагрузки по специальности, а не на основе штатного расписания, как при определении числа работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала либо при определении количества педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу организаций, реализующих образовательные программы высшего образования.

Такая особенность вызвана еще и тем, что преподавателям СПО устанавливаются не должностные оклады, как преподавателям вуза, а ставки заработной платы за определенную норму часов преподавательской работы, составляющую 720 часов в год, являющиеся расчетными величинами для определения размера их среднемесячной заработной платы в зависимости от фактического годового объема учебной нагрузки.

Таким образом, количество преподавателей в организациях, реализующих программы СПО, определяется в зависимости от количества оплачиваемых часов по учебному плану (ФГОС) и от объема учебной нагрузки в учебном году каждого из преподавателей.

При одном и том же фонде оплаты труда организации, предназначенного на оплату учебной (преподавательской) работы, количество преподавателей уменьшается при увеличении объема учебной нагрузки каждого преподавателя и увеличивается, если учебная нагрузка каждого из них будет устанавливаться в меньших объемах, в т.ч. в пределах нормы или менее нормы.

Следует еще раз отметить, что сокращение количества преподавателей СПО не влечет за собой экономию фонда оплаты труда, поскольку высвобожденный объем учебной нагрузки будет выполняться оставшимся составом преподавателей с оплатой их труда за счет предназначенных на эти цели средств.

14. Вопрос.

Должны ли в трудовой договор с работником (в дополнительное соглашение к трудовому договору) включаться размеры компенсационных и стимулирующих выплат?

Ответ.

Положениями части второй статьи 57 ТК РФ определены условия, являющиеся обязательными для включения в трудовой договор. К ним, в том числе, относятся размер ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

Для преподавателей, помимо условий, содержащихся в части второй статьи 57 ТК РФ, обязательными для включения в их трудовой договор является объем установленной им учебной нагрузки.

Размеры выплат компенсационного характера, которые определяются коллективными договорами организации, не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Что касается выплат стимулирующего характера, то поскольку размеры и условия осуществления таких выплат в организациях устанавливаются, как правило, коллективными договорами, локальными нормативными актами, то в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются либо конкретные размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

15. Вопрос.

Можно ли оплачивать труд преподавателей, имеющих квалификационную категорию по одной должности, при выполнении педагогической работы в другой должности? Как можно оформлять в этих

случаях оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если это возможно?

Ответ.

Прежде всего, следует учесть, что оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), поскольку квалификационная категория преподавателям устанавливается по должности преподавателя без указания преподаваемого предмета, дисциплины, курса.

Положения о возможности производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, закреплены Отраслевыми соглашениями, заключаемыми между Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования, Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования, рекомендованными для закрепления таких же положений в региональных, территориальных соглашениях, в коллективных договорах, если по должности, по которой установлена квалификационная категория, и по другой должности совпадают профили работы (деятельности).

Могут также быть закреплены в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положения о сохранении условий оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий:

- за педагогическими работниками, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо в первый год работы после выхода из указанного отпуска, на период подготовки и прохождения аттестации;
- за педагогическими работниками, у которых срок действия квалификационной категории истекает перед наступлением пенсионного возраста;

Данные положения вытекают из Разъяснения по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, направленных в регионы письмом Минпобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 г. № № 08-1933/505 (ответ на вопрос № 58).

16. Вопрос.

В связи с эпидемией гриппа в городе был объявлен карантин в образовательных организациях, из-за чего были отменены учебные занятия. Должны ли работники образовательных учреждений выходить на работу, считается ли такой период простоем, как производится оплата труда работников?

Ответ.

Прежде всего, следует учесть, что периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям для обучающихся, в т.ч. по причине карантина, для работников являются рабочим временем и простоем не являются.

Режим их рабочего времени в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется положениями, определяющими особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрированным Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – Особенности режима, приказ № 536).

В такие периоды в соответствии с разделом V Особенности режима педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV Особенности режима, т.е. в таком же порядке, который предусмотрен при работе в каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника.

За время работы в указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

17. Вопрос.

Должны ли сниматься часы педагогической нагрузки с преподавателя в связи с направлением его по приказу директора СПО на курсы повышения квалификации?

Ответ.

О необходимости уменьшения преподавателям СПО объема годовой учебной нагрузки, установленного на начало учебного года, на соответствующее количество часов без изменения размера заработной платы в случае направления их работодателем для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в том числе в другую местность, было направлено соответствующее разъяснение в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Департамента Минобрнауки России от 10 октября 2016 г. № 06-1188).

Такое же положение содержится в приложениях № 2 с наименованием «Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения» к Отраслевым соглашениям, заключенным на 2021-2023 годы между Минпросвещения России с Общероссийским Профсоюзом образования, и между Минобрнауки России с Общероссийским Профсоюзом образования.

В данном случае должно применяться положение пункта 4.4 приложения 2 к приказу № 1601.

18. Вопрос.

Увеличивается ли продолжительность рабочего времени заведующих отделениями СПО, если они ведут преподавательскую работу?

Ответ.

Руководители образовательных организаций СПО, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) в соответствии с подпунктом "ж" п. 2 постановления Минтруда России № 41 имеют право помимо работы, определенной трудовым договором по основной должности, осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности на условиях дополнительного соглашения к этому трудовому договору.

Указанная работа в соответствии с пунктом 2 этого постановления не считается совместительством и не требует заключения трудового договора. Этим же пунктом установлено, что ведение преподавательской работы, предусмотренной подпунктом "ж" п. 2 допускается в основное рабочее время с разрешения руководителя образовательной организации, что должно быть отражено в трудовом договоре. В отношении руководителя образовательной организации такое разрешение предусматривается в трудовом договоре, заключаемом с учредителем или уполномоченным им органом.

19. Вопрос.

Есть ли нормативы рабочего времени у преподавателя? У менеджеров в офисах – 8-часовой рабочий день, а у педагогов?

Ответ:

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени либо нормы часов за ставку педагогической работы регулируется в порядке, предусмотренном статьей 333 Трудового кодекса РФ.

Из общего правила о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, однако не вытекает, что у всех педагогических работников продолжительность рабочего времени является одинаковой и составляет 36 часов в неделю.

Это обусловлено тем, что в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти (приказ № 1601) для одних педагогических работников установлена продолжительность рабочего времени (30 или 36 часов в неделю), а для других - нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год)

При этом согласно пункту 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 для указанных в нем педагогических работников, в том числе преподавателей, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы является нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении объема учебной нагрузки нормируемая часть рабочего времени увеличивается, а при уменьшении – уменьшается.

Выполнение педагогическими работниками, указанными в п. 2.8 приложения 1 к приказу № 1601, включая преподавателей, другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и т.п.) какими-либо нормами времени не регулируется, что предусмотрено Особенности режима, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

Таким образом, рабочее время преподавателя нормируется только в определенной части педагогической работы, связанной с выполнением учебной нагрузки, регулируемой расписанием занятий, а другая ее часть в силу особенностей такой работы конкретных норм не имеет.

20. Вопрос.

Для расчета объема учебной работы за проведение консультаций перед экзаменом, промежуточной и итоговой аттестации студентов колледжа, руководства практикой и в других случаях мы используем Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования, изложенные в письме Минобрнауки России от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15. Имеются ли аналогичные нормы времени для преподавателей СПО?

Ответ.

Аналогичных рекомендаций, предусматривающих нормы времени для расчета учебной нагрузки преподавателей СПО за проведение консультаций перед экзаменом, промежуточной и итоговой аттестации студентов колледжа и для других случаев за последнее время не принималось. В 60-е годы и в более ранние периоды такие нормы времени предусматривались.

Так, например, на рецензирование контрольных работ учащихся, обучающихся заочно (письмо Минфина СССР от 25.06 1962 г. № 23/95), отводилось:

по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам по 0,5 часа;

по социально-экономическим и специальным дисциплинам – 0,75 часа.

Из другого документа следует, что:

для проведения экзаменов (текущих) предусматривалось на один экзамен в среднем 15 минут на каждого учащегося;

на проведение приемных экзаменов на все экзамены отводилось по 1,5 часа на каждого поступающего;

на каждого учащегося-дипломника предусматривалось на консультации до 2 часов в неделю на все время, отведенное по учебному плану для выполнения дипломного проекта, а на рецензирование одного проекта – до 5 часов;

на оплату каждого из преподавателей-членов ГЭК учитывалось при сдаче госэкзаменов по каждому предмету по 0,5 часа на каждого экзаменуемого, а при сдаче дипломного проекта - по 1 часу на каждый проект.

За руководство производственной (технологической и преддипломной) практикой оплачивалось:

преподавателям, выезжающим на места практики, за время нахождения в пути – из расчета 3 часа в день, а за время работы на предприятии, в учреждении, организации в качестве руководителя практики – 6 часов в день, включая выходные и праздничные дни;

преподавателям, на которых возложено руководство производственной (технологической и преддипломной) практикой на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных по месту нахождения учебного заведения – в зависимости от затраченного количества часов, но не более 3 часов в день, не считая выходных и праздничных дней.

Образовательные организации могут воспользоваться перечисленными нормами времени по видам работ при определении объема учебной нагрузки преподавателей СПО, если они предусмотрены учебным планом.

21. Вопрос.

Я работаю в образовательной организации среднего профессионального образования в должности заведующего отделением и выполняю преподавательскую работу с учебной нагрузкой 720 часов в год.

По штатному расписанию моя должность отнесена к учебно-вспомогательному персоналу. Правильно ли это?

Ответ.

Нет, это ошибочно. Должность заведующего отделением к учебно-вспомогательному персоналу не относится.

Должность заведующего отделением организации среднего профессионального образования можно рассматривать с точки зрения отнесения ее к категории персонала либо с точки зрения отнесения ее к категории должностей служащих.

Должности служащих согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), подразделены на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители.

С точки зрения отнесения должностей работников в организациях сферы образования к категории персонала следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), включающего разделы ЕКС:

Квалификационные характеристики должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, зарегистрированным Минюстом России 6 октября 2010, регистрационный № 18638, с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н, зарегистрированным Минюстом России 1 июля 2011 г., регистрационный № 21240), которые сгруппированы в подразделах: «Должности руководителей», «Должности педагогических работников», «Должности учебно-вспомогательного персонала».

Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, Приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н, зарегистрированным Минюстом России и 23.03.2011 № 20237 (далее – квалификационные характеристики), которые сгруппированы в подразделах: «Должности руководителей», «Должности профессорско-преподавательского состава», «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала».

Кроме того, следует учесть, что должность заведующего отделением включена в профессиональную квалификационную группу должностей руководителей структурных подразделений, утвержденную приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 5 мая 2008 года № 216-н (зарегистрировано Минюстом России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731).

Обращаем также внимание на то, что на основе указанных выше нормативных правовых актов сформирована Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, которая была утверждена в 2013 г. и обновлена в 2022 г. (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций») (далее – Номенклатура должностей).

Номенклатура должностей предусмотрена в отношении двух категорий персонала: педагогические работники (раздел «I») и руководители образовательных организаций (раздел «II»).

Раздел I предусматривает должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и подразделяется,

в свою очередь, на два подраздела, в первом из которых поименованы должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, а во втором - должности иных педагогических работников.

Раздел II «Должности руководителей образовательных организаций» также состоит из двух подразделов, в котором должности руководителей в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДР) классифицированы в зависимости от объекта руководства:

- руководители организаций;
- руководители служб и подразделений организаций.

Должности заместителей руководителей организаций и заместителей руководителей служб и подразделений организаций в соответствии с ОКПДР являются производными от базовых должностей соответствующих руководителей.

Ведение заведующим отделением преподавательской работы, в т.ч. в объеме полной ставки преподавателя, не дает основания для отнесения основной должности к другой профессиональной квалификационной группе.

22. Вопрос.

Исходя из какой продолжительности исчисляется компенсация за неиспользованный отпуск преподавателям СПО за неиспользованный отпуск?

Ответ.

Преподавателям, и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из указанной продолжительности отпуска, а в остальных случаях – из расчета 4, 67 дня за каждый проработанный месяц.

23. Вопрос.

С какой учебной нагрузкой и до какого возраста работник учреждения среднего профессионального образования, достигший пенсионного возраста, имеет право работать, если он фактически справляется со своей работой в рамках должностных обязанностей?

Ответ.

Действующим законодательством Российской Федерации не установлено предельного возрастного ценза для замещения должностей педагогических и руководящих работников организаций среднего профессионального образования.

Преподавателям, имеющим право на назначение страховой пенсии, такая пенсия назначается без оставления им работы по занимаемой должности, а ее назначение не является основанием для снижения объема учебной нагрузки без согласия работника, поскольку учебная нагрузка является количественной

обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет преподаватель.

Объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора, в связи с чем его изменение возможно только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных статьей 74 Трудового кодекса РФ, в связи с чем работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие основания для изменения ранее установленных условий трудового договора, включая объем учебной нагрузки. При отсутствии таких доказательств изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

24. Вопрос.

Я работаю библиотекарем в колледже, имею среднее профессиональное образование. В отсутствие зав.библиотекой исполняю ее обязанности, а оплату совместительства мне производят в размере 50% от моей ставки. Правильно ли это?

Ответ.

По всей видимости, в вопросе неправомерно используется термин «совместительство», поскольку совместительство – это выполнение работником другой регулярной работы **на условиях другого трудового договора в свободное от основной работы время.**

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.

Оплата труда при работе по совместительству осуществляется исходя из размеров и условий, установленных по должности, работа в которой осуществляется по совместительству.

В указанном вопросе, очевидно речь идет об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, когда с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять эту дополнительную работу, ее содержание и объем и размер оплаты устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.