

РЕКОМЕНДАЦИИ

по установлению учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования

I. Нормативно-правовая основа по установлению учителям и преподавателям учебной нагрузки

Основополагающими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, применяемыми при установлении учебной нагрузки учителям и преподавателям образовательных учреждений, в которых реализуются общеобразовательные программы и образовательные программы начального и среднего профессионального образования (далее – учителя, преподаватели), являются:

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон РФ «Об образовании»;
- Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» (с изменениями и дополнениями);
- Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)»
- Типовое положение об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденное постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521 «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении начального профессионального образования»
- приказ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (далее – приказ Минобрнауки России № 2075);
- приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;
- постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России № 41).

II. Объем учебной нагрузки как обязательное условие трудового договора

Необходимость указания в трудовом договоре педагогических работников объема учебной нагрузки определена Законом РФ «Об образовании» (п. 6 ст. 55) и Трудовым кодексом РФ (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) (ч. 2 ст. 333).

Это означает, что при заключении трудового договора учитель или преподаватель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а **работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать им предусмотренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки.**

Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции учителя и преподавателя, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением перечисленных ниже случаев).

Если трудовой договор с учителем и преподавателем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель и преподаватель работает с тем объемом учебной нагрузки, который им был установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе работодателя допускается только в тех случаях, которые указаны в разделе IV настоящих Рекомендаций.

Комплектование кадров учителей, а также преподавателей образовательных учреждений, в которых реализуются образовательные программы начального и среднего профессионального образования, имеет характерную особенность, которая заключается в том, что ни используемые ранее в качестве примерных типовые штаты, ни самостоятельно утверждаемые штатные расписания учреждений не предусматривают нормативов для определения числа учителей и преподавателей различных учебных предметов, специальностей (курсов, дисциплин).

В каждом образовательном учреждении, осуществляющем обучение по общеобразовательным программам, а также по образовательным программам начального и среднего профессионального образования, количество учителей и преподавателей устанавливается не на основе штатного расписания, как это имеет место при определении числа служащих в любом учреждении, в т.ч. в образовательных учреждениях при определении числа работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, а исходя из объема учебной нагрузки по учебному предмету (математике, истории, русскому языку и литературе, географии и т.д.), специальности, дисциплине и т.д.

Такая особенность обусловлена тем, что учителям и преподавателям устанавливаются не должностные оклады за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а ставки заработной платы за определенную

норму часов преподавательской работы в неделю (в год), являющиеся расчетными величинами при определении их месячной (среднемесячной) заработной платы в зависимости от фактического объема установленной им учебной нагрузки. Исходя из этого, численность учителей и преподавателей при одном и том же общем количестве часов преподавательской работы, подлежащем оплате в пределах одного и того же фонда оплаты труда, может быть различной.

Так, если в образовательном учреждении фактический объем преподавательской работы каждого учителя, преподавателя превышает установленную за одну ставку заработной платы норму часов преподавательской работы (18 часов в неделю, 720 часов в год соответственно), то в таких образовательных учреждениях численность этих работников снижается. В то же время, если при таком же общем количестве часов по учебному плану учебная нагрузка каждого учителя и преподавателя будет соответствовать норме или определяться в объеме менее установленной законодательством нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, то их количественный состав будет увеличиваться.

Ежегодно на начало учебного года приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учителям и преподавателям в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, определяется объем их учебной нагрузки, с учетом которого определяется заработная плата за преподавательскую работу. Сведения о заработной плате учителей и преподавателей за преподавательскую работу, а также об иных видах выплат заносятся в тарификационные списки.

При установлении объема учебной нагрузки учителей и преподавателей следует учитывать порядок и условия регулирования верхних пределов учебной нагрузки, изложенные в разделе III настоящих Рекомендаций.

III. Верхний предел учебной нагрузки

Возможность ограничения верхним пределом учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), а также пунктом 6 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» может устанавливаться в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Следует отметить, что Типовое положение об общеобразовательном учреждении случаев, связанных с какими-либо ограничениями при установлении учителям учебной нагрузки, не предусматривает, тогда как, например, в Типовом положении об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденном постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543, и в Типовом

положении об образовательном учреждении начального профессионального образования, утвержденного постановлением Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 521, определено, что учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Необходимо учесть, что учебная нагрузка в объеме 1440 часов в год для преподавателей указанных образовательных учреждений соответствует двум ставкам заработной платы, поскольку норма часов преподавательской работы за одну ставку заработной платы составляет 720 часов преподавательской работы в год.

Из этого следует, что решения органов, осуществляющих управление в сфере образования, иных органов исполнительной власти, предусматривающие какие-либо ограничения учебной нагрузки для учителей, а также ограничения учебной нагрузки преподавателей в пределах до 1440 часов в год, являются неправомерными.

В соответствии с подпунктом «з» пункта 2 постановления Минтруда России № 41 педагогическая работа **в одном и том же** образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не является совместительством. При этом каких-либо ограничений такой работы также не установлено, поскольку, как было отмечено выше, случаи, когда учебная нагрузка может ограничиваться верхним пределом, определяются только соответствующими типовыми положениями, утверждаемыми уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Вместе с тем, отсутствие нормативной основы для установления верхнего предела учебной нагрузки, которая может выполняться учителями в одном и том же образовательном учреждении, а также наличие верхнего предела учебной нагрузки для преподавателей в объеме 1440 часов в год, не означает, что не может быть установлено предельного объема учебной нагрузки при работе указанных педагогических работников по совместительству в других образовательных учреждениях, поскольку педагогическая работа для этих категорий работников в том же образовательном учреждении в соответствии с подпунктом «з» п. 2 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 совместительством не считается.

Регулирование работы по совместительству, в т.ч. педагогических работников, осуществляется Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии со статьями 282, 284 ТК РФ и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени 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. 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.

Для учителей продолжительность рабочего времени по совместительству в другом образовательном учреждении не должна превышать 9 часов в неделю, а для преподавателей, для которых нормы часов за ставку заработной платы установлены исходя из количества часов преподавательской работы в год, – 360 часов в год.

Следует также учесть, что предусмотренная абзацем седьмым подпункта «б» пункта 1 постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. № 41 продолжительность работы по совместительству, составлявшая для педагогических работников 16 часов в неделю, применяться не должна, как противоречащая статье 284 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

IV. Порядок установления и изменения учебной нагрузки

а) Особенности установления и изменения учебной нагрузки учителей

В соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки **не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя)**, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, **как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.**

Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

По сложившейся практике, определение объема учебной нагрузки учителей общеобразовательных учреждений, кроме учителей вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ (классов) с очно-заочной формой обучения, заочных школ, а также учителей, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, производится один раз в год отдельно по полугодиям.

Учебная нагрузка учителей вечерних (сменных) средних общеобразовательных школ (классов) с очно-заочной формой обучения, а также учителей, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) также только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращением количества классов.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

б) Особенности установления и изменения учебной нагрузки преподавателей

В целях сохранения для преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального и среднего профессионального образования, стабильности правового регулирования вопросов установления учебной нагрузки, а также исчисления в зависимости от фактического объема учебной нагрузки их заработной платы особенности установления учебной нагрузки указанных преподавателей закреплены в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы, заключенном между Министерством образования и науки Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом образования 22 февраля 2012 г. (приложение № 1).

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть без его согласия уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на

полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления 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 (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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 произведения 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, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно 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 ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без

сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Преподавателям учреждений среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

в) Основания и порядок уменьшения учебной нагрузки учителей и преподавателей на следующий учебный год

Как было отмечено выше, объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, установленный в текущем учебном году, на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе работодателя только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращения количества классов (групп), т.е. по основаниям, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, как это установлено ст. 74 ТК РФ.

Принимая во внимание, что о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, определение учителям и преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год необходимо осуществлять до ухода их в отпуск, с тем, чтобы они знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Если на новый учебный год учителям и преподавателям устанавливать учебную нагрузку не по окончании учебного года, а только после выхода их из

отпуска, то при невозможности обеспечения их в новом учебном году по указанным выше причинам прежнего объема учебной нагрузки работодатель должен сохранять им ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки).

В других случаях, т.е. по основаниям, не связанным с нормами ст. 74 ТК РФ, любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей и преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

Таким образом, **руководители образовательных учреждений не имеют права без письменного согласия учителей и преподавателей допускать уменьшение их учебной нагрузки**, например, в связи с приемом на работу других учителей и преподавателей, в т.ч. по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между ними, либо при предоставлении преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей, их заместителей и других работников).

V. Установление учебной нагрузки учителям и преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

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

Поскольку выполнение трудовой функции по должности учителя и преподавателя характеризуется наличием установленного им определенного объема учебной нагрузки, то обеспечение сохранения на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет места работы (должности) возможно только путем установления учителям и преподавателям на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям и преподавателям на период нахождения работников в соответствующем отпуске.

Предоставление учителям и преподавателям другой педагогической работы (к примеру, учителям работы в должности воспитателя группы продленного дня, педагога дополнительного образования) взамен ранее имевшейся учебной нагрузки по учебному предмету (предметам), курсам, учебным дисциплинам равноценной

заменой не является, а также не обеспечивает соблюдение работодателем норм статьи 256 ТК РФ.

VI. Установление учебной нагрузки учителям и преподавателям на определенный срок

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки на период нахождения учителей и преподавателей в отпуске по уходу за ребенком;

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

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем или преподавателем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника. О временном характере выполнения работы будет свидетельствовать формулировка приказа о том, что преподавательская работа в соответствующем объеме возлагается на работника на период до принятия на этот объем учебной нагрузки постоянного работника.

При этом необходимо учитывать, что увеличение учителю или преподавателю учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника в связи с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, фактически является временным переводом на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. В соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ такой временный перевод требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.

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

VII. Учебная нагрузка учителей, обучающихся детей на дому, а также при проведении занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные

часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Уменьшение учебной нагрузки учителей, осуществляющих указанную работу, по инициативе работодателя возможно только по причинам, установленным пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, с соблюдением порядка и сроков предупреждения, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

Наступление каникулярного периода для детей, обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда медицинское заключение об обучении ребенка на дому выдано только по 31 мая, поскольку выданная справка соответствует лишь окончанию учебного года, который заканчивается для всех обучающихся тоже.

В случае, если у учителя, осуществляющего в соответствии с медицинским заключением обучение ребенка на дому, учебная нагрузка по независящим от него причинам уменьшается в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной при тарификации (например, обучающийся направлен в специализированное учреждение или не продлен срок его обучения на дому на последующий период), то на такого учителя распространяются гарантии, о которых пойдет речь в разделе IX настоящих Рекомендаций.

VIII. Гарантии отдельных учителей, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в полном объеме.

Для учителей в соответствии с приказом Минобрнауки России № 2075 (примечание 4 к приложению, утвержденному указанным приказом) устанавливаются следующие гарантии.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям I-IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям специалистам;

- учителям I-IV классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

- учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;

- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволокна.

Например, если в I-IV классах передача преподавания учителям-специалистам количества часов, предусмотренных учебным планом для проведения уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры, привела к уменьшению учебной нагрузки учителей начальных классов, а оставшаяся учебная нагрузка составляет менее 18 часов в неделю, то этим учителям заработная плата должна выплачиваться в размере не ниже месячной ставки заработной платы при условии их догрузки до установленной нормы часов (т.е. до 18 часов в неделю) иной педагогической работой.

В данном случае догрузка учителей I-IV классов другой педагогической работой не связана с применением к ним на этот период условий оплаты и нормирования труда, установленных по выполняемой в счет догрузки педагогической работе, поскольку учителям гарантируется выплата в полном размере их собственной ставки заработной платы.

Так, если формой догрузки учителей начальных классов до установленной недельной нормы часов служит педагогическая работа в группе продленного дня (далее - ГПД), то для сохранения за ними полной ставки заработной платы, установленной по должности учителя, эта работа не должна превышать количества часов в неделю, которого не достает до 18 часов, независимо от того, за какую норму часов педагогической работы в неделю устанавливается ставка заработной платы воспитателям ГПД.

Если, к примеру, у учителей I-IV классов, не ведущих преподавание отдельных учебных предметов (из числа вышеперечисленных учебных предметов), оставшийся объем учебной нагрузки в неделю составит 14 часов, то работодатель для обеспечения гарантии выплаты учителям ставки заработной платы в полном размере вправе догрузить их другой педагогической работой лишь в объеме, не превышающем 4 часов в неделю.

В том случае, когда учителя начальных классов в качестве воспитателя ГПД (с их согласия) будут выполнять педагогическую работу в объеме, превышающем количество часов, необходимое для догрузки их до установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, то дополнительно отработанное ими время в качестве воспитателя ГПД (т.е. сверх 4 часов в неделю, которые в приведенном примере учитель должен был отработать без дополнительной оплаты в счет догрузки до 18 часов) подлежит дополнительной оплате в порядке и на условиях, установленных для воспитателя ГПД, имея в виду, что ставка заработной платы воспитателей ГПД устанавливается за 30 часов в неделю.

Если в школе не создана необходимая материальная база для осуществления преподавания перечисленных выше предметов учителями-специалистами или такие учителя-специалисты отсутствуют, а также в случаях, когда это нецелесообразно по другим причинам, учителя начальных классов вправе преподавать эти предметы сами, в т.ч. с соответствующей дополнительной оплатой за часы преподавательской работы, превышающей 18 часов в неделю.

Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков труда) без согласия учителей не допускается, поскольку оплата труда

учителей начальных классов в таких случаях будет осуществляться без учета предусмотренного на этот предмет количества часов.

IX. Гарантии учителей и преподавателей при уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года

Учителям, а также преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением образовательных учреждений педагогической направленности, применяющих норму 720 часов преподавательской работы за ставку заработной платы), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Гарантии сохранения заработной платы за учителями и преподавателями в указанных случаях фактически означают, что с этими работниками до конца учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме оставшейся после уменьшения учебной нагрузки, даже при ее полном отсутствии.

Об уменьшении учебной нагрузки работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца, в течение которых работнику выплачивается заработная плата в прежнем размере (несмотря на то, что учебная нагрузка в прежнем объеме в период после уведомления выполняться уже не будет).

Особый уровень гарантий при уменьшении учебной нагрузки предусмотрен для преподавателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования.

Пунктом 6 примечаний к приложению, утвержденному приказом Минобрнауки России № 2075, установлено, что преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по

независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Х. Участие выборного органа первичной профсоюзной организации при установлении учебной нагрузки учителям и преподавателям

Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей является основой для определения размера оплаты их труда и включается как необходимый элемент в систему оплаты труда педагогических работников.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, к которому относится первичная профсоюзная организация.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта определен статьей 372 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (при принятии, например, локального нормативного акта об установлении учителям и преподавателям объема учебной нагрузки, от которого зависит размер их заработной платы), перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.