



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ТАТАРСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 6 (май 2012 г.)**

**ОБ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКЕ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ (Часть 1)**

Уважаемые коллеги!

В целях оказания практической помощи профсоюзным организациям и руководителям, осуществляющим работу по установлению учебной нагрузки учителей, предлагаем вашему вниманию рекомендации ЦС профсоюза по установлению учебной нагрузки учителям общеобразовательных школ.

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

- 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);
- 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.

В каждом образовательном учреждении, осуществляющем обучение по общеобразовательным программам, количество учителей 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 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), 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 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 за преподавательскую работу, а также об иных видах выплат заносятся в тарификационные списки.

При установлении объема учебной нагрузки учителей следует учитывать порядок и условия регулирования верхних пределов учебной нагрузки.

*Продолжение следует...*



## **ОБ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКЕ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ (Часть 2)**

### **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.

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, 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.

**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.**

*Продолжение следует...*



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
ТАТАРСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМИТЕТ

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 6 (май 2012 г.)**

**ОБ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКЕ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ (Часть 3)**

**IV. Порядок установления и изменения учебной нагрузки**

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

Как было отмечено выше, объем учебной нагрузки учителей, 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 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 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 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 на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работников в соответствующем отпуске.

Предоставление учителям 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 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» привлечь 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.