

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ

1. КАК РЕГУЛИРУЕТСЯ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЕЙ?

Основным нормативным документом, регламентирующим трудовые отношения, в том числе и норму рабочего времени, является Трудовой кодекс Российской Федерации, который устанавливает, что норма рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 40 часов в неделю. На педагогических работников распространяется действие Закона РФ от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), устанавливающего в статье 55 сокращенную продолжительность рабочей недели - не более 36 часов. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются Кодексом законов о труде РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Существует также отраслевой перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Такой перечень утвержден министром просвещения СССР 17 апреля 1968 г. с изменениями и дополнениями.

Эти же вопросы регламентируют и Типовые положения о всех видах образовательных учреждений, утвержденные постановлениями Правительства РФ. Так, например, Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 31.08.94 № 1008, в п. 66 определяет порядок установления объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) педагога.

Общие требования законодательства конкретизируются в локальных актах каждого образовательного учреждения: Уставе, правилах внутреннего трудового распорядка, а также в должностной инструкции и трудовом договоре. Именно в этих документах могут и должны быть отражены особенности продолжительности рабочего времени педагогических работников.

Устав образовательного учреждения в соответствии с требованиями статьи 13 Закона РФ «Об образовании» в обязательном порядке содержит раздел о порядке комплектования работников образовательного учреждения и условиях оплаты их труда. Здесь же в обязательном порядке регламентируется и рабочее время педагогов.

Более детальное отражение этот вопрос должен найти в правилах внутреннего трудового распорядка, принимаемых в каждом учреждении в соответствии со статьей 189 ТК РФ на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных приказом Министерства просвещения СССР от 23.12.85 № 223 «Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР».

Трудовой договор и должностная инструкция работника призваны конкретизировать общие понятия, правила, индивидуально применять их к конкретному работнику. В трудовом договоре обязательно должны найти отражение следующие вопросы: какое рабочее время применяется к данному работнику (полное, сокращенное, неполное), какой режим работы (сменность, начало и окончание и т.д.), выходные дни и другие вопросы устанавливаются в соответствии со статьей 57 ТК РФ.

В связи с необходимостью изменений в организации труда допускается изменение существующих условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. В этом случае может быть изменен и режим работы (рабочее время) работника в соответствии со статьей 73 ТК РФ. Администрация обязана предупредить работника об этом за 2 месяца, так как это относится к изменению существенных условий труда, и только не ранее чем через 2 месяца после предупреждения ввести новые условия. При отказе работника работать в новых условиях трудовой договор с ним расторгается по основаниям п. 7 статьи 77 ТК РФ. Особое внимание необходимо обратить как руководителям, так и педагогическим работникам на то, что и трудовой договор (контракт), и должностная инструкция, и приказ об изменении существенных условий труда должны быть предъявлены работнику для подписи. Отсутствие подписи работника или акта об его отказе от подписи влечет за собой недействительность этих документов.

Следует также иметь в виду, что не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

2. ЧТО ВХОДИТ В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ?

Рабочим временем педагогических работников считается часть календарного времени (определенные дни и часы), в течение которого работники согласно распорядку, графику расписания, разработанному в соответствии с установленной законом нормой продолжительности труда, должны выполнять порученную работу. Рабочее время педагогического работника складывается из объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), которая устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, а также времени, которое затрачивается на дополнительную работу (проверку тетрадей, классное руководство и т.д.). К рабочему же времени относится и занятость педагогических работников в заседаниях педагогических советов, методических объединений и т.д.

Правилами внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства просвещения СССР (приказ Министерства просвещения СССР от 23.12.85 № 223) в п.п. 31. 32 предусмотрено, какое количество времени и как часто должен затрачивать педагогический работник на педсовет, на родительские собрания и т.д. Например, занятия внутришкольных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть и по продолжительности, как правило, не должны быть более 2 часов.

В целом общая продолжительность рабочего времени педагога не должна превышать 36 часов в неделю.

Продолжительность пребывания преподавателя в образовательном учреждении и рабочий график (в том числе количество рабочих дней в неделю) должны устанавливаться индивидуально и регулироваться правилами внутреннего трудового распорядка. При этом необходимо учитывать, что рабочее время педагога состоит не только из протарифицированных часов, но и из часов работы, за которые установлены доплаты и надбавки (классное руководство, работа в методобъединениях, заведование кабинетом и др.) и времени, которое по правилам внутреннего трудового распорядка должно использоваться на заседания педсоветов и методобъединений, родительские и ученические собрания и др. Все эти периоды времени и составляют рабочее время

педагога, которое в соответствии со статьей 55 Закона РФ «Об образовании» не может превышать 36 часов.

3. КАКОВА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЗА СТАВКУ У УЧИТЕЛЯ?

Ставки заработной платы назначаются:

- за 3 часа педагогической работы в день (18 часов в неделю) учителям-предметникам 5-11 классов школ и школ-интернатов всех типов и наименований, колледжей, лицеев, гимназий и др., учителям трудового обучения 2—3-х классов специальных школ для детей и подростков, нуждающихся в особых условиях воспитания; руководителям кружков, педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов учителям начальных классов школ и школ-интернатов, учителям-логопедам, учителям-дефектологам всех классов школ и школ-интернатов всех типов и наименований, заведующим логопедическими пунктами;
- за 24 часа учителям-дефектологам слуховых кабинетов, концертмейстерам, аккомпаниаторам и культурорганизаторам, музыкальным руководителям;
- за 36 часов педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, воспитателям общежития, мастерам производственного обучения, инструкторам по труду, руководителям физвоспитания, преподавателям основ безопасности жизнедеятельности, воспитателям и воспитателям-методистам детских садов, старшим вожатым;
- за 25 часов воспитателям специальных коррекционных образовательных учреждений (групп) для детей и подростков, имеющих отклонения в развитии (недостатки в физическом или умственном развитии), с задержкой психического развития;
- за 30 часов старшим воспитателям, воспитателям школ-интернатов, школ и детских домов всех видов и наименований, учреждений здравоохранения, воспитательно-трудовых колоний, учреждений начального профессионального образования для подростков с девиантным поведением, инструкторам по физкультуре.

4. ЧТО ДОЛЖЕН ДЕЛАТЬ УЧИТЕЛЬ В КАНИКУЛЫ?

Периоды школьных каникул, если они не совпадают с очередным отпуском работника, являются для него обычными рабочими днями, во время которых он может выполнять организационную работу, подготовку к учебному процессу, оформление кабинета в пределах той учебной нагрузки, которая была установлена ему до начала каникул по тарификации.

5. СУЩЕСТВУЕТ ЛИ МИНИМАЛЬНЫЙ И МАКСИМАЛЬНЫЙ ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ?

Минимального объема педагогической работы, которая подлежит зачету в педагогический стаж для исчисления заработной платы по основному месту работы, не установлено. В то же время у ряда категорий педагогических работников имеется нижний предел нагрузки для исчисления педагогического стажа для выслуги, дающей право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей.

Для зачета в педагогический стаж времени педагогической работы по совместительству необходимо, чтобы ее объем в учебном году составлял не менее 180 часов. При этом зачету в педагогический стаж подлежат только те месяцы, в которые эта работа выполнялась.

Верхний предел учебной нагрузки учителя в одной школе согласно п. 6 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» может устанавливаться Типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида. Однако Типовым положением об общеобразовательном учреждении так называемого верхнего предела учебной нагрузки не установлено.

Согласно п. 66 указанного Типового положения объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении.

Федеральный закон «Об образовании» (п. 6 статьи 55) предусматривает, что объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре (контракте). Это означает, что работник при заключении письменного трудового договора (контракта) принимает на себя обязательства работать с установленной ему учебной нагрузкой, а администрация (на все время трудового договора (контракта)) обязана обеспечивать учителю предусмотренный в договоре объем учебной нагрузки. Первоначально оговоренный в договоре объем учебной нагрузки в дальнейшем может быть изменен сторонами (с согласия работника и администрации), что должно найти отражение в договоре путем внесения в него соответствующих изменений.

6. МОЖЕТ ЛИ У УЧИТЕЛЯ БЫТЬ НАГРУЗКА СВЕРХ 36 ЧАСОВ?

Действующим законодательством не установлено ограничения объема учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам общеобразовательных учреждений. В соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 31.08.94 № 1008 с последующими изменениями, объем учебной нагрузки (педагогической работы) учителям и другим педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки 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 и на следующий учебный год по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

7. ДОЛЖНЫ ЛИ ОПЛАЧИВАТЬ ВРЕМЯ ЗАБАСТОВКИ И ПРОСТОЯ?

Существуют простои не по вине работника (авария отопительной системы, закрытие учреждения на карантин и др.) и периоды, которые к простоям отнести нельзя (например, холода). Различие этих периодов заключается в том, что в первом случае (простой) работник не может выполнять работу, определенную по трудовому договору (контракту), а во втором случае работник выполняет возложенные на него должностные обязанности, но не в полном объеме. В случаях простоя не по вине работника он не может исполнять возложенные на него обязанности не по своей вине. Оплата времени простоя не по вине работника регулируется статьей 157 ТК РФ, в которой определен только минимум оплаты - не

менее 2/3 тарифной ставки, установленной работнику. Следовательно, администрация имеет полное право выплатить в полном размере заработную плату, и это не будет нарушением законодательства. Либо в соответствии со статьей 74 ТК РФ администрация в случае простоя может перевести работников с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя или в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца.

В соответствии со статьей 414 ТК РФ работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Однако коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Периоды холодов (объявляются неучебные дни для учащихся в связи с низкой температурой) отнести к простоям нельзя, так как в отсутствие учащихся педагогические работники выполняют другую педагогическую работу в пределах своего рабочего времени. Оплата труда производится в полном объеме.

Что касается режима рабочего времени и оплаты труда в период забастовки, то здесь необходимо разделить всех работников учреждения на три категории:

1. работники, непосредственно участвующие в забастовке;
2. работники, не участвующие в забастовке, но по этой причине не имеющие возможности исполнять свои обязанности;
3. работники, привлекаемые администрацией к выполнению обязательного минимума работ по жизнеобеспечению населения.

Первой категории работников в соответствии с Федеральным законом № 176 от 24.11.95 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» заработная плата по решению администрации может выплачиваться, а может и не выплачиваться.

Вторая категория работников в отдельных случаях полностью или частично исполняет свои обязанности, в других случаях - нет. В соответствии со статьей 114 ТК РФ работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены статьей 157 ТК РФ, о чем говорилось выше. При этом администрация школы имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

Третья категория работников исполняет свои обязанности полностью в соответствии с установленным режимом рабочего времени по учреждению, и оплата труда им также производится полностью.

В соответствии со статьями 13 и 14 Федерального закона от 25.11.95 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» решение о проведении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией. При этом участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от него.

П. 5 данного Закона предусматривает, что за работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, заработная плата сохраняется в размерах не ниже предусмотренных законодательством, как за простой не по вине работника, то есть из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда (статья 157 ТК РФ).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный Трудовым Кодексом.

8. ОБЯЗАНА ЛИ АДМИНИСТРАЦИЯ ШКОЛЫ ПРЕДОСТАВЛЯТЬ МЕТОДИЧЕСКИЙ ДЕНЬ?

Наличие свободных дней (одного или более) в неделю у педагогического работника зависит от того, насколько правильно составлено расписание занятий. При составлении расписания занятий администрация образовательного учреждения должна соблюдать санитарные правила с целью недопущения перегрузки учащихся, а также максимально экономить время педагога. Там, где это возможно, расписанием могут предусматриваться свободные дни в неделю для методической работы и повышения квалификации педагога.

При этом необходимо отметить, что действующее законодательство не предусматривает обязательное предоставление методического дня педагогическим работникам. Методический день педагогическим работникам ежегодно устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, и это доводится до сведения работника. Следует иметь в виду, что **методический день - это рабочее время педагога**, предназначенное для повышения педагогического мастерства как посредством самоподготовки, так и через коллективные формы повышения квалификации.

Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован, и не должен представлять каких-либо отчетов администрации школы о том, чем он занимался в этот день.

П. 4 статьи 40 Закона РФ «Об образовании» предусматривает ответственность работодателей за повышение профессиональной квалификации работников, поэтому администрация должна принять все меры по предоставлению педагогу методического дня, особенно если педагог имеет возможность повысить в этот день свою квалификацию в институте повышения квалификации учителей. Однако в зависимости от конкретных условий, например, от величины учебной нагрузки учителя, администрация может и не иметь возможности предоставить методический день.

9. СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ ДОЛЖЕН РАБОТАТЬ УЧИТЕЛЬ ВО ВРЕМЯ ШКОЛЬНЫХ КАНИКУЛ?

В школьные каникулы педагогический работник должен работать в соответствии с графиком работы на каникулы, утвержденным директором школы, в течение количества часов, не превышающего его учебной нагрузки до начала каникул.

10. КАКИЕ ДОЛЖНОСТИ ОТНОСЯТСЯ К РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, КОТОРЫМ МОЖЕТ ПРЕДОСТАВЛЯТЬСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ДО 12 РАБОЧИХ ДНЕЙ?

В соответствии со статьей 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка в каждом образовательном учреждении.

Перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым может предоставляться дополнительный отпуск, изложены в письмах Минпроса СССР от 09.07.70 № 67-М, Минвуза СССР от 10.07.80 № 26, приказе Госпрофобра СССР от 28.07.80 № 113. Они могут использоваться в качестве примерных. Порядок присоединения дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день к основному отпуску и его продолжительность определяются коллективным договором или локальными актами образовательного учреждения.

В соответствии со статьей 119 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, и он не может быть менее трех календарных дней.

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем и организациям, финансируемым из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Отпуск педагогам (в том числе и руководителям образовательных учреждений) уже установлен с учетом особого характера их деятельности, большой психологической нагрузки. Поэтому дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем «поглощается» у руководителей образовательных учреждений и иных педагогов, отнесенных к данной категории. По существующему порядку, утвержденному Минтрудом РФ, дополнительный отпуск (за ненормированный рабочий день до 12 рабочих дней) суммируется с основным отпуском в 28 календарных дней, и это составляет в сумме 42 календарных дня, что в свою очередь является минимальной продолжительностью удлиненного отпуска педагогических работников.

11. ИМЕЕТСЯ ЛИ КАКОЙ-ЛИБО ДОКУМЕНТ, УСТАНОВЛИВАЮЩИЙ МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО «ОКОН» В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ УЧИТЕЛЯ?

Количество «окон» не регламентируется нормативными документами. Администрация должна принять все меры для оптимального использования

рабочего времени педагогов, при этом «окна» не являются рабочим временем, поэтому не оплачиваются.

В то же время в соответствии с письмом Министерства образования от 12.01.93 № 10/32-Т установлен перечень компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы работников образовательных учреждений, согласно п. 2.8 которого женщинам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов, производится повышение ставки на 30%.

12. ЕСЛИ В ШКОЛЕ ПЯТИДНЕВНАЯ УЧЕБНАЯ НЕДЕЛЯ, ДОЛЖЕН ЛИ УЧИТЕЛЬ БЫТЬ В ШКОЛЕ В СУББОТУ?

При пятидневной рабочей неделе присутствие учителей в школе в субботние дни необязательно, если они не задействованы по плану общешкольных мероприятий или если это не запланировано личным планом учителя и классного руководителя.

13. СУЩЕСТВУЕТ ЛИ ПРЕДЕЛ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ В УСЛОВИЯХ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА?

В соответствии с п. 3 Перечня работ, которые не считаются совместительством (приложение к Положению об условиях работы по совместительству, утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР. Минюста СССР. ВЦСПС от 09.03.89 № 81/604-К-3/6-84, с изменениями и дополнениями в редакции на 25.11.93), не считается работой, выполняемой по совместительству, педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 240 часов в год.

Таким образом, максимальный объем учебной нагрузки в условиях почасовой оплаты труда в одном образовательном учреждении составляет 240 учебных часов в год. В случае превышения данного объема учебной нагрузки должна быть соответствующим образом оформлена работа по совместительству.