

III. КОММЕНТАРИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ.

Понятие сокращенной продолжительности рабочего времени для педагогических работников.

Федеральным законодательством для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Означает ли это, что у всех педагогических работников она одинаковая?

Если за ответом мы обратимся к статье 333 ТК РФ, то увидим, что в этой статье, наряду с указанием о продолжительности рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю, имеется очень существенное уточнение о том, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

Следовательно, слова «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» - это не общеустановленная и обязательная для всех педагогических работников продолжительность рабочего времени, а всего лишь ее предельная норма, которая Правительством РФ может быть установлена педагогическому работнику, занимающему одну должность или получающему одну ставку заработной платы в зависимости от того, какую он занимает должность и каковы особенности труда по этой должности.

С учетом всех этих условий постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (далее – постановление № 191) Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) педагогическим работникам и установлена либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов за одну ставку заработной платы.

Отличие в оплате труда на основе ставок заработной платы от оплаты труда в соответствии с должностными окладами.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, а педагогических работников, для которых установлены нормы часов за ставку – на основе ставок заработной платы.

Норма часов педагогической работы, установленная за одну ставку заработной платы для педагогических работников, предусмотренных в пункте 3 приложения к постановлению № 191, фактически соответствует норме их рабочего времени, в пределах которой ими выполняются свои должностные обязанности.

Отличие в оплате труда на основе ставок заработной платы от оплаты в размере должностного оклада состоит в том, что в первом случае педагогическим работникам, осуществляющим, с их согласия, постоянно педагогическую работу сверх установленной нормы или меньше установленной нормы, оплата производится пропорционально установленному количеству часов учебной нагрузки (педагогической работы) в одинарном размере из расчета установленной ему ставки заработной платы, за исключением случаев, когда выполнение работы сверх установленной нормы осуществляется по инициативе работодателя и рассматривается как сверхурочная работа.

Если же работнику выплачивается должностной оклад за установленную продолжительность рабочего времени, то он пропорционально не изменяется, если работник иногда привлекается к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Такая работа компенсируется либо как за сверхурочную работу, либо предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее трех календарных дней.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платой является лишь нормируемой частью рабочего времени, поскольку должностные обязанности не ограничиваются только выполнением преподавательской работы.

Например, принятая за расчетную единицу при оплате труда учителя норма часов преподавательской работы 18 или 20 часов в неделю не означает, что вся другая педагогическая работа (работа с родителями, внеурочная воспитательная работа, методическая работа и пр.) не оплачивается, как это утверждают некоторые представители педагогической общественности, предлагающие введение для учителей штатно-окладной системы оплаты труда.

Ставка заработной платы учителю выплачивается как за выполнение преподавательской работы в пределах установленной нормы часов, так и за выполнение других обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками.

После установления ... учебной нагрузки на новый учебный год нормируемой частью рабочего времени будет являться установленный объем учебной (педагогической) нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием уроков (учебных занятий) в классах, группах, в кружках, секциях, клубах и других объединениях обучающихся.

Размер оплаты труда за учебную нагрузку больше или меньше нормы подлежит пропорциональному увеличению или уменьшению по сравнению с размером ставки их заработной платы.

Работа учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров преподавателей помимо учебных занятий, не имеет четких границ и норм, поскольку зависит от различных обстоятельств.

Следует отметить, что характер большей части педагогической работы, предусмотренной в пункте 2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени, позволяет сделать вывод, что ее выполнение осуществляется не в определенные рабочие дни недели, а рассчитывается на более длительные сроки: на месяц, учебную четверть, полугодие, учебный год, в связи с чем такая работа должна регулироваться соответствующими планами и графиками работ.

Установление каких-либо норм времени для ее выполнения, искусственно увеличивающих рабочее время педагогических работников сверх нормируемой его части, связанной с преподавательской работой, не предусмотрено, за исключением нормы времени, определенной Положением об особенностях режима рабочего времени, для дежурств во время образовательного процесса.

Особенности режима рабочего времени в каникулярный период и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Особенности режима рабочего времени педагогических работников связаны также с наличием в большинстве образовательных учреждений каникулярного периода, установленного для обучающихся. Период каникул, не совпадающий с ежегодными

основными и дополнительными отпусками педагогических работников образовательных учреждений, является для них рабочим временем.

Следует отметить, что продолжительность их рабочего времени в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников, изменению не подлежит.

Увеличение рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. указанного Положения, возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ запланированы соответствующие мероприятия или виды работ.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В аналогичном порядке Положение об особенностях режима рабочего времени регулирует рабочее время работников образовательных учреждений в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Привлечение к работе в каникулярный период, а также в период отмены занятий по указанным выше причинам осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов образовательного учреждения, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы, при составлении которого, в эти периоды с согласия работника, объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) может быть выполнен за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с установленным до этого расписанием.

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 принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебной нагрузки.

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

Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя образовательного учреждения при приеме на работу.

Верхний предел учебной нагрузки

Статьей 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) установлено, что учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

Следует отметить, что Типовое положение об общеобразовательном учреждении не предусматривает случаев, связанных с какими-либо ограничениями при установлении учителям учебной нагрузки. Это означает, что какие-либо решения органов управления образованием, иных органов исполнительной власти, предусматривающие для учителей ограничения при установлении учебной нагрузки, являются неправомерными.

В соответствии с подпунктом «з» пункта 2 постановления Минтруда России № 41 педагогическая работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не является совместительством. При этом каких-либо ограничений такой работы не установлено, поскольку, как было отмечено выше, случаи, когда учебная нагрузка ограничивается верхним пределом, могут быть определены только типовым положением, утверждаемым Правительством РФ.

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 верхних пределов учебной нагрузки при работе учителей по совместительству в других образовательных учреждениях.

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 при работе по совместительству в течение одного месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.