



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 работника 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» 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.