

# **ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**

## **«ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ»**

**г. Екатеринбург  
апрель 2012 г.**

Под учебной нагрузкой учителей общеобразовательных учреждений понимается общее количество часов оплачиваемой преподавательской работы в неделю, которая выполняется ими в одном или нескольких образовательных учреждениях.

**? Имеются ли какие ограничения в объеме учебной нагрузки? Установлен ли верхний предел учебной нагрузки учителя в одном общеобразовательном учреждении?**

**ОТВЕТ:** В Законе РФ «Об образовании» говорится, что верхний предел учебной нагрузки определяется Типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида. Однако, Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001г.№ 196, (с изменениями, внесенными постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07. 2007, № 459) так называемого «верхнего предела учебной нагрузки» в одном общеобразовательном учреждении не предусматривает.

**? Каким документом регламентируется порядок установления объема учебной нагрузки?**

**ОТВЕТ:** Порядок установления объема учебной нагрузки регулируется п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

**? Кем и когда устанавливается учебная нагрузка?**

**ОТВЕТ:** Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до окончания учебного года и за два месяца до ухода работника в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. Предварительное распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится также с целью соблюдения сроков, за которые работник должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

**? Как избежать конфликтов при распределении учебной нагрузки? Существуют ли правила, которые надо соблюдать при распределении учебной нагрузки на новый учебный год?**

**ОТВЕТ:** Иногда распределение учебной нагрузки - очень болезненный процесс и он должен протекать по определенным правилам, а возникающие в ходе него конфликты - разрешаться правовым путем.

**Правила, которые следует соблюдать при определении учебной нагрузки на новый учебный год:**

1. Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, преподавателем, воспитателем и другим педагогическим работником.
2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану,

программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом общеобразовательного учреждения.

**3.** Учебная нагрузка педагогов на новый учебный год устанавливается до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

**5.** Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**6.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**7.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**? Что надо понимать под преемственностью классов при распределении учебной нагрузки? Сохраняется ли преемственность в случае, когда учитель выпустил 11 класс и хотел бы получить учебную нагрузку в 5 классе? Сохраняется ли преемственность классов и объём учебной нагрузки, установленной в предыдущем учебном году?**

**ОТВЕТ:** Преемственность классов прослеживается в случае, если учитель ведет часы по изучаемому предмету в течение нескольких лет, в классе, например, с литером «А» (2008/2009 учебный год - 5«А» класс; 2009/2010 учебный год.- 6«А», 2010/2011 учебный год - 7 «А» и т.д.)

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется объём и преемственность предметов и классов.

Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях учителю может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует его должности, квалификации и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

**? В каких случаях учителю может быть уменьшен объем учебной нагрузки? Что делать, если учитель с этим не согласен?**

**ОТВЕТ:** Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным, с изменениями организационных или технологических условий труда. Допускается изменение условий труда работника при продолжении работы педагога по той же специальности, квалификации или должности.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 Трудового кодекса РФ).

Если прежняя учебная нагрузка не может быть объективно сохранена, а работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, (как вакантную должность или соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

**При отсутствии указанной работы, или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.**

Трудовые споры педагогов с руководителем общеобразовательного учреждения по вопросам установления учебной нагрузки при тарификации или изменения ее в течение учебного года рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета, в комиссиях по трудовым спорам, а также в судах.

**? Что является изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным, с изменениями организационных или технологических условий труда, для учителя, педагогического работника?**

**ОТВЕТ:** К числу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным, с изменениями организационных или технологических условий труда, о которых идет речь в статье 74 Трудового кодекса РФ, в общеобразовательном учреждении можно отнести:

- изменение числа классов (групп) или количества учащихся;
- изменение количества часов работы по учебному плану;
- изменение образовательных программ.

**? Можно ли рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным, с изменениями организационных или технологических условий труда, в ситуации, когда в связи с увольнением одного из учителей освобождается нагрузка 18 часов, а другой учитель не берет эту нагрузку, ссылаясь на семейные обстоятельства. Имеет ли право работодатель уволить этого учителя за отказ работать с большей нагрузкой, чем той, которая была установлена при комплектовании?**

**ОТВЕТ:** Высвобождение некоторого объема учебной нагрузки по какому - либо предмету в связи с увольнением одного из учителей нельзя рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным, с изменениями организационных или технологических условий труда,

Отказ учителя работать с увеличенной нормой труда не может служить основанием для его увольнения по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ, поскольку сами нормы учительского труда, предусмотренные за одну ставку, не изменились.

**?** **Что должен делать руководитель общеобразовательного учреждения, если резко сокращается учебная нагрузка из-за недобора учащихся в 1 класс или слиянием двух классов основной школы из - за низкой наполняемости?**

**ОТВЕТ:** Если уменьшение учебной нагрузки вызвано значительным сокращением числа классов - комплектов в общеобразовательном учреждении из - за недобора учащихся или слияния классов, руководитель общеобразовательного учреждения может провести сокращение численности или штата педагогических работников в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ.

Те же действия может предпринять руководитель общеобразовательного учреждения, если педагогам, занимающим одноименную должность, нельзя обеспечить нагрузку в объеме норма часов за ставку, а работать с нагрузкой меньше этой нормы педагог (педагоги) отказываются.

**?** **Устанавливается ли на новый учебный год учебная нагрузка учителям - женщинам, находящимся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком? Считаются ли вакантными должности работников, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет? Могут ли должности отсутствующих работников быть сокращены?**

**ОТВЕТ:** Вакантной должностью (вакантными часами учебной нагрузки) считается должность, которая никем не занята или объем учебной нагрузки, который не кем не выполняется.

Работники, находящиеся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, продолжают состоять с общеобразовательным учреждением в трудовых отношениях и считаются временно отсутствующими. В указанные периоды за работниками сохраняется место работы, должность (объем учебной нагрузки).

Учебная нагрузка учителей - женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, определяется на общих основаниях. На период указанного отпуска их учебная нагрузка передается другим учителям, о чем в приказе руководителя делается соответствующая запись.

**?** **Учитель истории работает в 10-х классах. На следующий учебный год ему запланировали 7-е классы. Что это? Перевод или перемещение? Требуется ли согласие учителя на педагогическую нагрузку в 7 - е классы?**

**ОТВЕТ:** Согласие учителя не требуется, т. к. это перемещение. Работник был принят в школу учителем истории, а не учителем в 10-е классы. Если бы он был принят конкретно учителем в 10-е классы, то тогда в 7-е классы его нельзя перевести без его письменного согласия.

Конечно, при распределении нагрузки необходимо соблюдать преемственность, но если руководитель общеобразовательного учреждения переместил учителя в другие классы с сохранением нагрузки, то нарушения законодательства нет.

**? Учитель Иванова имеет учебную нагрузку 24 часа, учитель Петрова - 18 часов. Петровой через год идти на пенсию. При тарификации на новый учебный год директор забирает у Ивановой 6 часов нагрузки и отдает Петровой. Иванова не согласна на уменьшение нагрузки.**

**Законно ли поступил директор? Каковы действия Ивановой?**

**ОТВЕТ:** Директор поступил незаконно, так как нельзя уменьшить педагогическую нагрузку, если не было фактического уменьшения классов, часов (ст.74 ТК РФ, п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

Если есть объективные причины (уменьшилось количество классов, часов), то педагогическая нагрузка может быть изменена. В этом случае в соответствии со ст. 74 ТК РФ работник должен быть извещен об изменении нагрузки не позднее, чем за 2 месяца до введения новой нагрузки. Поэтому существует предварительное комплектование – распределение учебной нагрузки на следующий учебный год. На большую и меньшую от ставки нагрузку работник должен дать письменное согласие или несогласие.

*А если не согласится, т. к. нет ставки?*

Директор школы должен будет предложить ему другую работу, чтобы догрузить до ставки (работа с надомниками, воспитатель и т.д.). При отсутствии работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (ст. 77 п. 7 ТК РФ).

*Действия Ивановой:* обратиться с жалобой в райком или обком Профсоюза, в Государственную инспекцию по труду, в суд.

**? В школе уменьшается количество классов, часов истории. Учитель истории Белова уходит в декретный отпуск на 3 года. У учителя Соболевой сокращается педагогическая нагрузка, меньше ставки. Соболеву переводят на часы Беловой, ушедшей в декретный отпуск.**

**Какой договор у Соболевой на определенный срок или на неопределенное время?**

**ОТВЕТ:**

Так как Соболева была принята на время отсутствия Беловой в связи с её декретным отпуском, договор с Соболевой был заключен на определённый срок.

**? Два учителя биологии, имеющих высшую категорию, получили: один учитель - 19 часов, второй учитель – 14 часов и заместитель директора по УВР имеет часы биологии. Как распределить нагрузку?**

**ОТВЕТ:**

В первую очередь надо обеспечить педагогической нагрузкой учителей, забрав часы у заместителя директора по УВР, т.к. проведение уроков у завуча не основная, а дополнительная работа.

**? В школе 2 учителя истории и всего 28 часов. Администрация предлагает поделить часы поровну, по 14 часов.**

**Один учитель имеет высшую квалификационную категорию, не согласен с предложением администрации. Второй учитель имеет I квалификационную**

категорию и одного ребенка, требует полную ставку. Как законно распределить педагогическую нагрузку?

### **ОТВЕТ:**

Учителю с высшей категорией оставить столько часов, сколько у неё было, не изменяя существенных условий трудового договора.

Другому учителю – установить не полную ставку. Если нечем дополнить до ставки и учитель не согласен с такой педагогической нагрузкой, то его увольняют по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

Почему так должны распределить педагогическую нагрузку?

Преимущество имеет учитель с более высокой квалификацией ст.179 ТК РФ.

**? Каким образом закрепляется за работником установленный объем учебной нагрузки? Достаточно ли учителю поставить свою роспись в протоколе предварительного комплектования? Дает ли это гарантию учителю, что с 1 сентября нового учебного года у него будет именно такая учебная нагрузка, какая была определена при предварительном комплектовании?**

**ОТВЕТ:** После проведения предварительного комплектования учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. С данным приказом руководитель общеобразовательного учреждения обязан ознакомить педагогических работников под роспись.

**Приложение  
к коллективному договору**

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя **и** на всех работников образовательного учреждения, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

## **2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки**

2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в учреждении создаётся комиссия.

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия) создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательного учреждения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год **проводится Комиссией** до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

### **2.5. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки**

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику образовательного учреждения.

### **2.6. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки**

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

2.6.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом (иным представительным органом работников либо работников представляет иной представитель, при отсутствии профсоюзной организации).

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

2.6.5. Председателем комиссии является руководитель образовательного учреждения, секретарём - один из членов Комиссии.

### **2.7. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки**

- 2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.
- 2.7.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников первой, второй и третьей ступени, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).
- 2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета (иного представительного органа работников или иного представителя работников в случае отсутствия в учреждении профсоюзной организации).
- 2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.
- 2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.
- 2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.
- 2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.
- 2.7.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.
- 2.7.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.
- 2.7.10. На основании решения Комиссии руководителем образовательного учреждения издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

### **3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год**

- 3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.
- 3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.
- 3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или, при отсутствии профсоюзной организации, иным представительным органом работников.
- 3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

- 3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.
- 3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.
- 3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.
- 3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.
- 3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя образовательного учреждения для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
- 3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.
- 3.11. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.
- 3.12. Учебная нагрузка педагогического работника общеобразовательного учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.
- 3.13. 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.
- 3.14. 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.

#### **4. Заключительные положения**

В случае, если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательного учреждения сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.