

# ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

## БЮЛЛЕТЕНЬ

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

**РАСПРЕДЕЛЕНИЯ**

**УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**

**ОРГАНИЗАЦИИ**

Барнаул

2020

Уважаемые коллеги!

 Предлагаем вам подготовленный правовой службой Алтайской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования информационно-методический бюллетень, который посвящен вопросам распределения учебной нагрузки педагогических работников в общеобразовательной организации. Указанные вопросы затрагивают самые главные трудовые права работников, требуют активного участия в их рассмотрении профсоюзного комитета с целью реализации защитной функции Профсоюза.

Надеемся, что сборник будет полезен в работе председателей первичных и местных профсоюзных организаций, руководителей и специалистов кадровых служб общеобразовательных организаций.

*С уважением,*

*заместитель председателя*

*Алтайской краевой организации Профсоюза*

*по правовой работе, главный правовой*

*инспектор труда*

*Н.М. Лысикова*

С О Д Е Р Ж А Н И Е

1. Порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников в общеобразовательной организации……………………………………..........................с. 4

2. Участие профкома в распределении учебной

 нагрузки педагогических работников….……….…с. 8

3. Вопросы, рассматриваемые на заседании профкома при согласовании локальных нормативных актов по распределению учебной нагрузки и тарификации…………………………………………………….. с. 10

4. Принципы определения учебной нагрузки педагогических работников…………………………………..с. 14

5. Образцы документов по мотивированному мнению профкома…………………………..…………………..с. 17

**1. Порядок распределения учебной нагрузки**

**педагогических работников в**

**общеобразовательной организации**

При распределении учебной нагрузки педагогических работников в общеобразовательной организации необходимо руководствоваться Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, который утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 на основании ст. 333 Трудового кодекса РФ. Он предусматривает правила определения учебной нагрузки, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки.

Под **учебной нагрузкой** педагогических работников понимается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учебная нагрузка является обязательной количественной составляющей трудовой функции педагогического работника, поэтому объем учебной нагрузки устанавливается в трудовом договоре с работником, как одно из его обязательных условий (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

Распределение учебной нагрузки педагогических работников проходитв 2 этапа – предварительный и окончательный.

**Предварительное** распределение учебной нагрузки на следующий учебный год проходит, как правило, в марте-апреле, **окончательное** – в августе - сентябре.

Каждый этап распределения учебной нагрузки предусматривает оформление соответствующих документов.

Как проводится предварительное распределение учебной нагрузки работодателем, законодатель не регламентирует, поэтому общеобразовательная организация самостоятельно определяет указанную процедуру и закрепляет ее в своих локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре).

Из практики работы общеобразовательных организаций, вопросы предварительного распределения учебной нагрузки рассматриваются на методических советах, предметно-цикловых комиссиях, малых педсоветах, совещаниях при директоре с соответствующим их отражением в протоколах заседаний этих объединений.

По итогам предварительного распределения учебной нагрузки педагогических работников руководителем издается приказ о предварительном распределении учебной нагрузки либо утверждается предварительная тарификация (предварительный тарификационный список) на следующий учебный год.

На основании указанных документов работникам, у которых в следующем учебном году будет меняться учебная нагрузка (увеличиваться или снижаться), работодатель готовит и вручает письменные уведомленияоб изменении объема учебной нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (п. 1.8. Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601).

Работодатель **обязан уведомить** педагогических работников в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до осуществления предполагаемых изменений. Оформляется уведомление в 2-х экземплярах, один – с подписью работника о его получении остается у работодателя, другой – передается работнику.

**Окончательный этап распределения учебной нагрузки проходит в августе - сентябре**.

Документами, которые устанавливают учебную нагрузку педагогических работников, являются:

- приказ о распределении учебной (педагогической) нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год,

- тарификация (тарификационный список).

**2. Участие профкома в распределении учебной нагрузки**

Установление педагогической нагрузки на новый учебный год производится **руководителем** общеобразовательной организации **при участии первичной профсоюзной организации** в лице её выборного органа – профсоюзного комитета.Чем с большей гласностью будет осуществляться этот процесс, тем лучше для всех заинтересованных сторон.

Участие профкома в распределении учебной нагрузки на новый учебный год заключается:

- в непосредственной работе по вопросам предварительного распределения учебной нагрузки в рамках методических советов, предметно-цикловых комиссий, малых педсоветов, совещаний при директоре,

- в согласовании проекта приказа о предварительном распределении учебной нагрузки либо проекта предварительной тарификации (предварительного тарификационного списка) в марте - апреле,

- в согласовании проекта приказа о распределении учебной нагрузки и проекта тарификации (тарификационного списка) в августе - сентябре.

В соответствии с п. 1.9. Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта определен статьей 372 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой работодатель перед принятием решения **направляет проект локального нормативного акта, а также необходимое обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (профком)**, который не позднее пяти рабочих дней со дня получения проектов проводит заседание профкома и направляет работодателю письменное мотивированное мнение в виде **выписки** из протокола заседания профсоюзного комитета.

Для принятия правомочного решения профсоюзным комитетом на заседании профкома в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ должны присутствовать более половины избранных в профком.

**3. Вопросы, рассматриваемые на заседании профкома при согласовании локальных**

**нормативных актов по распределению**

**учебной нагрузки и тарификации**

1.Соблюдение работодателем основных принципов распределения учебной нагрузки:

- сохранение существующего объема учебной нагрузки у педагогических работников;

- сохранение преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах, группах.

2.Наличие оснований для изменения учебной нагрузки педагога в сторону ее снижения.

Если основанием снижения является инициатива работодателя, то необходимо проверить **законность** этого, исходя из положений приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601, а именно - снижение нагрузки педагогического работника по инициативе работодателя может быть связано только:

- с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам,

- с сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов или групп.

3. Проверить **письменные уведомления** работников работодателем о снижении объема учебной нагрузки по его инициативе и причинах этого и их своевременность вручения работникам (не позднее, чем за 2 месяца до введения новых условий).

Выписка из протокола заседания профкома, направляемая работодателю, должна содержать следующую информацию:

- о количестве участвующих в заседании членов профкома и количестве избранных в профком,

- какой вопрос рассмотрен – «О даче мотивированного мнения по проектам приказа о распределении учебной нагрузки и тарификации»,

- что решили – согласиться с указанными проектами документов или не соглашаться и обосновать несогласие,

- результаты голосования: «за, против, воздержались»,

- выписка из протокола заседания профкома подписывается председателем профсоюзной организации.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в государственную инспекцию труда или в суд.

Работодатель обязан выполнять указанный порядок учета мнения профкома, поскольку его несоблюдение может привести к признанию принятых локальных актов **недействительными** в силу ст. 8 ТК РФ.

 Доказательством соблюдения порядка учета мнения профкома при принятии работодателем приказа о распределении учебной нагрузки и тарификации является хранящиеся у работодателя обращение в профком о даче мотивированного мнения по указанным документам с подписью о его получении и (или) выписка из протокола заседания профкома по этому вопросу.

После подписания приказа о распределении учебной нагрузки и утверждения тарификации работодатель обязан ознакомить работников с указанными документами **под роспись**. Основание - статья 22 ТК РФ, в которой установлено, что работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

В силу ст. 333 ТК РФ **объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора**, так как учебная нагрузка является количественной составляющей трудовой функции педагогического работника. Поэтому объем учебной нагрузки должен быть прописан в трудовом договоре с педагогическим работником.

 Таким образом, процесс распределения учебной нагрузки заканчивается подписанием с каждым работником, у кого изменилась учебная нагрузка, дополнительного соглашения к трудовому договору. Оно составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, а другой, с подписью работника о его получении, остается у работодателя.

Кроме того, дополнительное соглашение к трудовому договору с работником должно быть подписано и в случае изменения его оплаты труда.

Как правило, ежегодно в августе - сентябре работодатель готовит дополнительные соглашения к трудовым договорам с педагогическими работниками, в которых прописывает и учебную нагрузку, и оплату труда, если эти два обязательных условия трудового договора меняются.

**4. Принципы определения учебной нагрузки**

 **педагогических работников**

Основополагающие нормы, которыми обязан руководствоваться работодатель при распределении учебной нагрузки педагогических работников установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, утвердившим Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников.

Главными принципами определения учебной нагрузки являются:

- сохранение существующего **объема** учебной нагрузки педагогического работника и

- сохранение **преемственности** преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах и группах.

Это значит, что при определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин.

1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, **не может быть изменен в текущем году** и на следующий учебный год по инициативе работодателя, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов и групп.

Таким образом, основанием для изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя могут являться **только объективные причины**, связанные с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов или групп.

И в тоже время, изменение объема учебной нагрузки в любое время может быть осуществлено по соглашению сторон трудового договора, то есть по соглашению между работником и работодателем, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, на основании которого руководителем образовательной организации издается приказ.

Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, тарифицируется и передается другим работникам на условиях замещения временно отсутствующего работника.

При передаче учебной нагрузки работнику одной и той же общеобразовательной организации с ним оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору, с вновь принимаемым работниками заключается срочный трудовой договор.

Ведение учебной нагрузки лицами, выполняющими такую работу наряду с работой, определенной трудовым договором (например, руководители, заместители руководителя, педагоги-психологи) осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

При определении учебной нагрузки педагогическим работникам общеобразовательной организации **работодатель не вправе устанавливать верхний предел учебной нагрузки**, так как это полномочие федеральных органов исполнительной власти.

В настоящее время верхний предел учебной нагрузки педагогических работников общеобразовательных организаций федеральным законодательством не установлен.

 **5. Образцы документов по мотивированному мнению профкома**

|  |
| --- |
| *В профком\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* *(наименование образовательной организации)**(дата: число, месяц, год)* *Исходящий №* **ОБРАЩЕНИЕ****о даче мотивированного мнения профкома по проектам тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год** *(Наименование организации работодателя)* направляет проекты тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год и обоснование к ним с приложением всех необходимых документов.Прошу в течение 5-ти рабочих дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данным проектам тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год. Приложение на \_\_\_\_\_\_\_ листах.*Руководитель организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись, инициалы и фамилия)**Обращение получено «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_ г.**Председатель первичной организации Профсоюза**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*  *(подпись) (Ф.И.О.)* |
| **ВЫПИСКА****из протокола заседания профсоюзного комитета *\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_*** *(наименование образовательной организации)***от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_ г. №\_\_\_\_\_** Избрано в состав профкома: \_\_\_\_\_ чел.Присутствовало: \_\_\_\_ чел.**СЛУШАЛИ:** О даче мотивированного мнения по проектам тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год.**ПОСТАНОВИЛИ:** Согласно ст. 372 Трудового кодекса РФ, на основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права выразить следующее мотивированное мнение профкома:1. Представленные проекты тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год соответствуют требованиям законодательства и коллективному договору.
2. Согласиться с представленными работодателем проектами тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год.

(При несогласии с проектами тарификации и приказа о распределении учебной нагрузки на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ учебный год обязательно указать с чем не согласны и какие нормы законодательства нарушены).**Итоги голосования:** «за»\_\_\_\_, «против» \_\_\_\_\_, «воздержались»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .Председатель первичной организации Профсоюза *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*  *(подпись) (Ф.И.О.)**Мотивированное мнение профкома от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_ г. получено (ФИО и подпись представителя работодателя) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |