

О сроке, на который устанавливается педагогическая нагрузка и оплата труда в трудовом договоре (соглашении к нему).

Статьей 135 Трудового кодекса РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Приложение № 2), объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1.3).

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре (п.1.4) и (за исключением профессорско-преподавательского состава) не может быть изменен как в текущем учебном году, так и на следующий учебный год по инициативе работодателя. Исключение из этого правила - изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подп. 2.8.1. приложения № 1 (учителя, педагоги дополнительного образования и др.), в сторону ее снижения, связанного с исчерпывающим перечнем случаев: уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

То есть, учебная нагрузка и заработная плата работнику устанавливаются в соответствии с трудовым договором, и в дальнейшем, в случае их изменения на следующий учебный год по указанным основаниям, изменение трудового договора производится по инициативе работодателя в порядке, установленном ст. 74 Трудового кодекса РФ и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601, и по соглашению сторон трудового договора. Если учебная нагрузка и заработная плата на следующий учебный год у таких работников не меняется, то и вносить изменения в трудовой договор нет необходимости.

Учитывая изложенное, установление учебной нагрузки и условий оплаты труда, в том числе выплат за классное руководство и т.п., на срок меньший, чем на учебный год (1 сентября – 31 августа), является нарушением трудового законодательства.

Установление учебной нагрузки и оплаты труда на неопределенный срок не является нарушением трудового законодательства и не ограничивает трудовые права работников.

Правовой отдел областной организации Профсоюза