

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(Национальный исследовательский университет)
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ / Г.Х. Шафикова
« ____ » _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ЮУрГУ – 40.04.01 – 2017. – 885 – Ю 361

Научный руководитель
выпускной квалификационной
работы
д.и.н., доцент,
_____ / Н.В. Коршунова
« ____ » _____ 2017 г.
Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю – 361
_____ / Е. А. Зияева
« ____ » _____ 2017 г.
Нормоконтролер,
доцент кафедры ТСПиП
_____ / Э.М. Филиппова
« ____ » _____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	7
1.1 Понятие и сущность рабочего времени педагогических работников.....	7
1.2 Нормативно–правовое регулирование рабочего времени.....	37
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	44
2.1 Режим рабочего времени педагогических работников общего образования.....	44
2.2 Режим рабочего времени педагогических работников профессионального образования.....	49
2.3 Режим рабочего времени педагогических работников дополнительного образования.....	53
ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	61
3.1 Режим работы педагогических работников в организациях с круглосуточным пребыванием.....	61
3.2 Режим работы педагогических работников в коррекционных образовательных организациях.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	79

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития российской системы права характеризуется динамичностью, направленностью на соответствие экономическим, политическим и иным общественным отношениям. Стремительно развивается и трудовое законодательство. Определенным итогом этого развития можно считать принятие Трудового кодекса Российской Федерации, вступившего в действие 1 февраля 2002 г. Одной из принципиальных особенностей Трудового кодекса РФ по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ следует признать выделение отдельной главы, определяющей особенности регулирования труда педагогических работников. Однако в Трудовом кодексе законодатель не смог отразить все особенности регулирования труда этой категории работников, что и создает необходимость дальнейшего развития законодательства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений педагогических работников, в том числе и высшей школы.

Актуальность темы. В социально–политическом пространстве России все большее значение приобретает сфера образования. В успешном развитии системы образования заинтересованы и государство, и общество, и каждый участник образовательного процесса от школьника до ректора, так как именно уровень развития системы образования определяет, в конечном счете, и уровень развития общества в целом.

Основной целью моей работы было изучить, исследовать нормы регулирования рабочего времени не просто педагогического работника, а так же и отдельных категорий педагогических работников, выяснить какие нормативно–правовые акты их регламентируют.

Нормы о рабочем времени в совокупности составляют один из важнейших институтов трудового права. Действующее законодательство о

рабочем времени служит двум основным целям: во-первых, полному, рациональному использованию трудового потенциала организации, во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности и сохранению ее в течение длительного времени. Знание соответствующих правовых норм как непосредственными участниками трудовых отношений, так и всеми юристами, умение в них разбираться есть важная гарантия соблюдения трудового законодательства и, как следствие, достижения целей, на которые оно направлено.

Современное законодательство о рабочем времени, основой которого являются соответствующие нормы Трудового кодекса РФ, складывалось на протяжении достаточно длительного периода: в нем есть нормативные акты, принятые как совсем недавно, так и в советский период, в совершенно другой социально-экономической обстановке.

К сожалению, практика показывает, что многие работодатели или просто не знают этого законодательства, или сознательно действуют по своему усмотрению. Заключая трудовой договор, работник совсем не предполагает, что он будет трудиться все 24 ч в сутки, а для работодателя в принципе характерно стремление к противоположному результату. Поэтому работодатели, считая, что законодательство не дает им возможности получить максимальную прибыль, стесняет их действия по управлению трудом работников, часто идут на грубейшие его нарушения: увеличивают продолжительность рабочего времени, чаще, чем можно, привлекают к сверхурочной работе, не устанавливают сокращенное рабочее время, по своей инициативе незаконно переводят сотрудников в случае финансово-экономических трудностей в организации на неполное рабочее время, не предоставляя положенных по законодательству отпусков и т.д.

Таким образом, проблема правового регулирования рабочего времени в настоящее время весьма и весьма актуальна.

Теоретическую основу работы составили труды таких авторов как: Азаров Г.П., Андрияхина А.М., Анисимов Л.Н., Бархатова Е.Ю., Бойкова О.С., Борисов А.Н., Буянова М.О., Власов В.И., Головина С.Ю., Гуев А.Н., Гусов К.Н., Исайчева Е.А., Магницкая Е. В., Миронов В.И., Никольский В.А., Радченко С.Д., Романова Ю.Э., Терентьева Е. Н., Шаронов В.М. и др.

К нормативно–правовым источникам, которыми регулируется режим рабочего времени педагогических работников являются Трудовой кодекс РФ, а также Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Цели работы – изучить особенности режима рабочего времени педагогического работника.

Задачи работы:

- 1) рассмотреть и проанализировать общую характеристику рабочего времени педагогических работников;
- 2) определить особенности режима рабочего времени педагогических работников;
- 3) проанализировать особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников;

Объект работы – правоотношения, возникающие в сфере регулирования режима рабочего времени педагогических работников.

Предмет работы – нормы права, регулирующие режим рабочего времени педагогических работников. Так же, предметом исследования является содержание трудовых отношений с образовательной составляющей. В качестве субъектов таких отношений выступают участники образовательного процесса, непосредственно участвующие в образовательном процессе.

Методологическую основу составили: общенаучный диалектический метод познания, специальные методы (формально–юридический, историко–правовой, сравнительно–правовой, метод системного подхода к изучаемым

правовым явлениям). Основное внимание предполагается уделить анализу, обобщению и осмыслению действующего законодательства.

Настоящая выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1 Понятие и сущность рабочего времени педагогических работников

Анализ режима рабочего времени педагогических работников приобрел особую актуальность после принятия нового закона «Об образовании в Российской Федерации», хотя и до этого вопросы регулирования рабочего времени педагогических работников были и остаются одними из наиболее спорных и противоречивых разделов трудового права.

Проблемы необходимости урегулирования рабочего времени педагога встала буквально сразу же после революции 1917 г. Первичным документом, на котором основывался дальнейший порядок нормирования труда учителей, был Декрет СНК от 20 июня 1918 г. «О нормах оплаты учительского труда». В нем, в частности, было указано: «Установить месячную оплату учительского труда, принимая за нормальную продолжительность рабочего времени 4 учебных часа в день (24 часа или урока в неделю)»¹. В этом же Декрете была определена оплата труда учителей за исправление письменных работ, подготовку опытов, классное наставничество и т.д. Таким образом, норма 24 ч или урока в неделю изначально была связана с оплатой труда учителя за месяц и принималась как продолжительность рабочего времени.

Позднее было принято решение компенсировать учителям старших классов дополнительные затраты рабочего времени на подготовку к занятиям, работу с родителями, а также на методическую работу, но не путем установления или увеличения доплат за такие обязанности, а путем снижения нормы урочной работы, поскольку перечисленная дополнительная работа

¹ Декрет СНК от 20.06.1918 «О нормах оплаты учительского труда» // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг. – 1942 – С. 552.

стала неотъемлемой частью деятельности каждого учителя (в отличие от классного руководства, проверки письменных работ, заведования учебными кабинетами, мастерскими, учебно–опытными участками и т. д.).

В соответствии с Постановлением СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 09.04.1936 «О повышении заработной платы учителям и другим школьным работникам» одновременно с повышением ставок заработной платы учителей, учителям старших классов установленные ставки заработной платы стали выплачиваться не за 24 ч, а за 18 ч в неделю¹.

Таким образом, норма 18 ч в неделю за ставку стала условным расчетным показателем учета учительского труда, поскольку им было разрешено доплачивать за часы работы сверх нормы, установленной соответственно получаемой ставке. Данная мера была предпринята в связи с тем, что на высвободившуюся учебную нагрузку невозможно было подготовить требуемое количество учителей.

В дальнейшем дополнительная оплата за учебную нагрузку сверх установленной нормы вошла в порядок оплаты труда учителей, т. к. из–за невысокой заработной платы в образовательных учреждениях постоянно испытывался дефицит кадров. К тому же было достаточно трудно обеспечить всех учителей одинаковой учебной нагрузкой в пределах установленной нормы (из–за разного количества часов по учебным планам в различных классах) и распределить часы преподавания одного и того же предмета в одном классе между разными учителями.

На основании ст. 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с

¹ Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 09.04.1936 «О повышении заработной платы учителям и другим школьным работникам» // Сборник законодательства – 1936 – № 19 – Ст. 163.

Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему.

Правовое регулирование рабочего времени педагогических работников прописано в ст. 91, 333 Трудового кодекса РФ¹; п. 5, 6, 7 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положении «об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников», утвержденном приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 (далее Приказ № 69); приказе Минобрнауки России «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» от 24 декабря 2010 г. № 2075(далее Приказ № 2075)².

В п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ст. 333 Трудового кодекса РФ указывается, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Согласно Приказу № 2075 режим рабочего времени лиц из числа профессорско–преподавательского состава образовательных организаций высшего профессионального образования определяется с учетом выполнения «преподавательской работы, а также осуществления научно–исследовательской, творческо–исполнительской, опытно–конструкторской, учебно–методической, организационно–методической, воспитательной, физкультурной, спортивно–оздоровительной работы». При этом объем преподавательской работы определяется самостоятельно образовательной организацией. Законодательно, приказом № 69, он ограничен только одной цифрой – «не может превышать 900 часов» в организациях высшего профессионального образования». В письме Минобрнауки РФ от 26 июня 2003 г. № 14–55–784ин/15 были определены

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002 – № 1 – Ст. 3.

² Приказ 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» // Российская газета – 2011 – № 29.

примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно–методической и других работ, выполняемых профессорско–преподавательским составом образовательных организаций¹. В данном документе четко обозначено, что следует считать аудиторной работой: проведение лекций; практических и лабораторных занятий; консультации; контроль, включая проверку письменных работ, рецензирование; руководство в написании курсовых и квалификационных работ; руководство практикой студентов; руководство факультетом и кафедрой. Также перечислены виды учебно–методической и организационно–методической работы. В Письме озвучена рекомендация о планировании преподавателям учебной, учебно–методической, организационно–методической и других видов работ, «исходя из установленного рабочего времени – 36 часов в неделю».

В принятом новом ФЗ «Об образовании в РФ» прописано в п. 6 ст. 47 гласит: «В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно–оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися». Отсюда мы видим следующие новеллы: законодатель не обозначает каких–либо особенностей режима рабочего времени профессорско–преподавательского состава вузов и преподавателей других образовательных организаций, объединяя их общим понятием – педагогические работники.¹ Кроме того, значительно расширен перечень вне учебной работы. Остается один вопрос – за счет какого времени? Как

¹Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве – М.: Юстицинформ, 2007. – С. 148.

планировать данный вид нагрузки преподавателей, чтобы это было реально выполнить и проконтролировать. На наш взгляд, контроль нужен не за эфемерными часами, а конечными результатами: статьями, участием в конференциях и т.д. Еще большая неопределенность с рабочим временем работников организаций общего образования.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника». Единственными подзаконными актами, регулирующими нагрузку (рабочее время) педагогических работников были типовые положения об образовательных учреждениях, отмененные в 2014 г.¹. Это понятно, т.к. данные документы в части определения рабочего времени для работников устарели с принятием нового закона «Об образовании в РФ».

Таким образом, новый закон «Об образовании в РФ», уделив достаточно много внимания составу рабочего времени, оставил для подзаконных актов возможность установления норм часов. Данные документы еще не приняты. Законодателям следует уточнить, что необходимо понимать под аудиторной нагрузкой работников общего и профессионального образования, каков ее верхний предел для работников общеобразовательных организаций, что должна включать внеаудиторная работа и как ее контролировать. Период обновления законодательства требует особого внимания к теоретической основе рабочего времени вообще и педагогических работников в частности.

Реальное количество часов преподавательской работы конкретного учителя или преподавателя, то есть его учебная нагрузка, может отличаться

¹ Постановление Правительства РФ от 29.03.2014 № 245 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 14 – Ст. 1636.

от определенной Приказом № 2075 нормы часов за ставку заработной платы. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации. Этот объем определяется до фактического начала нового учебного года. Учебная нагрузка конкретного работника, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре. Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному согласию работника.

Исключением из этого правила является случай уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

При установлении на новый учебный год учебной нагрузки учителей и других педагогических работников, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом

образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. К их числу относятся «СанПиН 2.4.2.2821–10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189¹.

Выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий (п. 2.2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, по приказу № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

Другая часть педагогической работы учителей, не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с работой педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время на непосредственную подготовку к работе по обучению и воспитанию, изучению индивидуальных способностей обучающихся,

¹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821–10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» // Российская газета – 2011 – № 54.

воспитанников, их интересов, склонностей, семейных обстоятельств и жилищно–бытовых условий;

– периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса. Указанные дежурства осуществляются в соответствии с графиком. При его составлении во избежание случаев длительного дежурства или дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна, учитывается сменность работы образовательного учреждения, рабочий режим каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий и общим планом мероприятий, а также другие особенности.

Дни недели (или иные периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней и т.п.

Период каникул или период отмены учебных занятий по санитарно–эпидемиологическим и иным основаниям является для педагогических работников рабочим временем.¹

В целом режим рабочего времени педагогических работников и других работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности этих учреждений (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание в течение определенного времени, сезона, сменность учебных занятий и другие особенности работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным

¹ Александров, Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования – М.: изд-во ВШЭ, 2010. – С. 225.

договором в соответствии с действующим законодательством (п. 1.2 Положения об особенностях режима рабочего времени).

В трудовом договоре условие о режиме работы и времени отдыха указывается в случае, если для данного работника он отличается от установленного общими правилами, которые действуют у работодателя (абз. 6 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

При возложении на учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, должны включаться в их учебную нагрузку на общих основаниях. В каникулярный период такие учителя в соответствии с абз. 2 п. 4.2 Положения об особенностях режима рабочего времени должны привлекаться к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов, отводимых для индивидуального обучения ими детей на дому до начала каникул, также на общих основаниях.

За работу в период каникул указанным учителям сохраняется заработная плата с учетом оплаты за количество часов индивидуальных занятий с детьми на дому.

Обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, необходимо осуществлять за счет специально планируемых средств, поскольку эти дети предусматриваются в списочном составе ОУ и должны учитываться при определении нормативов бюджетного финансирования. Обучение за счет экономии фонда оплаты труда в данном случае свидетельствует о занижении финансовых нормативов, которые должны предусматриваться на каждого учащегося.¹

Положением об особенностях режима рабочего времени урегулирован также вопрос разделения рабочего дня на части.

¹ Андрияшина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых граждан – М.: Дашков и К, 2008. – С. 118.

Так, в образовательной организации с круглосуточным пребыванием воспитанников (школы–интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность, прерывающая рабочее время отдельных работников в течение рабочего дня (смены), с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с ним могут вводиться более длительные перерывы для отдыха и приема пищи, превышающие два часа, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени (без учета перерывов) не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такой режим рабочего времени считается неудобным и должен соответствующим образом компенсироваться. Если администрация образовательной организации не может компенсировать работникам неудобный режим рабочего времени, то она не должна применять порядок разделения на части рабочего дня с перерывом более двух часов подряд, в связи с чем при составлении графиков работы и расписаний целесообразно (например, воспитателям) устанавливать смены разной продолжительности и вводить суммированный учет рабочего времени.

Случаи, когда перерывы в рабочем времени образуются из–за того, что работник выполняет педагогическую работу более чем на одну ставку, в связи с чем невозможно соблюсти непрерывность его работы в течение дня, к разделению рабочего времени на части не относятся. Считается, что педагогический работник, давая согласие на работу сверх установленной нормы часов за ставку, соглашается на условия выполнения дополнительной работы в установленное время.

Прежде чем приступить к рассмотрению рабочего времени, стоит для себя отметить кто же такой педагогический работник, каков его правовой статус?

Правовой статус педагогических работников – это совокупность прав и свобод, гарантированных государством, в том числе академических прав и свобод, трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, а также

ограничений, обязанностей и ответственности, установленных законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. В связи с тем, что труд педагогических работников обладает особой значимостью для полноценного развития общества и государства, для педагогических работников установлен особый правовой статус, предполагающий особые гарантии и условия для полноценного осуществления ими педагогической деятельности. При этом особое значение имеют меры социальной поддержки педагогов.

В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе, и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда (далее ссылки на ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ») в тексте)¹.

Педагогическим работником признается лицо, имеющее образовательный ценз, соответствует квалификационным характеристикам и выполняющим функции по воспитанию и обучению. Аналогичная норма предусмотрена ст. 331 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), которая также предусматривает возможность занятия педагогической деятельностью только лиц, имеющих образовательный ценз. Лица, имеющие среднее специальное образование, допускаются к педагогической деятельности в качестве работников дошкольных образовательных учреждений, а также учителей начальной школы.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 53 – Ст. 7598.

Специальные квалификационные требования для работников образования предусмотрены приказом Минсоцразвития в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования»¹.

Образовательная деятельность с 1 сентября 2013 г. может также осуществляться индивидуальными предпринимателями как самостоятельно, так и с привлечением наемных педагогических работников. Как и ранее действовавшая норма ст. 48 закона «Об образовании в РФ» допускает осуществление индивидуальным предпринимателем образовательной деятельности только в случае его государственной регистрации в Федеральной налоговой службе России (в территориальном подразделении). На ФНС России новым Законом возлагается обязанность по уведомлению органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего полномочия РФ в сфере образования, о госрегистрации такого предпринимателя (ч. 2. ст. 32 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Не могут быть допущены к педагогической деятельности и не вправе осуществлять образовательную деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей физические лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и

¹Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // Российская газета –2010 – № 237.

несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения

В ФЗ «Об образовании в РФ» установлено, что индивидуальные предприниматели осуществляют образовательную деятельность по основным, дополнительным общеобразовательным программам и программам профессионального обучения. При этом до начала оказания платных образовательных услуг индивидуальный предприниматель обязан предоставить обучающемуся и родителям (законным представителям) несовершеннолетнего обучающегося информацию:

– о госрегистрации в качестве индивидуального предпринимателя;

– об уровне своего профессионального образования, общем стаже педагогической работы и о стаже занятия индивидуальной педагогической деятельностью;

– об уровне профессионального образования и общем стаже педагогической работы наемных педагогических работников (в случае их привлечения).

Следует отметить, что сходные положения содержатся также в правилах оказания платных образовательных услуг¹. Так, к исполнителям, осуществляющим образовательную деятельность и предоставляющим

¹ Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» // Сборник законодательства РФ – 2013 – № 34 – Ст. 4437.

платные образовательные услуги, относятся образовательные организации, к которым приравниваются и индивидуальные предприниматели (п. 2 Правил). Эти услуги должны оказываться исполнителем в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора об оказании платных образовательных услуг, а также на основании лицензии, сведения о которой содержатся в договоре.

По новому закону «Об образовании в РФ» особо выделены академические права и свободы педагогических работников. Концепция академических свобод широко распространена в европейских государствах и США и предполагает, прежде всего, право профессорско–преподавательского состава, научно–исследовательских работников и студентов свободно проводить научные исследования и свободно распоряжаться информацией, получаемой в ходе этих исследований.

Академические свободы необходимы для защиты педагогических и научных работников от излишнего давления со стороны государства. В ранее действующем Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» академические свободы неразрывно связаны с автономией образовательных учреждений¹. Академические свободы, перечисленные в п. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании», направлены на то, чтобы педагог мог самостоятельно выбирать программы и методики обучения, свободно выражать свое мнение, свободно участвовать в научных исследованиях и т.д. Помимо этого, предусмотрено право педагогов на бесплатное пользование информационными ресурсами и право на их участие в управлении образовательными учреждениями. При этом пользование академическими свободами не должно нарушать прав и законных интересов других лиц, требований российского законодательства, а также требований

¹ Федеральный закон от 22.08.1996 № 125–ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Собрание законодательства РФ – 1996 – № 35 – Ст. 4135. (Закон утратил силу).

кодекса профессиональной этики педагогических работников, утверждаемого всероссийским съездом педагогических работников. Отметим, что в настоящее время кодекс этики педагогических работников не принят. Проект кодекса профессиональной этики образовательного сообщества утвержден Постановлением Совета Российского Союза ректоров от 25 июня 2012 г. Права и свободы неразрывно связаны с ответственностью за их реализацию. Поэтому п. 4. Ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» устанавливает академическую ответственность за создание оптимальных условий для свободного поиска истины, ее свободного изложения и распространения. Представляется, что академическая ответственность – это, прежде всего, ответственность образовательного учреждения и педагогических работников за качество предоставляемых образовательных услуг, за уровень получаемых учащимися знаний.

Трудовые права педагогических работников предусмотрены п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и ст. 333 Трудового кодекса РФ, где указывается, что для них устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом необходимо учитывать многоплановость педагогического труда, который предполагает большую внеаудиторную работу по подготовке учебно–методических материалов, лекций, учебных пособий и т.д. Так согласно «Типовому положению об образовательном учреждении высшего профессионального образования (вышем учебном заведении)»¹ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается высшим учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном

¹ Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (вышем учебном заведении)» // Собрание законодательства РФ – 2008 – № 39 – Ст. 731.

году. При этом в течение учебного года нагрузка может распределяться неравномерно.

Данные права и социальные гарантии педагогических работников представлены в новом ФЗ «Об образовании в РФ» и отдельных нормативных актах. Причем, если гарантии трудовых прав нашли свое отражение в специализированном кодексе, то механизм обеспечения и защиты общих и академических прав не вполне ясен.

Обязанности и ответственность педагогических работников изложены в статье 48 ФЗ «Об образовании в РФ». Основные обязанности работников образовательной сферы носят этико–правовой характер. Они отражают, прежде всего, не особенности квалификации педагога как работника, а указывают, какими моральными качествами должен обладать учитель, преподаватель.

Так, согласно ФЗ «Об образовании в РФ» педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Как мы видим, за исключением разделов, касающихся поступления на работу, прохождения медицинских осмотров, остальные пункты носят достаточно абстрактный характер. Фактически они требуют разъяснений на уровне Министерства образования и науки РФ или же принятия локальных актов. Данные требования имеют оценочный характер, который обязывает работодателя разработать некие критерии оценки деятельности преподавателя.

Не обойдено в ФЗ «Об образовании в РФ» и новое положение о конфликте интересов. Так в п. 2. ст. 48 указано, что педагогический работник

организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.¹

Ранее в ст. 45 ФЗ «Об образовании в РФ» предусмотрена необходимость создания в образовательных учреждениях комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Данная комиссия создается в целях устранения разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование. При этом одним из вопросов, который должен передаваться на ее рассмотрение, является вопрос о возникновении конфликта интересов педагогического работника.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в организации, осуществляющей образовательную деятельность, из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность. При соблюдении указанного соотношения 2/3 членов комиссии будут представлять обучающиеся и только 1/3 – работники образовательной организации. Здесь следует иметь в виду, что не во всякой организации, осуществляющей образовательную деятельность, есть и несовершеннолетние, и совершеннолетние обучающиеся. В таких случаях, очевидно, в состав комиссии будут входить представители работников и обучающихся на паритетной основе.

Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который

¹ Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений – М:Альфа – пресс, 2007. – С. 512.

принимается с учетом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии).

Регулирование собственно процедурных вопросов функционирования комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений отнесено к компетенции самих образовательных учреждений.¹

Как новое, так и утратившее силу законодательство об образовании запрещало педагогическим работникам использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство, неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

Принятие нового закона «Об Образовании в РФ» вызвано неотложными потребностями не только в освещении собственно образовательных, но и трудовых отношений педагогических работников. Для наиболее точного и последовательного анализа трудовых отношений педагогических работников необходимо определиться с понятийным аппаратом, который лишь частично нашел свое отражение в новом законе. Поэтому перед тем, как рассматривать вопросы рабочего времени в образовательной сфере, необходимо определиться с основными понятиями и терминами.

¹ Корнийчук Г. А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников – М: Литер – 2012 – С. 85.

Законодатели, понимая важность и сложность терминологических вопросов, посвятили анализу основных понятий ст. 2 ФЗ «Об образовании в РФ». Для оценки трудовой деятельности педагога для нас важны такие понятия как собственно «педагогический работник», «учебный план», квалификация и другие, которые нашли свое отражение в законе, причем впервые.

Законодательно разводятся понятий «учитель» и «педагогический работник», где последний рассматривается как «физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности». Далее в ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ» поясняется, что право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Педагогический работник, прежде всего, связан трудовыми отношениями с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и его правовой статус регулируется, в том числе, положениями ст. 52 Трудового кодекса Российской Федерации.

Преподаватель осуществляет свою трудовую деятельность, опираясь на учебный план, т.е. «документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и формы промежуточной аттестации обучающихся».

Все эти понятия и термины давно вошли в оборот и не вызывают споров, в отличие от терминов, затрагивающих собственно рабочее время педагогических работников. Согласно п. 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» в рабочее временем «в зависимости от занимаемой должности включается

учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно–оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника».¹

Исходя из всего вышеизложенного мы плавно перешли к интересующей нас теме. Согласно ст. 91 ТК под рабочим временем понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Рабочее время может регулироваться как общими, так и специальными правовыми нормами. Одни из них распространяются на всех работников, другие (особые или специальные), предназначены для урегулирования

¹Матюшева Т.Н. Конституционные основы конкретизации статуса педагогического работника в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»// Москва, 2015. – № 4 – С. 47 – 52.

специфики организации труда и производства определенных категорий работников, виды трудовой деятельности, половозрастные особенности работников и т.д., дополняя при этом общие нормы права.

Необходимо отметить, что рабочим время становится только тогда, когда работник трудится. Поэтому основной признак понятия «рабочее время» в юридическом смысле – это время, в течение которого работник должен выполнять возложенные на него работодателем трудовые обязанности и реализовать свои права. Но я считаю, что у педагогических работников специфический труд. Заключается это в их распределении рабочего времени в течении дня.

Режим рабочего времени должен предусматривать правовое регулирования рабочего времени, то есть установление продолжительности труда. Продолжительность рабочего времени может устанавливаться на различные календарные периоды: сутки, неделю, месяц, год. Продолжительность рабочего времени в сутки, установленная законом или коллективным договором, называется рабочим днем. Под рабочей неделей понимается установленная законом или коллективным договором продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. Помимо количества рабочих часов устанавливается и число рабочих дней в неделю. Применяются два типа рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. С другой стороны, рабочим является и время работы сверх установленной продолжительности труда в тех случаях, когда они предусмотрены законодательством.

В связи с этим необходимо отметить, что отдельными правоведами рабочее время определяется как время, в течение которого работник трудится на работодателя в определенном месте и на определенных условиях. Но это не совсем так. Правильнее было бы говорить не «трудится», а «должен трудиться» – в этих словах заключено принципиальное различие между этой

позицией, отождествляющей понятие рабочего времени с понятием фактически отработанного времени, и легальным определением рабочего времени, а также позициями большинства ведущих юристов.

Понятие «учебной работы» разъяснено в приложении к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «Продолжительность рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

«Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке».¹

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

Очень спорным понятием является распространенный в образовательной среде термин «ставка». В нормативном акте данный термин употребляется в контексте оценки объема заработной платы. В Приложение к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 сказано, что «Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю». Среди самих преподавателей (учителей), администрации образовательных организаций данный термин используется как характеристика объема работы

¹ Регулирование труда педагогических работников: Сборник нормативных актов. / М.Н. Микушина. – М: Кадровик, Изд-во «Сибирское университетское», 2012. – С. 226.

в целом. Названное Приложение к приказу также позволяет трактовать понятие «ставка» двояко: и как только фиксируемая часть рабочего времени педагога, и как полное (все оплачиваемое) рабочее время. Иначе говоря, полная ставка и полное рабочее время – это одно и то же или нет? П. 1 названного Приложения гласит, что продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю предусмотрена для работников из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. В то же время п. 2 указывает, «что норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)» составляет 18 часов в неделю для учителей 1 – 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные коррекционные образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья). Т.е. во втором случае под ставкой понимается только аудиторная работа, а в первом – все рабочее время. В законе «Об образовании в РФ» данный вопрос вообще обойден.¹

Рабочее время педагогического работника заключается не только в обучении, но и в проведении, выполнении основных и подготовительно-заключительных мероприятий таких как: подготовка рабочего места, уборка рабочего места, получение канцелярии, сдача готовой продукции и т.д.

Несмотря на то, что для педагогических работников согласно ч. 1 ст. 333 ТК РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю следует отметить, что исходя из положений ч. 3 ст. 333 ТК РФ конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

¹ Научно-практический комментарий к Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» / Н.С. Волкова, Ю.А. Дмитриев, О.Ю. Еремина – М.: Деловой двор, 2013. – С. 250.

работников в зависимости от должности и специальности, особенностей труда определена в Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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»¹

Следует разобраться каким педагогам, исходя из данного приказа, назначается различная продолжительность рабочего времени.

1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогическим работникам, отнесенным к профессорско–преподавательскому составу;

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

– педагогам–психологам;

– социальным педагогам;

– педагогам–организаторам;

– мастерам производственного обучения;

– старшим вожатым;

– инструкторам по труду;

– педагогам–библиотекарям;

– методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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» // Российская газета – 2015 – №49.

– тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

– руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

– преподавателям–организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

–инструкторам–методистам, старшим инструкторам–методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2) Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей)

3) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– учителям–дефектологам;

– учителям–логопедам.

4) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– музыкальным руководителям;

– концертмейстерам.

5) Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6) Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

–инструкторам по физической культуре;

–воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей–сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

7) Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 4 и 5 данного текста).

В дополнении, за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

1.Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

– учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам–преподавателям и старшим тренерам–преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;
- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, указанных в подпункте 1) и по основным программам профессионального обучения.

В дополнении, в зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными)

обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно–оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2–7 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные дополнением, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 5–7, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные дополнением, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2 к настоящему приказу учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной

(преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий. При этом должны учитываться требования трудового законодательства, а также особенности, установленные Минобрнауки России. Данные выводы следуют из ч. 7 ст. 47 Закона об образовании.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий. При этом должны учитываться требования трудового законодательства, а также особенности, установленные Минобрнауки России. Данные выводы следуют из ч. 7 ст. 47 Закона об образовании.

Изучая режим рабочего времени педагогических работников можно прийти к следующим выводам:

1. Педагогический работник имеет сокращенную продолжительность рабочего времени, что, казалось бы, несомненно плюс, но чем больше я углублялась в данную тему, тем более непрозрачно все становилось.
2. За отдельными категориями работников устанавливается своя продолжительность рабочего времени, что урегулировано законом, трудовым распорядком и коллективным трудовым договором.
3. Рабочее время педагогического работника закреплено законом, но фактически педагогические работники выполняют свою работу сверх часовой нормы, что вряд ли может считаться как «сокращенная

продолжительность рабочего времени».

4. Стоит так же отметить, что педагогический работник, имея свою основную должность, так же может работать посменно и иметь в некотором роде гибкий график.
5. Анализируя нормы ТК РФ, следует отметить, что в кодексе имеются некоторые изменения и дополнения, а порой и новые подходы в вопросах регламентации рабочего времени. Однако если говорить в целом, то каких-либо новаторств в трудовое законодательство не привнесено. Так или иначе, практически все нововведения встречались и ранее, только на уровне подзаконных актов. Теперь же они систематизированы и включены в федеральный закон.

1.2 Нормативно-правовое регулирование рабочего времени

Для того, чтобы перейти к детальному рассмотрению главы 2 моей выпускной квалификационной работы стоит обозначить чем и как регулируется рабочее время педагогических работников.

Отношения в сфере образования, формируются на трех уровнях – федеральном, региональном (уровне субъекта Российской Федерации) и местном (муниципальном).

Данная трехуровневая система «внутригосударственных» источников образовательного права сформировалась около десяти назад, когда вступил в силу Федеральный закон от 31.12.2002 № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий»¹. Действовавшая до этого

¹ Федеральный закон от 31.12.2005 N 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 53 (ч. 1) – Ст. 7598.

редакция ст.1 Федерального закона «Об образовании» предполагала возможность нормативно–правового регулирования отношений в области образования только на федеральном уровне.

Федеральные источники образовательного права, регулирующие отношения в сфере образования, представлены федеральными законами и принятыми в соответствии с ними подзаконными нормативными актами.

На федеральном уровне законодательная основа правового регулирования отношений в сфере образования представлена:

- 1) Конституцией РФ;
- 2) Законом РФ от 10.07.1992 № 3266–1 «Об образовании»;
- 3) Федеральным законом от 22.08.1996 № 125–ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;
- 4) иными «профильными» федеральными законами, т.е. законами, принятыми для регулирования отношений, складывающихся исключительно в области образования;
- 5) «непрофильными» законами, содержащими отдельные нормы, регулирующие отношения в сфере образования.

Проведем небольшой анализ законодательства об образовании.

Закон РФ «Об образовании» регулирует систему общественных отношений в области образования, под которым законодатель понимает «целенаправленный процесс воспитания и обучения человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)»

В этот Закон неоднократно вносились изменения и дополнения. Принятый через четыре года после появления «базового» закона – Закона РФ от 10.07.1992 № 3266–1 «Об образовании», – он развил, конкретизировал и уточнил основные положения Закона РФ «Об образовании» применительно к сфере высшего и послевузовского образования.

Среди актов российского законодательства, регулирующих отношения в сфере образования, наряду с Федеральными законами могут находиться и другие законодательные акты, принятые для регулирования отношений, складывающихся исключительно в сфере образования. Такие законодательные акты можно условно назвать «профильными». «Непрофильные» законы, содержат правовые нормы, которыми регулируются отношения в сфере высшего и послевузовского образования.

Эти законы занимают особое место в механизме правового регулирования отношений в сфере образования. Все мы знаем о не совершенствовании нашего законодательства, заключается это в том, что большое количество таких законов, частые случаи столкновений норм таких законов с нормами, содержащимися в «профильных» законах об образовании (в одних законах содержится одна – две статьи по образовательной проблематике, в других – целые главы). Можно выделить основные из них:

а) федеральные законы, в которых регламентируются общие вопросы организации образования в Российской Федерации;

б) федеральные законы, в которых содержатся нормы о специальных видах (направлениях) образования;

в) федеральные законы, в которых устанавливаются различные льготы участникам образовательных отношений;

г) федеральные законы, регулирующие трудовые отношения и определяющие порядок социального обеспечения участников образовательных правоотношений;

д) федеральные законы, регулирующие отношения в сфере экономики и финансов образования.

Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие на федеральном уровне отношения в сфере высшего и послевузовского профессионального образования, могут быть объединены по принципу убывания юридической силы в следующие группы:

1. Указы Президента РФ, среди которых в свою очередь можно выделить:

а) указы, принятые исключительно для регулирования отношений в сфере образования (например, Указы Президента РФ от 11.07.1991 № 1 «О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР»)¹;

б) указы, содержащие отдельные положения, которые касаются проблематики образования (например, основы организации государственного управления системой образования закреплены в Указах Президента РФ от 09.03.2004 № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»);).

2. Постановления Правительства РФ, которые также могут быть посвящены целиком регулированию образования (например, от 05.07.2001 № 505 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»), либо могут содержать отдельные положения, регулирующие некоторые отношения в сфере высшего и послевузовского профессионального образования.

3. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, принятые по вопросам образования.

Региональные источники образовательного права, регулирующие отношения в сфере образования, принимаются соответствующими государственными органами субъектов Российской Федерации в рамках компетенции, установленной для субъектов Федерации в области высшего и послевузовского профессионального образования. Эти источники, как и федеральные источники образовательного права, представлены законодательными актами (законами субъектов Российской Федерации) и принятыми в соответствии с ними подзаконными нормативными актами.

¹ Указ Президента РСФСР от 11.07.1991 г. № 1 «О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/102690/>

Законодательные акты, принимаемые на уровне субъекта Российской Федерации, могут приниматься по общим вопросам организации системы образования в регионе.

Ряд субъектов Российской Федерации на основе федерального закона об образовании разработал свои общие законы об образовании, предмет регулирования которых во многом совпадает с предметом регулирования Закона Российской Федерации «Об образовании». В региональных законах об образовании устанавливаются общие начала правового регулирования деятельности образовательных учреждений образования на территории данного субъекта Российской Федерации, определяется порядок их взаимодействия с различными элементами системы образования в регионе, распределение компетенции по регулированию отношений в сфере.

Региональные законы могут приниматься также по отдельным организационным, социальным, экономическим и финансовым вопросам деятельности образовательных учреждений (в том числе высшего профессионального) в данном субъекте Российской Федерации.

Подзаконные акты, принимаемые органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, развивают и дополняют положения соответствующих региональных законов. Региональные подзаконные акты могут быть посвящены регулированию общих вопросов образования или деятельности различных типов образовательных учреждений.

Муниципальное образовательное право представляет систему нормативных правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления в соответствии с их компетенцией и в рамках полномочий муниципальной власти в области образования. Муниципальные акты, регулирующие отношения в сфере образования, немногочисленны. Они принимаются чаще всего в целях предоставления дополнительной социальной поддержки и предоставления дополнительных льгот участникам образовательных отношений.

В своей выпускной работе я обращалась не только к вышеперечисленным нормативно – правовым актам, но и к:

– Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»¹

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»²

– Комментарий к нормативным правовым актам, регулирующим продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения случаи установления верхнего предела учебной нагрузки, а также особенности режима их рабочего времени.

Подводя итог стоит отметить, что из всех вышеупомянутых нормативно–правовых актов следует – понятие правового регулирования отражает, прежде всего, и главным образом, государственно–властный характер регулирования общественных отношений посредством издания

¹Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // [электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/185309/>

² Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» // Российская газета – 2006 – № 1

уполномоченными государственными органами и должностными лицами юридических нормативных предписаний.

Данное понятие следует отличать от близкого по содержанию понятия «правовое обеспечение», которое означает создание и поддержание в необходимых пределах организационно–функциональных характеристик систем управления с помощью упорядочивающего воздействия всего арсенала юридических средств (правовых норм, нормативно–правовых актов, правоотношений, юридических фактов и т.д.).

В настоящее время общественные отношения в сфере образования на федеральном уровне регулируются нормами Конституции Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», а также нормами других законодательных актов, затрагивающими отдельные вопросы образовательной деятельности.

Кроме того, отношения в сфере образования регламентируются Указами Президента Российской Федерации, большим количеством нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, принятие которых прямо или косвенно предусмотрено Законом Российской Федерации «Об образовании» и ведомственными нормативными правовыми актами Минобразования России, Госкомвуза России, Минобрнауки России, а также Минтруда России, Минздравсоцразвития России и другими.

Вместе с тем, в настоящее время содержание указанных законодательных актов вследствие прошедших изменений перестает соответствовать реальным потребностям сферы образования и современным стандартам правового регулирования.¹

¹ Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций – М:Сиситема ГАРАНТ, 2008. – С. 64.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1 Режим рабочего времени педагогических работников общего образования

Свою работу я начала с рассмотрения понятия рабочее время, следует напомнить, что рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;
- иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно–оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.¹

Это определено в ч. 6 ст. 47 Закона об образовании и примечании 1 к Приложению № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, изданному в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ и пп. 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 03.06.2013 № 466.

Соотношение учебной и другой педагогической работы в рамках

¹ Научнопрактический комментарий к Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – М.: Деловой двор, 2013. – С. 257.

рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. В данном документе закреплено и учитывается количество часов по учебному плану, специальность и квалификация работника. Что предусмотрено ч. 6 ст. 47 Закона об Образовании в РФ.

Как отмечалось ранее продолжительность рабочего времени для различных категорий педагогических работников установлена и равна определенному количеству часов в неделю, либо устанавливается как норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Здесь следует заострить свое внимание на том, что у педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени (старшие воспитатели, педагоги–психологи, преподаватели–организаторы ОБЖ), оплата труда должна строиться на основе должностных окладов. Для педагогических работников, включая учителей, предусмотрена непродолжительность рабочего времени, а нормы часов за ставку заработной платы. Данный расчет позволяет оплачивать их труд в зависимости от учебной нагрузки: меньше установленной нормы либо больше установленной нормы.

В трудовом договоре у учителей предусмотрен объем учебной нагрузки. Под объемом учебной нагрузки подразумевается количество часов, предусмотренных для выполнения 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 определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки.

Названным Порядком предусмотрены:

- правила определения учебной нагрузки педагогических работников,

относящихся к различным категориям;

- основания изменения такой нагрузки;
- случаи установления ее верхнего предела в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда.

По общему правилу временное или постоянное изменение объема учебной нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон. Исключением из этого правила являются случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 1.5, 1.6 Порядка определения учебной нагрузки. Данные выводы следуют из ст. 72 ТК РФ, п. п. 1.5 – 1.7 Порядка определения учебной нагрузки.¹

Если предполагаются изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя, то он обязан письменно уведомить работника об этих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость. Срок уведомления составляет не менее двух месяцев до начала осуществления соответствующих изменений. Такие выводы следуют из п. 1.8 Порядка определения учебной нагрузки.

Полагаем, что в остальном процедура изменения указанного условия трудового договора по инициативе работодателя должна осуществляться в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, которая определяет порядок изменения условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, обязаны принимать локальные нормативные акты по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих

¹ Научно–практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – М.: Деловой двор, 2012. – С. 515.

учебную (преподавательскую) работу. При этом должно быть учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии). Данные выводы следуют из п. п. 1.3, 1.9 Порядка определения учебной нагрузки.

Следует отметить, что все вышеперечисленное непосредственно относится к режиму рабочего времени педагогического работника.

Режим рабочего времени педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий.

Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом режима деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность. (Например, режим деятельности таких организаций может предполагать круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий. Данные выводы следуют из п. 1.2 Положения об особенностях режима рабочего времени.)

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Конкретная продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Данные выводы следуют из абз. 2 п. 2.2 Положения об особенностях режима рабочего времени. К числу указанных правил относятся «СанПиН 2.4.2.2821–10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях. Санитарно-

эпидемиологические правила и нормативы», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, педагогические работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней и т.п. Это предусмотрено п. 2.4 Положения об особенностях режима рабочего времени.

Периоды каникул или отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям являются для педагогических работников рабочим временем.

Для учета рабочего времени педагогических работников используют следующие формы:

– унифицированную форму 0504421, утвержденную Приказом Минфина России от 30.03.2015 N 52н. Такую форму следует применять для учета рабочего времени педагогических работников государственных (муниципальных) учреждений, что следует из ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ, п. п. 1, 2 Приказа Минфина России от 30.03.2015 N 52н¹;

– унифицированные формы № Т-12 или № Т-13, утвержденные Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, либо самостоятельно разработанные и утвержденные в организации формы – в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, т.е. не являющихся

¹ Приказ Минфина России от 30 марта 2015 г. № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/70951956/>

государственными или муниципальными учреждениями. Данные выводы следуют из ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402–ФЗ, абз. 1 раздела «Табель учета рабочего времени» Указаний по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1.

Из данной главы для себя я отметила, что законодательство требует от работника находится на рабочем месте определенное количество часов в неделю, а именно не более 36 часов в неделю. Ключевое слово здесь «на рабочем месте». У педагога даже дома его рабочее место, просто потому что они берут тетради на дом, дома заполняют электронные дневники, разрабатывают планы на проведение уроков и т.д. На рабочем же месте у них есть уроки, перемены, классные часы, работа с родителями и родительские собрания. Хорошо, если у работников хороший и понимающий директор, которому не нужно объяснять, что они дома не сидят просто так, а также работают. А если нет? Что если педагоги будут сидеть по восемь часов в день в школах? Получается, что у них будет 2 рабочих места, одно из которых им не будет оплачиваться. А это значит, что будут ущемляться права работников.

Этот вопрос является одной из проблемных зон в нашем законодательстве.

2.2Режим рабочего времени педагогических работников профессионального образования

От режима рабочего времени педагогических работников общего образования плавно стоит перейти к рассмотрению режима рабочего времени педагогических работников профессионального образования. Что же есть между ними общего, а какие существуют и различия?

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, которое несколько отличается от расписания учебных занятий в общеобразовательных заведениях. Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в учебном году – в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и 800 часов в учебном году – в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Для работников образовательных учреждений общего, высшего и дополнительного профессионального образования, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью регулируется правилами внутреннего трудового распорядка

образовательного учреждения, планами научно–исследовательских работ, программами, графиками и т.д.¹

Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, другие локальные акты могут регулировать выполнение указанной работы как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам высшего профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 800 часов в учебном году.

Данные примерные нормы разработаны для традиционной лекционно–семинарской технологии обучения и предназначены для всех форм обучения, включая экстернат.

Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом особенностей применяемых технологий обучения, организации учебного процесса и специфики образовательных программ.

В отличие от учителей, рабочее время лиц из числа профессорско–преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов имеет конкретную продолжительность – 36–часов в неделю.

¹ Трудовое право Российской Федерации: учебно–методический комплекс / под общ. ред. В.А. Никольского – М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2008. – С. 202.

В то же время режим рабочего времени этих работников имеет свои особенности, поскольку определяется с учетом выполнения преподавательской работы и осуществления научно–исследовательской, творческо–исполнительской, опытно–конструкторской, учебно–методической, организационно–методической, воспитательной, физкультурной, спортивно–оздоровительной работы.

Так же, как и в общеобразовательных учреждениях, режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 900 часов в учебном году – в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и 800 часов в учебном году – в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (далее – ИПК).¹

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно–исследовательской, творческо–исполнительской, опытно–конструкторской работой, а также учебно–методической, организационно–методической, воспитательной, физкультурной, спортивно–оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, планами научно–исследовательских работ, программами, графиками и т.д. и включается в 36 часовой режим рабочего времени.

При определении должностных обязанностей лиц из числа профессорско–преподавательского состава вузов и ИПК рекомендуется применять Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и

¹ Соколова В.Д. О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и об особенностях режима рабочего времени некоторых категорий работников // «Советник в сфере образования» – 2007 – № 4 – С. 15–16.

основных видов учебно–методической и других работ, выполняемых профессорско–преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, направленные в вузы письмом Минобразования России от 26 июня 2003 г. № 14–55–784ин/15.

В отличии общеобразовательных учреждений в правилах внутреннего трудового распорядка высшего образовательного учреждения, других локальных актах необходимо определить, должны ли преподаватели выполнять указанную работу непосредственно в образовательном учреждении, или она может осуществляться за его пределами.¹

Таким образом, я могу сделать вывод о том, что работа в общеобразовательном и высшем учебном заведении имеет несколько общих моментов, таких как: формирование работы, расписание занятий (хоть и немного отличается, но все же очень похоже), в целом их структура очень похожа, но вот регулирование рабочего времени все же различна. Если говорить проще, то законодатель провел четкую грань между учителем и профессором. И заключается это в первую очередь в оплате труда, распределении часов и возможности высшим учебным заведениям решать, как эти часы распределять и на что.

2.3 Режим рабочего времени педагогических работников дополнительного образования

Если с понятием педагог, учитель, профессор мы разобрались и вопросов не возникает, то очень часто люди не понимают, кто же это педагог дополнительного образования? Педагог дополнительного образования – это специалист, который проводит занятия по различным предметам, не

¹ Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования. Париж. 11 ноября 1997 г. // [Электронный ресурс]: <http://lexed.ru/mpravo/razde>.

включенным в обязательную программу обучения. Его основная задача – раскрыть способности ребенка, творчески и духовно развить их¹. Смотришь на определение и думаешь о том, что он тоже занимается с детьми, так же учит, только не основному, а дополнительному, так в чем разница? А разница в главном, во времени.

Согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. № 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников дополнительного образования установлена норма 18 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами–преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. То есть, педагогам дополнительного образования в отличие от педагогов общего образования не устанавливается время на проведение внеклассных занятий.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса.

¹ Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусова, В.Н. Токунова.. / под ред. К.Н. Гусова, 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2004. – С. 250.

При этом количестве часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.¹

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.²

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

¹Трудовое право России: Учебное пособие / под общ. ред. С.В. Колобова – М.: Юстицинформ, 2005. – С. 169.

² Бульгина, В.В. Порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка // Кадровая служба и управление персоналом предприятия –2014 – № 2 – С. 63–68.

– организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно–бытовых условий;

– периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

– выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное

руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Так же как для учителей в общеобразовательном заведении, так и для педагогов дополнительного образования периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.¹

Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени² (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 14, ст. 1289; 2005, № 7, ст.560), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по

¹Гуев А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/5699856/>

²Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации. – М.: Проспект, 2010. – С. 100.

физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы которой регулируется образовательным учреждением.¹

Режим рабочего времени учителей 1–х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178–02 (введены в действие постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. № 44, зарегистрировано Минюстом России 5 декабря 2002 г., регистрационный № 3997; пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

Для педагогов дополнительного образования и тренеров–преподавателей, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы является лишь нормируемой частью рабочего времени, поскольку их должностные обязанности не ограничиваются только выполнением преподавательской работы.

Например, принятая за расчетную единицу при оплате труда учителя дополнительного образования норма часов преподавательской работы 18 или 20 часов в неделю не означает, что вся другая его 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.²

Ставка заработной платы учителю выплачивается как за выполнение преподавательской работы в пределах установленной нормы часов, так и за

¹ Головина С.Ю. Понятие и содержание режима рабочего времени // Справочник кадровика – 2008 – № 9 – С. 13.

² Завгородний, А.В. Правовое регулирование труда научно–педагогических работников высших учебных заведений – СПб.: Издательский дом, 2004. – С. 216.

выполнение других обязанностей, предусмотренных тарифно–квалификационными (квалификационными) характеристиками.

После установления учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, тренерам–преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год нормируемой частью их рабочего времени будет являться установленный им 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.

Исходя из всего выше сказанного можно сделать вывод о том, что характер большей части педагогической работы работников дополнительного образования, предусмотренной в пункте 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени¹, позволяет отметить, 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.

А так же, что 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,

¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» // Российская газета – 2006 – № 1

определенной Положением об особенностях режима рабочего времени, для дежурств во время образовательного процесса.

Если обобщить все рассмотренное во второй главе, то можно сделать один общий вывод: «Специфика работы учителей и преподавателей такова, что им часто приходится работать за рамками установленной продолжительности рабочей недели. Причем оформить это как сверхурочную работу вряд ли получится. И конечно, работодателю нужно постараться минимизировать такие переработки – строго учитывая рабочее время, составляя расписания и графики работы с минимальным количеством «окон», распределяя нормируемую часть так, чтобы у работников в каникулярное время были свободные дни. Если составить графики более рационально не получается, можно установить другой режим рабочего времени, например, гибкий график. Но пока не внесены изменения либо дополнения в нормативные акты, регламентирующие учет рабочего времени педагогов в части ненормируемой педагогической работы, вопросы будут возникать»¹.

¹ Корнийчук Г. А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. – М: Литер, 2012. – С. 100.

ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1 Режим работы педагогических работников в организациях с круглосуточным пребыванием

Изучив режим рабочего времени педагогов образовательных учреждений, мы пришли к определенным выводам, но помимо широко известных образовательных учреждений, которые работают по общим основаниям, существуют так же образовательные учреждения, которые обеспечивают круглосуточное пребывание детей в организации и коррекционные школы, режим рабочего времени в данных организациях существенно отличается.

Для начала рассмотрим режим рабочего времени педагогических работников в организациях с круглосуточным пребыванием.

В соответствии с п. 1.2 Особенности режима рабочего времени и ст. 47 Закона № 273–ФЗ режим рабочего времени и времени отдыха педагогов, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменность учебных занятий и другие особенности работы учреждения) и устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства¹.

Педагогам, работающим в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы–интернаты, детские дома, интернаты

¹Ответственность по российскому трудовому праву: Учебник / под ред. К.Н. Гусова, 3–е изд., перераб. и доп. – М.: ТК «Велби», Изд–во «Проспект», 2004. – С. 103.

при общеобразовательных учреждениях), могут быть установлены любые режимы рабочего времени, как пятидневка, так и сменный или гибкий график. Круглосуточное пребывание предусматривает работу в ночное время. В ночное время в образовательном учреждении работают сторожа, а также другие работники, например, дежурный воспитатель или педагог. Находятся они там по одной простой причине они несут ответственность за детей и это прописано в их должностных обязанностях. Но, стоит отметить, что педагоги таких учреждений так же трудятся в пяти или шестидневную рабочую неделю, что установлено Законом. Получается, что режим рабочего времени исходя из закона у них остается тем же, но основываясь на работе организации им в дополнение может быть установлена как сменная работа, так и гибкий график.

Сменная работа – это работа в две, три или четыре смены. Она вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, как в учреждениях образования с круглосуточным пребыванием детей или с занятостью детей, включая урочную и внеурочную работу, более 7 часов в день (школы, ДОУ, УДО, лагеря отдыха), а гибкий график работы – это договоренность (достигнутый компромисс) между работодателем и работником относительно режима рабочего времени. Исключается возможность одной стороной без предупреждения и согласования обоюдных интересов вводить гибкое расписание. С одной стороны, всегда выступает работодатель, а с другой – не профсоюз или иной репрезентативный представительный орган работников, а непосредственно работник.¹

При этом согласно п. 3.3 Особенности в исключительных случаях в данных учреждениях, когда чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо

¹ Михайлов И. Нормируем рабочее время // Новая бухгалтерия – 2004 – №11 – С. 12–13.

по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором¹. При этом время указанного перерыва в рабочее время не включается. А если время такого перерыва не включается, то значит оно и не оплачивается.

Такой режим рабочего времени считается неудобным режимом и должен соответствующим образом компенсироваться, например, применительно к порядку, определенному постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 № 298/3–1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», в соответствии с которым женщинам на селе за разделение рабочего дня на части с перерывом более 2–х часов установлена оплата в повышенном на 30 процентов размере².

Если такая возможность отсутствует, то образовательное учреждение не должно применять порядок разделения на части рабочего дня с перерывом более двух часов подряд, в связи с чем при составлении графиков работы, расписаний целесообразно (например, воспитателям) устанавливать смены разной продолжительности, вводить суммированный учет рабочего времени для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала количества часов, установленных работнику по занимаемой должности.

Если же перерывы в рабочем времени образуются из-за того, что работник выполняет педагогическую работу более чем на одну ставку, в

¹Матюшева, Т.Н. Конституционные основы конкретизации статуса педагогического работника в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» // Современное право – 2015 – № 4 – С. 47 – 52.

² Радченко С.Д. Злоупотребление правом в гражданском праве России – М: Волтерс Клувер, 2010. – С. 84.

связи с чем невозможно соблюсти непрерывность его работы в течение дня, то это к разделению рабочего времени на части не относится. В этом случае педагогический работник, давая согласие на работу сверх установленной нормы часов за ставку, соглашается на условия выполнения дополнительной работы в установленное время.

Стоит отметить, в Положении об Особенности режима рабочего времени педагогических работников указано, что для экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо такого режима режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая его продолжительность в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.¹

Из сказанного можно сделать следующие выводы:

1. Режим рабочего времени педагогических работников в учреждениях с круглосуточным пребыванием отличается от рабочего времени педагогических работников общего, высшего и дополнительного образования. Заключается это в составлении для данных работников гибкого графика, а также, возможности сменных работ.
2. Стоит так же выделить одну особенность данных работников у них есть так называемые «ночные смены» и дежурства по графикам, которые так же относятся к режиму рабочего времени и учитываются при расчете заработной платы.

В заключении хотелось бы сказать, что рекомендуется установление гибкого графика с суммированным учетом рабочего времени. Объясню, почему. Согласно Приказу Минобразования от 01.04.04г. № 945 (пункт 3.2.) при составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключать

¹ Трудовое право России. Учебник / В.Н. Смирнов., О.В. Смирнов., С.П. Маврин / под общ. ред. В.Н. Смирнова – СПб.: Питер, 2006. – С. 305.

нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна).

установление разделения рабочего дня на части разрешается только в исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся воспитанников и с компенсацией работникам такого неудобного для них режима работы.

С оплатой «неудобного» для них режима работы будет немного сложнее. Проблема в том, что Приказ Минобразования только упоминает доплату за работу в режиме разделения рабочего дня на части, но не оговаривает ее размер, ни порядок выплаты, отдавая решение этого вопроса на усмотрение работодателя. По сути дела, это означает, что если ни в трудовом договоре, ни в коллективном договоре не прописан размер доплаты за такую работу, то нет возможности и взыскать эту доплату с работодателя за все время работы в таких «неудобных» условиях.¹

Именно по этой причине я бы рекомендовала установление гибкого графика с суммированным учетом рабочего времени.

3.2 Режим работы педагогических работников в коррекционных образовательных организациях

Основываясь на Приказе Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для себя отмечаем, что продолжительность рабочего времени

¹ Терентьева Е. Н. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. // Кадровик. Трудовое право для кадровика – 2007 – № 8 – С. 5–7.

педагогических работников в коррекционных образовательных учреждениях составляет 18 часов. Что существенно отличается от режима рабочего времени всех остальных педагогических работников. Основываясь на проведенном анализе в предыдущих главах нужно учесть, что работа с обычными детьми, существенно отличается от работы с «особыми» детками¹.

В коррекционных школах, так же, как и в других образовательных учреждениях существуют нормативно – правовые акты о которых мы уже много раз говорили и упоминали, кроме одного. Он так же важен и его стоит отметить. Речь сейчас пойдет о Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 г. Москва «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821–10 «Санитарно–эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях». Почему мы раньше не обращались к нему подробно и детально, а лишь упоминали вскользь? Здесь все просто. В предыдущих образовательных учреждениях правила заключенные в СанПиН едины, а вот для коррекционных школ они отличаются. Конечно же это происходит из–за того, что в них учатся особенные дети.

Для начала стоит учесть, что наполняемость коррекционных классов не должна превышать двадцать человек, но так было раньше, сейчас уже как два года наполняемость коррекционных классов не должна превышать двенадцать – пятнадцать человек. В обычных школах норма наполняемости двадцать пять человек.

При организации образовательной деятельности учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья обучающихся с ОВЗ. (В зависимости от категории

¹ Трудовое право.: Учебник / Е. В. Магницкая., Е. Н. Евстигнеев / под общ. ред. Е.В. Магницкой 2–е изд. – СПб.: Питер,2008. – С. 37.

обучающихся с ОВЗ количество детей в классах (группах) комплектуется по разному в старших классах. О чем уже упоминалось выше).

Учебные занятия для обучающихся с ОВЗ организуются в первую смену по 5–ти дневной учебной неделе. Учебные занятия начинаются не ранее 8 часов. В организации для обучающихся с ОВЗ может осуществляться присмотр и уход в группах продленного дня при условии создания условий, предусматривающих организацию питания (полдника) и прогулок, а для детей первого года обучения дополнительную организацию дневного сна, так же как и в общеобразовательном учреждении.

Основная образовательная программа реализуется через организацию урочной и внеурочной деятельности. Урочная деятельность состоит из часов обязательной части и части, формируемой участниками отношений. Внеурочная деятельность формируется из часов, необходимых, для обеспечения индивидуальных потребностей, обучающихся с ОВЗ и в сумме, составляет 10 часов в неделю на каждый класс, из которых не менее 5 часов предусматривается на реализацию обязательных занятий коррекционной направленности, остальные – на развивающую область с учетом возрастных особенностей учащихся и их физиологических потребностей. Реабилитационно–коррекционные мероприятия могут реализовываться как во время внеурочной деятельности, так и во время урочной деятельности.¹

Количество часов, отведенных на освоение обучающимися с ОВЗ основной образовательной программы, состоящей из учебного плана общеобразовательной организации, включающего обязательную часть и часть, формируемую участниками отношений, а также из часов, необходимых для проведения реабилитационно–коррекционных мероприятий, не должно в совокупности превышать величину недельной образовательной нагрузки обучающихся с ОВЗ. Максимальный общий

¹ Романова Ю.Э. Некоторые аспекты регулирования внутрисменного отдыха работников // Трудовые споры – 2005 – № 2 – С.11.

объем недельной образовательной нагрузки (количество учебных занятий), реализуемой через урочную и внеурочную деятельность, не должен превышать гигиенические требования к максимальному общему объему недельной нагрузки обучающихся с ОВЗ (таблица Приложение 1). Для предупреждения переутомления в течение недели для обучающихся с ОВЗ должны иметь облегченный учебный день в среду или четверг. Продолжительность учебной нагрузки на уроке не должна превышать 40 минут, за исключением первого класса. Продолжительность перемен между уроками составляет не менее 10 минут, большой перемены (после 2 или 3 уроков) – 20–30 минут. Вместо одной большой перемены допускается после 2–го и 3–го уроков устанавливать две перемены по 20 минут каждая. (Право на это устается у организации.) Продолжительность перемены между урочной и внеурочной деятельностью должна составлять не менее 30 минут (за исключением категории обучающихся с умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью, с тяжелыми множественными нарушениями развития), обучение которых осуществляется по специальной индивидуальной программе развития. Рекомендуется организовывать перемены на открытом воздухе. С этой целью, при проведении ежедневной динамической паузы рекомендуется увеличить продолжительность большой перемены до 45 минут, из которых не менее 30 минут отводится на организацию двигательного–активных видов деятельности обучающихся на спортплощадке организации.¹

Обучение в первом (первом дополнительном) классе осуществляется с соблюдением следующих дополнительных требований:

– использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре, октябре – по 3 урока в день до 35 минут каждый, в

¹ Трудовое право России.: Учебник / под общ. ред. Ю.П. Орловского – М.: Юридическая фирма КОНТРАКТ,ИНФРА, 2008. – С. 206.

ноябре–декабре – по 4 урока до 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока до 40 минут каждый);

- обучение проводится без балльного оценивания знаний обучающихся и домашних заданий;

- организуются дополнительные недельные каникулы в середине третьей четверти при традиционном режиме обучения.

- Образовательную недельную нагрузку необходимо равномерно распределять в течение учебной недели, при этом объем максимально допустимой нагрузки в течение дня должен составлять:

- для обучающихся первых классов – не должен превышать 4 уроков и 1 день в неделю – не более 5 уроков, за счет урока физической культуры;

- для обучающихся 2–4 классов – не более 5 уроков;

- для обучающихся 5–6 классов – не более 6 уроков;

- для обучающихся 7–11 классов – не более 7 уроков.

Для слабовидящих обучающихся начального общего образования при различных видах учебной деятельности продолжительность непрерывной зрительной нагрузки не должна превышать 10 минут; для слабовидящих обучающихся, осваивающих образовательные программы основного общего и среднего образования – не более 15 минут. Обучающиеся с остаточным зрением для усвоения учебной информации по рельефной системе Брайля должны чередовать не менее 2–х раз за урок тактильное восприятие информации с непрерывной зрительной работой по 5 минут.

Для организации трудового обучения мастерские обеспечиваются необходимым оборудованием и инструментом со специальными приспособлениями, учитывающими особые образовательные потребности обучающихся с ОВЗ. Содержание и методы трудового обучения на каждом этапе должны соответствовать возрасту обучающегося, учебным, воспитательным и коррекционным задачам.

Организация профильного обучения в 10–11(12) классах не должна приводить к увеличению образовательной нагрузки. Выбору профиля обучения должна предшествовать профориентационная работа.

Физическое воспитание и адаптивная физическая нагрузка планируется для каждого обучающегося индивидуально в соответствии с рекомендациями специалистов и с учетом характера патологии и степени ограничений здоровья. Дети с ОВЗ занимаются по индивидуальным программам, составленным врачом и педагогом по физическому воспитанию с учетом рекомендаций врачей–специалистов.

Проведение закаливающих мероприятий осуществляется в соответствии с рекомендациями по закаливанию. Не допускается проведение закаливающих процедур сразу после еды и физических упражнений с большой нагрузкой.

Организация режима дня обучающихся школьного возраста осуществляется в соответствии с рекомендациями к организации режима дня при дневном и круглосуточном пребывании обучающихся в организациях для обучающихся с ОВЗ.

Таким образом, мы видим, что у педагогов в коррекционных школах меньше детей, но больше ответственности. Конечно нельзя утверждать, что один педагог ответственен за все мероприятия с детьми с ОВЗ, но именно из данных особенностей и складывается рабочее время педагога.

У всех учителей существует такое понятие, как ставка рабочего времени. Заработная плата педагогических и других работников исчисляется исходя из ставок заработной платы (должностных окладов) в зависимости от установленных разрядов оплаты труда по ЕТС, повышений этих ставок (например, за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, за работу в сельской местности и др.), объема

учебной нагрузки (объема работы), доплат, надбавок и других выплат компенсационного, стимулирующего характера.¹

Например, стимулирующие выплаты у преподавателей исчисляются за нагрузку, которую учитель несет дополнительно, работая на имидж школы, участвуя в конкурсах педагогического мастерства, за открытые уроки и т.д. Коррекция есть лечебная, учебная, логопедическая и за каждую коррекцию плюсом добавляются оплачиваемые часы.

Очень спорным понятием является распространенный в образовательной среде термин «ставка». В нормативном акте данный термин употребляется в контексте оценки объема заработной платы. В Приложение к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 сказано, что «Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю». Среди самих преподавателей (учителей), администрации образовательных организаций данный термин используется как характеристика объема работы в целом. Названное Приложение к приказу также позволяет трактовать понятие «ставка» двояко: и как только фиксируемая часть рабочего времени педагога, и как полное (все оплачиваемое) рабочее время. Иначе говоря, полная ставка и полное рабочее время – это одно и то же или нет? П. 1 названного Приложения гласит, что продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю предусмотрена для работников из числа профессорско–преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. В то же время п. 2 указывает, «что норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть

¹ Миронов В.И. Трудовое право России – М: Омега, 2005. – С. 459.

педагогической работы)» составляет 18 часов в неделю для учителей 1 – 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья). Т.е. во втором случае под ставкой понимается только аудиторная работа, а в первом – все рабочее время. В законе «Об образовании в РФ» данный вопрос вообще обойден.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная исследовательская работа посвящена изучению особенностей регулирования режима рабочего времени труда педагогических работников.

На основании проведенного исследования в рамках заявленной темы мы приходим к следующим выводам:

Труд – это не минутная необдуманная деятельность, он всегда обладает продолжительностью во времени, которое принято называть рабочим.

Под педагогическим работником понимается физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Впервые на законодательном уровне, статьей 47 ФЗ № 273 за педагогическими работниками закреплён особый статус, включающий в себя, в том числе, трудовые права и социальные гарантии, а особенно интересующее и изученное рабочее время.

Несомненно, радует положительная тенденция в вопросе рассмотрения и введения новых положений, законов и нормативно – правовых актов, касающихся не просто рассмотрению режима рабочего времени педагогического работника в целом, а ещё и детальное рассмотрение, и регулирование отдельных категорий педагогических работников.¹

Почему же законодатели постепенно приходят к тому, что труд педагогического работника должен тщательнее регулироваться и какие пути решения существуют?

Дело все в том, что отмена большинства документов, регламентирующих объем и содержание рабочего времени педагогического работника, особенно его «не фиксированную» часть, заставила

¹ Трудовое право России.: учебник / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, В.М. / под общ. ред. А.Я. Рыженкова – М.: Юрайт, 2007. – С. 524.

законодателей задуматься об иных способах регулирования данных отношений. Тем более остро встал вопрос о поднятии престижа труда педагога, как школьного учителя, так и вузовского работника из профессорско–преподавательского состава.

В п. 6 ст. 47 далее говорится, что «конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Сочетание понятий трудовой договор (контракт) использовалось в Кодексе законов о труде. Современный Трудовой кодекс убрал данное двойное наименование трудового договора, оставив понятие «контракт» для государственной службы и урегулирования, служебных отношений.

В то же время, на основании Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹ распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190–р была утверждена «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»². В ней указывается о необходимости перехода для педагогических работников на «эффективный контракт». Данное понятие, которого нет в Трудовом кодексе было расшифровано следующим образом – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 19 – Ст. 2334.

² Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190–р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 49 – Ст. 6909.

государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования¹.

По логике законодателя эффективный контракт должен стать инструментом реализации социально–трудовых отношений в образовательной организации, т.к. действует в рамках договора. Эффективный контракт – это особый вид трудового договора, который не может изменить сути трудо–правовых отношений. В то же время срок заключения эффективного контракта может не совпадать с установленным в законе или заключенным ранее «базовом» трудовом договоре. Т.е. он не может менять трудовые отношения, включая режим рабочего времени педагогического работника, но может наполнить его конкретным содержанием.

Из положений приведенных выше нормативных правовых актов следует, что в оплате труда педагогического работника общеобразовательного учреждения учитывается лишь нормируемая часть его работы – учебная нагрузка. В то же время эффективный контракт призван создать механизмы нормирования и учитывать в базовой части оплаты труда все виды деятельности педагогических работников общеобразовательных учреждений, таким образом легитимно включая в структуру оплачиваемой работы неурочную деятельность учителя.²

¹ Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права – 2014 – № 4 – С. 20–28.

² Сыравотской Л.А. Трудовое право – М.: Высшая школа, 2009. – С. 90.

Для введения эффективного контракта необходимо разработать перечень видов деятельности, подлежащих включению в базовую часть оплаты труда педагогического работника с подробным описанием функционала и результативности деятельности, а также индикаторов качества.

Классификация затрат рабочего времени учителя разрабатывается на основе Единого квалификационного справочника, ФГОС общего образования, образовательной программы организации.

Качество труда педагогического работника рассматривается как соответствие системе требований или стандартов, предъявляемых к педагогу. Учет деятельности учителей предусматривает следующие классификационные группы педагогической работы: учебная (урочная) педагогическая работа; неурочная педагогическая работа с учащимися; работа по подготовке и обеспечению учебного процесса; организационно–педагогическая деятельность.

Общеобразовательной организации рекомендуется самостоятельно разработать подобную матрицу функционально–качественных характеристик деятельности педагога, которая может служить основой для подготовки должностных инструкций учителей.¹

Продолжительность рабочего времени учителей устанавливается из расчета 36 часов в неделю. При этом необходимо учитывать, что общий годовой баланс рабочего времени учителя не может превышать 1870,56 часа исходя из видов работ, за которые работник принимает на себя ответственность. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

¹ Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов В.М Шаронов Трудовое право России – М.: Юрайт, 2007. – С. 112.

Критерии и показатели качества разрабатываются коллективом Работодателя и утверждаются локальным актом образовательной организации (Коллективным договором и др.).

Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, установленных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

Стимулирующая часть оплаты труда формируется в соответствии с показателями качества выполненных работ, а именно:

- Качество учебных и образовательных результатов, достигнутых в ходе реализации должностных обязанностей.
- Вклад в качество создаваемых условий для реализации ООП в соответствии с ФГОС.

Базовая часть оплаты труда формируется в соответствии с объемными показателями выполненных работ, а именно:

- Количество реализованных за месяц часов учебных занятий с определенными группами детей (в соответствии с Дополнительным соглашением к Договору на текущий период), работ по подготовке проведения занятий урочной/внеурочной деятельности и обработки их результатов, в соотношении к ставке заработной платы в соответствии с действующим Положением об оплате труда педагогических работников.

– Полнота объемов выполненных работ по реализации Образовательных программ на должном уровне в соответствии с Должностными обязанностями, оцениваемая Работодателем по следующим критериям и показателям эффективности деятельности педагогических работников.

– Конкретные показатели по каждому виду работ определяются Работодателем в локальном акте ОУ в соответствии с государственным (муниципальным) заданием (Положение о СОКО ОУ).

– Коэффициенты k изменения размеров заработной платы по базовой части оплаты труда определяются Работодателем в локальных актах ОУ. Конкретные значения коэффициентов k утверждаются на уровне общеобразовательного учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения в государственном (муниципальном) задании, утвержденном учредителем.

Согласно методическим рекомендациям, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.09.2013г. № 504 п.2, при разработке (определении) системы нормирования труда в учреждении формируется комплекс решений, определяющий: нормы труда, применяющиеся в учреждении, по видам работ и рабочим местам при выполнении тех или иных видов работ (функций);

- методы и способы установления норм труда;
- порядок и условия введения норм труда применительно к конкретным производственным условиям, рабочему месту;
- порядок и условия замены и пересмотра норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;
- меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.

Таким образом, исходя из всего выше сказанного, можно сделать один общий вывод. Разрабатывать систему нормирования труда в учреждении должны специалисты, обладающие необходимыми знаниями и умением в сфере организации и нормирования труда¹.

¹ Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ – 2013 – № 8.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты и иные официальные материалы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ – 2014 – № 31 – Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ – 2002 – № 1 (ч. 1) – Ст. 3.
3. Указ Президента РФ от 7.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ – 2012г. – № 19 – Ст. 2334.
4. Указ Президента РФ от 9.03.2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/186816/>
5. Указ Президента РСФСР от 11.07.1991 г. № 1 «О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/102690/>
6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 27.05.2014) // Собрание законодательства РФ – 2012 – № 53 – ст. 7598.
7. Федеральный закон от 31.12.2005 № 199–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» // Собрание законодательства РФ – 2012г. – № 53 – ст. 7598.
8. Приказ 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» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 25.02.2015 г.) // Российская газета – 2015 – № 49
9. Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 23.05.2014 г.) // Российская газета. – 2014г. – № 4
10. Приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 4.02.2011 г.) // Российская газета – 2011 г. – № 29
11. Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 26.07.2006 г.) // Российская газета – 2006 – № 1
12. Приказ Минфина России от 30 марта 2015 г. N 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению» // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/70951956/>
13. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ – 2013г. – № 8.

14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 6 октября 2010 г.) // Российская газета – 2010г. – № 237
15. Письмо Минобрнауки России от 03.12.2014 № 08–1933 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276») // [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_126423/
16. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125–ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Собрание законодательства РФ – 1996г. – № 35 – Ст. 4135. (Закон утратил силу).

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

17. Постановление Правительства РФ от 29.03.2014 № 245 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 2014г. – № 14. – Ст. 1636
18. Постановление Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» // Собрание законодательства РФ – 2013г. – № 34. – Ст. 4437.
19. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821–10 «Санитарно–эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

- (Зарегистрировано в Минюсте РФ 3 марта 2011 г. N 19993) // Российская газета – 2011 – №54
20. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // [электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/185309/>
21. Постановлением СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 09.04.1936 «О повышении заработной платы учителям и другим школьным работникам» // Сборник законодательства – 1936г. – № 19 – Ст. 163.
22. Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)» // Собрание законодательства РФ – 2008г. – Ст. 731. (Утратил силу)
23. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190–р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // Собрание законодательства РФ – 2012г. – № 49
24. Декрет СНК от 20.06.1918 «О нормах оплаты учительского труда» / Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 // М., 1942. С. 552.

3. Литература.

25. Азаров Г.П. Трудовое право. / Г.П. Азаров - ГАРАНТ, 2008 – 185 с.
26. Александров, Н.Г. Трудовые отношения как предмет правового регулирования / Н.Г. Александров / Ученые труды ВИЮН. – М.: Изд-во ВИЮН, 2010 – 425 с.
27. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых граждан / А.М.Андрияхина., К.О. Гущина – М.: Дашков и К, 2008 – 218 с.

28. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. / Л.Н. Анисимов. – Юстицинформ, 2007 – 248 с.
29. Бархатова Е.Ю. Комментарий к Конституции Российской Федерации. / Е.Ю. Бархатова – М.: Проспект, 2010 – 256 с.
30. Бойкова О.С., Филиппова М.В. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству / О.С. Бойкова., М.В. Филиппова – М.:ГроссМЕДИА, РОСБУХ, 2008 – 216 с.
31. Булыгина, В.В. Порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка / В.В. Булыгина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия –2014 – № 2 – С. 63–68.
- 32.Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / М.О. Буянова., К.Н. Гусов., М.Л. Захаров – М: Проспект, 2009 – 96 с.
- 33.Головина С.Ю. Понятие и содержание режима рабочего времени / С.Ю. Головина // Справочник кадровика – 2008 – № 9 – С. 7 – 16.
34. Гуев А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / А.Н. Гуев // [Электронный ресурс]: <http://base.garant.ru/5699856/>
35. Гусов К.Н., Полетова Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву / К.Н.Гусов – М: Проспект, 2008 – 272 с.
- 36.Гусова К.Н., Токунова В.Н. Трудовое право России. / К.Н. Гусова, В.Н. / Учебник М:ТК Велби, издательство проспект, 2004 – 496 с.
- 37.Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права – 2014 – № 4 – С. 20–28.
- 38.Завгородний, А.В. Правовое регулирование труда научно–педагогических работников высших учебных заведений / А.В. Завгородний. – СПб.: Издательский дом, 2004 – 471 с.
39. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / Е.А. Исайчева – М.: Альфа –пресс, 2007 – 940 с.

40. Колобова С.В. Трудовое право России / С.В. Колобова / Учебное пособие для вузов Юстицинформ, 2005 – 270 с.
41. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / И.А. Воробьев, Н.М. Исаева, А.В. Кирилин – М: Норма – 2013 – 1104 с.
42. Кирилловых, А.А. Отдельные проблемы юридической техники и содержательной стороны норм Закона «Об образовании в Российской Федерации» / А.А. Кирилловых // Законодательство и экономика – 2013 – № 7 – С. 9–13.
43. Корнийчук Г. А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. / Г.А. Корнийчук – М: Литер, 2012 –112 с.
44. Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н. Трудовое право. 2–е изд. / Е.В. Магницкая., Е.Н. Евстигнеев – СПб.: Питер – 2008 – 208 с.
45. Матюшева, Т.Н. Конституционные основы конкретизации статуса педагогического работника в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» / Т.Н. Матюшева // Современное право – 2015 – № 4 – С. 47 – 52.
46. Миронов В.И. Трудовое право России / В.И.Миронов – М: Омега, 2005 – 1150 с.
47. Микушина М.Н. Регулирование труда педагогических работников. / М.Н. Микушина / Сборник нормативных актов. Изд–во Сибирское университетское, 2012 – 440 с.
48. Михайлов И. Нормируем рабочее время / И. Михайлов // Новая бухгалтерия – №11 – 2004 – С. 12–13.
49. Научно–практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева – М.: Юрайт, 2012 – 815 с.

50. Научно–практический комментарий к Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» (постатейный) / Н.С. Волкова, Ю.А. Дмитриев, О.Ю. Еремина– М.: Деловой двор, 2013 – 345 с.
51. Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации / В.А. Никольский /Учебно–методический комплекс – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008 – 404 с.
52. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России / Ю.П. Орловский., А.Ф. Нуртдинова / Учебник. – М.: Юридическая фирма КОНТРАКТ,ИНФРА, 2008 – 608 с.
53. Радченко С.Д. Злоупотребление правом в гражданском праве России. / С.Д. Радченко – М: Волтерс Клувер, 2010 – 144 с.
54. Рекомендация о статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования. Париж. 11 ноября 1997 г. // [Электронный ресурс]: <http://lexed.ru/mpravo/razde>.
55. Романова Ю.Э. Некоторые аспекты регулирования внутрисменного отдыха работников / Ю.Э.Романова // Трудовые споры – 2005 – № 2 – С. 11–12.
56. Трудовое право России: учебник / А.Я. Рыженков., В.М. Мелихов., В.М.Шаронов / под ред. А.Я. Рыженкова – М.:Юрайт, 2007 – 524 с.
57. Трудовое право России: учебник / В.Н. Смирнов., О.В. Смирнов., С.П. Маврин. / под. ред. О.В. Смирнова – СПб.: Питер, 2006 – 608 с.
58. Соколова В.Д. О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) и об особенностях режима рабочего времени некоторых категорий работников / В.Д. Соколова // «Советник в сфере образования» – № 4 – 2007 – С. 15–16.
59. Терентьева Е. Н. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. / Е.Н. Терентьева // Кадровик. Трудовое право для кадровика – № 8 – 2007 – С. 5–7.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1. Гигиенические требования к максимальному общему объему недельной нагрузки обучающихся с ОВЗ.

Классы	Максимально допустимая недельная нагрузка в академических часах	
	Урочная деятельность (аудиторная недельная нагрузка)	Внеурочная деятельность***
Начальное общее образование		
1 (1 дополнительный)	21	до 10
2–4 (5*, 6**)	23	до 10
Основное общее образование		
5	29	до 10
6	30	до 10
7	32	до 10
8–9	33	до 10
Среднее общее образование		
10–11 (12)	34	до 10
<p>Примечание:</p> <p>* 5 класс – для глухих, слабослышащих и позднооглохших, слепых и слабовидящих обучающихся и обучающихся с расстройствами аутистического спектра.</p> <p>** 6 класс – для глухих обучающихся и обучающихся с расстройствами аутистического спектра.</p> <p>*** Часы внеурочной деятельности могут быть реализованы как в течение учебной недели, так и в период каникул, в выходные и праздничные дни.</p> <p>Часы, отведенные на внеурочную деятельность, могут быть использованы для: проведения общественно полезных практик, исследовательской деятельности, реализации образовательных проектов, экскурсий, походов, соревнований, посещений театров, музеев.</p> <p>Допускается перераспределение часов внеурочной деятельности по годам обучения в пределах одного уровня общего образования, а также их суммирование в течение учебного года.</p>		