

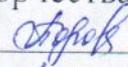
Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

Приложение № 9

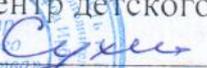
к Коллективному договору
МАОУ ДО
«Центр детского творчества»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ ДО «Центр детского
творчества»

 Порфирьева А. В.
« 1 » марта 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Центр детского творчества»
 Сухих Н. В.
« 1 » марта 2017 г.



Положение

**о порядке распределении педагогической нагрузки
в МАОУ ДО «Центр детского творчества»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с основополагающими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, применяемыми при установлении учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в МАОУ ДО «Центр детского творчества» (далее Центр):

- Трудовой кодекс РФ;
- Закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г.

- Приказ Министерства образования и науки РФ 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».

- Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования;

- Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);

- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России № 41).

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАОУ ДО «Центр детского творчества».

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников МАОУ ДО «Центр детского творчества» (далее-Учреждение), занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Объем учебной нагрузки как обязательное условие трудового договора

2.1. Необходимость указания в трудовом договоре педагогических работников объема учебной нагрузки определена Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ и Трудовым кодексом РФ (ст. 333). Это означает, что при заключении трудового договора педагог дополнительного образования принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать педагогу предусмотренный в нем объем учебной нагрузки.

2.2. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет педагог дополнительного образования, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев, и др.).

2.3. Если трудовой договор с педагогом в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что педагог работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Центра при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе работодателя допускается только в определенных случаях, о которых указывается в разделе 4 настоящего Положения.

2.4. Комплектование кадров педагогов дополнительного образования в Центре имеет характерную особенность, которая заключается в том, что ни используемые в качестве примерных утвержденные ранее типовые штаты для образовательных учреждений, ни штатные расписания учреждения не предусматривают нормативов для определения числа педагогов дополнительного образования различных специальностей.

2.5. В Центре, осуществляющем обучение по образовательным программам художественно-эстетического, спортивно-технического, экологического, туристско-краеведческого направлений, количество педагогов устанавливается не на основе штатного расписания, как это имеет место при определении числа служащих в любом учреждении, в т.ч. в образовательных учреждениях при определении числа работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, а исходя из объема учебной

нагрузки по направлениям (художественно-эстетическое, туристско-краеведческое, экологическое, спортивно-техническое).

2.6. Такая особенность вызвана тем, что педагогам дополнительного образования устанавливаются не должностные оклады, а ставки заработной платы за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебной нагрузки.

3. Верхний предел учебной нагрузки

3.1. Статьей 333 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) установлено, что учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утвержденным Правительством РФ.

Следует отметить, что Типовое положение об образовательном учреждении не предусматривает случаев, связанных с какими-либо ограничениями при установлении педагогам учебной нагрузки, тогда как, например, в Типовом положении об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденном постановлением Правительства РФ от 3 марта 2001 г. № 160, определено, что учебная нагрузка преподавателей этих образовательных учреждений на учебный год, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 часов, что соответствует двум ставкам заработной платы.

Это означает, что какие-либо решения органов управления образованием, иных органов исполнительной власти, предусматривающие для педагогов дополнительного образования ограничения при установлении учебной нагрузки, являются неправомерными. В соответствии с подпунктом «3» пункта 2 постановления Минтруда России № 41 педагогическая работа в Центре сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не является совместительством. При этом каких-либо ограничений такой работы не установлено, поскольку, как было отмечено выше, случаи, когда учебная нагрузка ограничивается верхним пределом, могут быть определены только типовым положением, утвержденным Правительством РФ. Вместе с тем, отсутствие нормативной основы для установления верхнего предела учебной нагрузки, которая может выполняться педагогами в Центре, не означает, что не может быть установлено верхних пределов учебной нагрузки при работе педагогов по совместительству в других образовательных учреждениях.

3.2. Регулирование работы по совместительству, в т.ч. педагогических работников, осуществляется Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии со статьями 282, 284 ТК РФ и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца не должна превышать половины

месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4. Порядок установления и изменения учебной нагрузки педагогических работников

4.1. В соответствии с пунктом 66 Типового положения об образовательном учреждении объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования устанавливается исходя их количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Центре.

4.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам.

4.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых Центр является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность кружков по группам.

4.4. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации (работодателя) также только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у педагогов дополнительного образования объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя Центра при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

Таким образом, директор Центра не имеет права без письменного согласия педагогов (в т.ч. педагогов, получающих трудовую пенсию) допускать уменьшение их учебной нагрузки, например, в связи с приемом на работу других педагогов, в т.ч. по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между педагогами, либо при предоставлении преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая директора и методистов).

4.5. В соответствии со статьей 74 ТК РФ в трудовой договор работника без его согласия могут вноситься изменения только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В Центре для педагогов дополнительного образования такими организационными или технологическими причинами, допускающими внесение в трудовой договор изменений без согласия работника, могут быть только причины уменьшения учебной нагрузки, вызванные уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам.

Принимая во внимание, что о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, определение педагогом объема учебной нагрузки на новый учебный год также необходимо осуществлять не менее чем за два месяца до его начала.

4.6. Для обеспечения соблюдения установленных сроков предупреждения педагогов о возможном уменьшении объема учебной нагрузки по указанным причинам наиболее приемлемым является распределение учебной нагрузки педагогов до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.7. Если на новый учебный год устанавливать педагогам учебную нагрузку не по окончании учебного года, а только после выхода педагогов из отпуска, то при невозможности обеспечения педагогам в новом учебном году прежнего объема учебной нагрузки по указанным выше причинам работодатель должен сохранять им ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки)

5. Установление учебной нагрузки педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

5.1. В соответствии со статьей 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Поскольку выполнение трудовой функции по должности педагога дополнительного образования характеризуется наличием учебной нагрузки, то обеспечение сохранения их должности на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет возможно только путем установления им на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим педагогом на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6. Установление учебной нагрузки педагогам дополнительного образования на определенный срок

6.1. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

-для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

-для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

-для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

При этом необходимо учитывать, что увеличение педагогу учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника в связи с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, фактически является временным переводом на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, в соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора. Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2. ТК РФ.

7.Участие выборного органа первичной профсоюзной организации при установлении учебной нагрузки педагогическим работникам

7.1. Объем учебной нагрузки педагогов является основой для определения размера оплаты их труда и включается как необходимый элемент в систему оплаты труда педагогических работников.

В соответствии со статьей 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, к которому относится первичная профсоюзная организация.

7.2. Установление учебной нагрузки на новый учебный год (т.е. определение ее конкретного объема по сравнению с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18 часов в неделю осуществляется локальным нормативным актом Центра (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта определен статьей 372 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (при принятии, например, локального нормативного акта об установлении педагогам дополнительного образования объема учебной

нагрузки, от которого зависит размер их заработной платы), перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

7.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

7.5. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

