

*И.А.Васильев, доцент кафедры теории и истории государства и права
Е.А.Дмитрикова, доцент кафедры административного и финансового права
М.В. Филиппова, доцент кафедры трудового и социального права
Н.А.Шевелева, профессор кафедры административного и финансового права
Н.И.Дивеева, профессор кафедры трудового и социального права*

Замечания и предложения по проекту приказа

«О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки»

1. В соответствии с пунктом 2 (приложение 1) в 36 часов в неделю включаются: учебная (преподавательская) работа; воспитательная работа; другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями или индивидуальным планом. При этом в данном перечне не упоминается научно-исследовательская и т.н. научно-организационная работа, т.е. участие в работе разного рода советов - ученого, диссертационного, методического и пр. При буквальном толковании этого положения работа, не отнесенная к учебной (преподавательской), воспитательной и «другой педагогической» должна выполняться за пределами 36 часов в неделю. Кроме того, в пункте 1 Порядка (приложение 2) упоминается «учебная нагрузка», которая представляет собой «учебную (преподавательскую) работы во взаимодействии с обучающимися (далее - контактная работа) по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся». Из этого следует, что «учебная нагрузка» - это «учебная (преподавательская) работа», которая далее именуется контактной работой, «другая педагогическая работа» и все формы контроля успеваемости. В связи с чем возникает вопрос о нормировании воспитательной работы: такая работа не нормируется? Или ее нормирование будет предусмотрено иным нормативным правовым актом?

2. Кроме того, пункт 2 Порядка (приложение № 2) к видам работы, составляющих «учебную нагрузку», относит учебную работу во взаимодействии с обучающимися. Вместе с тем в рамках учебного процесса осуществляется «самостоятельная работа под руководством преподавателя» во взаимодействии с обучающимися, что отражается в учебно-методической документации. В результате исключения «самостоятельной работы под руководством преподавателя» из учебной нагрузки не позволяет применять к данному виду деятельности «верхнего предела учебной нагрузки».

3. Пунктом 5 Порядка (приложение № 2) установлено соотношение академического и астрономического часа. В связи с увеличением продолжительности (императивно – не менее одного астрономического часа) возникает вопрос о соблюдении обязательных требований к обеспечению безопасных условий образовательной деятельности. В этой связи предлагается учитывать положения СанПиНов, регламентирующих продолжительность обучения несовершеннолетних студентов.

4. В соответствии с пунктом 6 Порядка (приложение № 2) средний объем учебной нагрузки и ее верхние пределы определяется «ежегодно на начало учебного года». Однако, формирование нагрузки на очередной учебный год осуществляется ранее начала учебного года, что при отсутствии установленного среднего

и предельного объема невозможно. Необходимо установить иной срок определения этих величин (к примеру, не позднее 1 апреля текущего учебного года для использования в следующем учебном году). В противном случае эти величины теряют всякий смысл.

5. Пунктом 9 Порядка (приложение № 2) соотношение «учебной нагрузки» и «другой деятельности» педагогического работника предлагается определять локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности. Полагаем, что критерием должна выступать не только должность, но и уровень квалификации работника. Последний предопределяет, какая «другая деятельность» может индивидуально вменяться в трудовые обязанности конкретному сотруднику – например, экспертная в соответствии с опытом его практической деятельностью и (или) портфолио подготовки экспертиз за предыдущие годы. Также обращаем внимание на то, что в пункте 9 речь идет о «деятельности» в пределах установленного рабочего времени, т.е. в пределах 36 часов в неделю, что не соответствует пункту 2 приложения 1.

6. Полагаем необходимым уточнить положения, регламентирующие закрепление объема нагрузки в трудовом договоре или дополнительных соглашениях. Поскольку нагрузка будет меняться каждый учебный год (меняются учебные планы контингент обучающихся, состав преподавателей и пр.), такое соглашение придется заключать каждый учебный год со всеми преподавателями. Насколько такое решение целесообразно? При повременной оплате оклад от нагрузки не зависит, а общее условие о доле ставки (1, 0,5 или иное) можно установить один раз при заключении трудового договора. Более того, закрепление объема нагрузки в трудовом договоре обязывает не только преподавателя выполнять эту нагрузку, но и вуз обеспечить из года в год именно такую нагрузку, что далеко не всегда возможно. А если нагрузка не будет обеспечена, то, с точки зрения трудового законодательства, это простой, который оплачивается иначе. Зачем такая сложная конструкция? Еще один аргумент - в трудовом договоре содержатся индивидуальные условия трудового правоотношения, а объем нагрузки к ним не может относиться. Установленный на учебный год объем нагрузки каждого преподавателя - это элемент управления трудом, механизм, который позволяет вузу выполнять государственное задание по подготовке специалистов на бюджетной основе или договорные обязательства в отношении подготовки на платной основе. Поскольку за это отвечает вуз, т.е. работодатель, он вправе организовывать труд так, как это необходимо для выполнения его обязательств, не нарушая требований трудового законодательства и локальных нормативных актов. Резюмируя, полагаем достаточным в трудовом договоре закрепить ставку или ее долю, а в локальном нормативном акте - объем нагрузки на ставку.

7. При закреплении в трудовом договоре объема нагрузки пункт 10 невыполним – любые изменения этого объема будут изменением трудовой функции конкретного преподавателя (ее количественной характеристики), а это требует согласия работника. Пункт 10 имеет смысл только в том случае, если речь идет об изменении нагрузки, установленной на учебный год в локальном нормативном (или ненормативном, например, приказе о распределении нагрузки) акте в течение того учебного года. А вот с доплатой при увеличении нагрузки сверх установленной на год (ст. 60.2 ТК РФ - это совмещение должностей, за которое в соответствии со ст. 151 ТК РФ устанавливается доплата) следует согласиться.

8. Учитывая развитие сетевой модели реализации образовательных программ, предлагаем отразить в тексте приказа соответствующие положения. Из проекта не следует, распространяется ли приказ на сетевую форму реализации образовательных программ и учитывается ли работа в сетевом формате, в частности, сопровождение обучающихся.

9. Представляется технически сложным (даже технически не возможным) определение среднего объема учебной нагрузки и ее верхних пределов ежегодно на начало учебного года, когда нагрузка уже фактически сформирована заранее, при этом она зависит от итогов приемной компании, проходящей в июле-августе. В этой связи представляется целесообразным определить в локальном акте «вилку» объема учебной нагрузки на ставку по определённой должности, куда будут попадать ежегодные средние величины. Подобный подход позволит реализовать и положение пункта 8 (приложение 2) о закреплении учебной нагрузки педагогического работника в его трудовом договоре, поскольку трудовой договор не заключается с работником каждый год.

При этом необходимо определить в том же локальном акте условия, при которых объективно необходимо на уровне образовательной организации изменять параметры «вилки» объема учебной нагрузки на ставку по определённой должности.

10. Кроме того, есть предложения по тексту проекта.

- Приложение 1 и Приложение 2 целесообразно объединить в один документ "Порядок определения...", указав в п. 2 Порядка формулировку "Продолжительность рабочего времени ... составляет 36 часов", а также разъяснением, что включается в рабочее время педагогических работников, дополнив данное разъяснение после слова "организационная"

словами "в том числе по сопровождению онлайн-курсов".

- П. 2 Порядка в представленном проекте раскрывает понятие "Учебная нагрузка" некорректно, слова "ее объем" целесообразно исключить. "Под учебной нагрузкой педагогических работников понимается выполнение учебной (преподавательской) работы ... и далее по тексту.

- П. 3 Порядка предусматривает самостоятельное определение организациями норм времени по видам учебной деятельности. При действии такой нормы, пункты 6 и 8 целесообразно исключить.

- П. 10 Порядка целесообразно скорректировать "Основаниями для изменения учебной нагрузки педагогических работников, минимальные и максимальные значения которой определяются локальным актом организации, являются:

... в случае превышения максимального объема -; в случае занижения минимально допустимого объема учебной нагрузки без изменения оплаты труда - ...