Рабочее время учителя   
  
Работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени... Конституция РФ, ст. 37 · Какова продолжительность рабочей недели учителя? · Может ли администрация школы требовать обязательной отработки 6-ти часов в день, даже если нагрузка у учителя совсем небольшая? · Какое максимальное количество часов нагрузки преподавателя в день? · Какое допустимое количество "окон" в расписании? Что делать, если их много? · Обязан ли учитель посещать еженедельные 1,5 часовые совещания, можно ли наказать за непосещение? · Должен ли быть сокращен рабочий день у учителя в официальные предпраздничные дни? · Правомерно ли вынесение учителю-предметнику, не являющемуся классным руководителем, дисциплинарного взыскания за отсутствие на общешкольном родительском собрании (оплачивают только часы за проведённые уроки, в трудовом договоре это не обговаривается, с должностными обязанностями под роспись ознакомлены не были)? · Сколько часов день должен работать учитель (классный руководитель) на летних каникулах?   
  
В самом общем виде ответить на все эти вопросы можно следующее.   
Рабочее время - это «время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности»[1]. Для учителей это время (включая все виды работ, выполняемых учителем - не только в школе, но и при подготовке к урокам дома!) не может превышать 36 часов. Это максимум, а не норма! Так сказано в Трудовом кодексе[2] и в законе «Об образовании»[3]. Нам надо также помнить, что для всех наемных работников есть одна общая норма – 40 часов в неделю.   
Верхний предел учебной нагрузки педагогических работник законодательно не ограничен[4]. Согласно п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении. Есть нижний предел – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Без согласия учителя работодатель может уменьшить его нагрузку только до ставки (учебной нагрузки, установленной при заключении трудового договора). Более того, если директор в текущем учебном году не может обеспечить учителю установленную ему учебную нагрузку, он обязан сохранить учителю заработную плату не ниже установленной нормы за ставку[5].. При этом, режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. предложить ему иные виды работы (кружки, факультативы, индивидуальные занятия), объем которой регулируется образовательным учреждением.[6] Говоря об уменьшении учебной нагрузки важно не забывать, что установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, а также в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.[7]   
В принципе, учитель имеет право вести сколь угодно большое количество занятий. При этом надо помнить, что ставка ни в одном нормативном акте не приравнена к указанным выше 36 часам общего рабочего времени. Пропорциональное увеличение общего количества рабочего времени при нагрузке, превышающей ставку, к примеру: «У вас 24 часа нагрузки – значит, всего вы должны работать 48 часов» - абсолютно незаконно.   
  
Основная правовая коллизия   
Действующее законодательство, устанавливая рабочее время учителя – 36 часов в неделю, плохо прописывает механизм учета данного рабочего времени. Этот механизм должен был быть, в соответствии со ст. 333 ТК, прописан в специальных постановлениях правительства РФ. Но действующие сейчас постановления о рабочем времени[8] лишь запутывают вопрос. В соответствии с этими постановлениями все рабочее время читателя делится на две части: «нормированная преподавательская работа» (то есть непосредственно уроки, количество часов по которым легко определить по табелю учета рабочего времени и графику работы) и «ненормированная педагогическая работа, осуществляемая в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов».   
Понятно, что именно из-за этих ненормированной части возникает большая часть конфликтов. Что именно и сколько часов должен делать учитель, помимо собственно преподавания? В Постановлении говорится о «должностных обязанностях, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника». И это, пожалуй, единственный случай в законодательстве, который хоть как-то упоминает процесс учета не конкретизированной по количеству часов части работы учителя.   
Особенно интересно здесь «в том числе». Вряд ли в какой-либо иной сфере рабочее время определяется личными планами работника. Взывать к совести учителя вместо того, чтобы платить ему, - это специфическое советское изобретение действует и в российской школе.   
Что же включает в себя педагогическая работа, не конкретизированная по количеству часов? В Постановлении № 191 и Приказе № 96 перечислено столько обязанностей, что выполнить их невозможно в принципе. Это участие в методических совещаниях и в родительских собраниях, проведение оздоровительных и воспитательных мероприятий, консультирование родителей, изучение семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий учащихся, дежурства по школе и т.д. Мы уж не говорим о подготовке к урокам, составляющей значительную часть педагогической работы. И все это – «обычные обязанности», то есть за эти виды работ учитель не получает ни копейки.   
Получается, что все зависит от того, как именно будет определен круг этих обязанностей в документах конкретной школы. В одной школе директор издаст приказ о ежедневных обязательных «пятиминутках», в другой – о нахождении всех учителей на их рабочих местах до определенного часа. Законодательно закрепленного перечня не существует, а значит, возможен любой произвол со стороны работодателя.   
Даже так называемые методические дни («дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию), не гарантированы законом – все зависит от составителей расписания, то есть от школьной администрации.   
  
Мы считаем, что, поскольку за использование рабского и принудительного труда в Российской Федерации предусмотрена уголовная ответственность, такого понятия как «не конкретизированная по количеству часов часть педагогической работы работника, ведущего преподавательскую работу» быть не должно. Любая трудовая деятельность должна иметь строгие границы по количеству часов и, на наш взгляд, необходимо строго учитывать каждый проработанный учителем час.   
Педагогическим работникам гарантированная сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Для учителей 5 - 11 классов общеобразовательных учреждений установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы – 18 часов. Вычитаем из 36 часов 18 и получаем 18 часов, так называемой, «неконкретизированной части». Соответственно для учителей 1 - 4 классов общеобразовательных учреждений она составляет 16 часов.   
«Неконкретизированная часть» может быть больше 18 часов только с согласия работника. Она может быть меньше 18 часов, если у учителя не 18 преподавательских часов, а, например, 24 (36-24=12), а также если локальными актами утвержден распорядок работы, не предполагающий пребывания на рабочем месте по 6 часов ежедневно. Еще раз подчеркнем, что это никак не влияет на заработную плату учителя. Данный вывод косвенно можно подтвердить еще и тем, что право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность, возникает при условии выполнения нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы, то есть не менее 18 часов в неделю[9].   
  
Более четко, с учетом интересов учителя, прописаны вопросы, связанные с неполной нагрузкой, работой на каникулах и в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.   
Учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, администрация обязана догрузить до установленной нормы часов другой педагогической работой. Это может быть работа в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.   
  
Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера. На каникулах учителя осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул. Эта же норма действует в отношении учителей, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому. Так что требование работать на каникулах 36 часов в неделю незаконно.   
Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считается рабочим временем, аналогично работе на каникулах.   
  
Очень важна формулировка о так называемых «окнах»:   
«При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые рабочим временем педагогических работников не являются».   
Что касается работы классного руководителя, то сейчас вообще не существует никакой регламентации его рабочего времени. Из-за этого невозможно «сложить» рабочее время учителя как предметника с его же рабочим временем в роли классного руководителя и убедиться в том, что имеет место значительное превышение рабочего времени – не только 36, но и сорока часов в неделю!   
Таким образом, можно сделать вывод о том, что вопрос учета всего рабочего времени учителя на законодательном уровне решен плохо. Провоцируется грубое нарушение требования ст. 91 ТК РФ: «Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником». Даже если директор школы захочет честно вести учет рабочего времени, он не сможет руководствоваться вышеназванными нормативными актами – придется разрабатывать собственную систему учета.   
Именно из-за несовершенства нормативной базы, судя по многочисленным опросам[10], средняя продолжительность рабочего времени учителя колеблется сейчас от 40 до 65 часов в неделю.   
  
Основные нарушения со стороны работодателей Приравнивание ставки к полной рабочей неделе работников других отраслей. Во время каникул - требование присутствия в школе свыше учебной нагрузки. В предпраздничные дни – отказ от сокращенного рабочего дня. Неучет явных переработок (круглосуточная работа во время поездок, экскурсии в выходной день, продолжительные внеклассные мероприятия). Неправильный учет реального рабочего времени или вообще отказ как-либо его учитывать.   
  
Способы защиты   
По степени сложности защиты эти ситуации делятся на три группы.   
№1-2 – это явный произвол и обман со стороны работодателя, поэтому здесь ничего особенного предпринимать не нужно – достаточно четко объяснить директору, что его сотрудники – юридически грамотные люди. Если директор не изменит своих незаконных требований – прямой путь в трудовую инспекцию и (или) прокуратуру.   
Решить ситуацию №3 также несложно. С одной стороны, на учителей распространяются нормы ТК, в том числе ст. №95: «Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час». С другой стороны, вряд ли всегда возможно сокращать учебный предпраздничный день на один урок. С этим могут не согласиться родители: куда денутся дети после школы? Проще добиться от администрации школы приказа о том, что в предпраздничный день учителя имеют право уходить с работы сразу же после проведенных уроков. Это не означает, что мы предлагаем учителям не проводить никаких праздничных мероприятий – но пусть это будет либо проявлением доброй воли самих учителей, либо учитывается (оплачивается) как дополнительная работа.   
Ситуация №4 не так очевидна. Чтобы получить в какой-либо форме компенсацию за сверхурочную работу[11] с детьми вне школы, необходимо многое проговорить с директором заранее. Недаром в Постановлении №191 сказано, что «режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором». Во-первых, в приказе о походе (поездке) должно быть записано полное время ответственности учителя за жизнь и здоровье детей (то есть время его работы). Из текста приказа должно быть ясно, что эта поездка – не личная прихоть учителя, а часть запланированной воспитательной работы школы[12]. Нелепо проводить что-либо по собственной инициативе и потом требовать за это оплаты. Во-вторых, необходимо заранее письменно зафиксировать, в какой форме учитель получит вознаграждение за сверхурочную работу или за работу в выходной день. Возможны два варианта: денежная компенсация или отгулы[13]. Последнее легче для школы, поэтому обычно директор соглашается на отгулы в каникулярное время. Еще раз напомним, что необходимо именно письменное распоряжение работодателя, с которым учитель сможет обратиться в суд.   
Что касается ситуации №4, то здесь неизбежен серьезный конфликт, решить который один учитель – без поддержки коллег – вряд ли сможет. Ведь интересы работников-учителей и работодателя-директора в этом вопросе противоположны. При нынешнем финансировании директор вынужден всеми способами стараться сократить оплачиваемую часть рабочего времени учителей и увеличить неоплачиваемую – иначе школа просто не выживет. С другой стороны, работники заинтересованы в максимально точном учете всех видов их работы. (Мы не рассматриваем здесь ситуацию, когда учет рабочего времени невыгоден учителю-бездельнику, которого вполне устраивает нынешняя неразбериха.)   
Минимальными могли бы стать следующие требования учителей, внесенные в коллективный договор, в локальные нормативные акты: · Администрации школы совместно с представителями педагогического коллектива ежегодно проводить мониторинг рабочего времени. Мониторинг может включать в себя опрос педагогов школы с целью выяснения их реального рабочего времени и фиксацию независимыми экспертами времени, затраченного учителями на выполнение различных видов работ в течение недели. По результатам мониторинга рассчитать среднее необходимое время на каждый вид работы (проверка тетрадей, подготовка к урокам, внеклассная работа по предмету, работа с документами), внести его в коллективный договор. · Определить перечень совещаний (и их продолжительность), обязательных для всех педагогов или для отдельных групп (завучей, классных руководителей, отдельных методических объединений). Общее время подобных мероприятий не должно превышать полутора часов в неделю[14]. · Определить как сугубо добровольное участие в конкурсах, методических семинарах, в городских и районных воспитательных мероприятиях (за исключением обязательных курсов повышения квалификации).   
В качестве программы-максимум можно рекомендовать следующие пункты: · разработать должностные инструкции с учетом специфики каждой специальности, в том числе – классного руководителя · в соответствии с требованиями ст. 91, обязать администрацию школы организовать постоянный учет рабочего времени каждого учителя · предоставить представителям педагогического коллектива возможность проверки организации этого учета · расписание уроков составлять с учетом пожелай учителей, с минимальным количеством окон (помимо завуча, в составлении расписания должен участвовать представитель профсоюза или трудового коллектива).   
К сожалению, все это меры могут действовать только на уровне конкретной школы. Махинации с рабочим временем будут продолжаться до тех пор, пока не будет издано новое постановление правительства об учете рабочего времени педагогических работников, отменяющее само нынешнее деление на нормированную и ненормированную части. Подобное Постановление для профессорско-преподавательского состава вузов уже существует[15]. Но это уже проблема общероссийская, решаемая только при наличии мощного учительского движения.   
  
Все вышесказанное не является призывом к формальному выполнению учителями своих обязанностей: работайте, дескать, от сих до сих. Мы прекрасно понимаем, что в педагогике не все поддается точному учету. Однако определять, что именно учитель готов сделать бесплатно, должен только он сам, а не его работодатель.   
  
[1] Ст. 91 ТК РФ   
[2] Часть 1 статьи 333 ТК РФ   
[3] Пункт 5 статьи 55 Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 «Об Образовании».   
[4] Оплачивается не академический учебный час (40 или 45 минут в зависимости от устава школы), а астрономический, поэтому некорректно рассматривать перемены как время отдыха учителя.   
[5] Пункт 2 Постановления Правительства РФ от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".   
[6] Пункт 2.5 «Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» , утв. приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69.   
[7] Пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утв. Постановлением Правительства от 19.03.2001 № 196.   
[8] Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства РФ от 1 февраля 2005 г. № 49, от 9 июня 2007 г. № 363 (далее - постановление Правительства РФ № 191. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69).   
  
[9] пункт 4 «Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"», утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.   
[10]   
[11] ТК, ст. 99. Сверхурочная работа   
Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.   
[12] Поэтому не «…разрешить проведение…», а «… в соответствии с планом мероприятий школы назначить ответственным…»   
[13] Ст. 152 ТК РФ.   
[14] ?   
[15] Письмо Минобразования России от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15   
  
  
Прочитано: 14210 раз   
  
Опубликовано в Защита прав