

Белим И.В.

Магистр 3 курса Юридического факультета

РГПУ им. А.И. Герцена

Belim I.V.

3 st year student of Law faculty

Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ДЕЛ РФ, СВЯЗАННЫХ С ГАРАНТИЕЙ НА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

***Аннотация:** Статья посвящена анализу судебной практики дел РФ, связанных с гарантией на продолжительность рабочего времени для педагогов. В рамках работы рассмотрены основные положения трудового законодательства по предоставлению гарантий на сокращенную продолжительность рабочего времени педагогическим работникам. В результате написания статьи выявлен ряд проблем в данной сфере регулирования трудовых отношений. Сформулирован вывод о недостатках действующего законодательства по части предоставления гарантий на сокращенную продолжительность рабочего времени педагогам.*

***Ключевые слова:** гарантии, продолжительность, труд, педагог, законодательство, право.*

***Annotation:** the article is devoted to the analysis of judicial practice of cases of the Russian Federation related to the guarantee of working hours for teachers. In the framework of the work the main provisions of labor legislation on the provision of guarantees for reduced working hours for teachers are considered. As a result of writing the article a number of problems in this sphere of regulation of labor relations are revealed. The conclusion is formulated about the shortcomings of the current legislation regarding the provision of guarantees for reduced working hours for teachers.*

***Key words:** guarantees, duration, work, teacher, legislation, law.*

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время существует достаточно большое количество конфликтных ситуаций, решаемых посредством судебных разбирательств, по поводу реализации прав работников образовательной сферы на предоставление им гарантий, связанных с продолжительностью рабочего времени по действующему трудовому законодательству. Данный факт свидетельствует о необходимости проработки вопроса нормативно-правового регулирования данной сферы, а также о наличии определенных проблем (пробелом) и необходимости внесения поправок в ТК РФ.

В соответствии со ст. 333 ТК РФ [1] для работников образовательной сферы устанавливается гарантия на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Но, к сожалению, наличие судебной практики по данной статье говорит о том, что сами работники бывают не согласны с такой законодательно установленной продолжительностью рабочего времени, а также с её изменением, например, снижением до 18-ти, 9-ти часов или увеличением с 30-ти до 36-ти часов и т. д.

Так, например, в деле №81-КГ17-9 [2] рассматривается конфликт, в котором работодателем была увеличена продолжительность рабочего времени с 30 до 36 часов в неделю, с чем заявитель (истец) был не согласен, поскольку такое односторонне изменение положений трудового договора работодателем является неправомерным и нарушает трудовые права педагогического работника, ведь организационная структура учреждения и технологические условия труда не изменились.

На основании всего вышеизложенного истцом была выдвинута просьба о признании работодателем незаконными изменения условий трудового договора, а также выдвинуто требование о взыскании с ответчика (работодателя) морального вреда в сумме 50 000 руб. В результате судом первой инстанции (районным судом) требование истца было отклонено (в силу отсутствия представителей ответчика на заседании). Далее определением областного суда

было отменено решение районного суда и удовлетворен иск заявителя с взысканием морального вреда в сумме 1 000 руб.

Далее более подробно дело уже было рассмотрено Верховным Судом РФ на основании кассационной жалобы работодателя. В результате, судом были учтены такие нюансы конфликта, как то, что согласно п. 2.6 приложения № 1 к приказу Минобробразования от 22.12.2014 № 1601 [3] на законодательно установленных основаниях норма часов работы равняется 30 часам в неделю за установленную локальными актами организации ставку заработной платы для воспитателей основных общеобразовательных программ, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате (к числу которых истец не относится). В результате, Верховным Судом РФ было принято решение об отмене апелляционного определения областного суда и оставлении в силе решения районного суда.

Существуют и другие аналогичные судебные споры, например, дело № 2-11167/2018 [4], дело № 2-144/2019 [5], дело № 2-1208/2019 [6] и другие. В данных судебных разбирательствах суды всегда учитывают положения Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 и, принимая решение о правильности определения работодателями сокращения рабочего времени, например, с 36 ч. до 30 ч. или увеличения с 30 ч. до 36 ч., всегда руководствуются положениями данного акта.

Например, в деле № 12-55/2019 [7], спорный вопрос об определении продолжительности рабочего времени в 36 часов, а не в 18 часов, решается не в пользу истца (принимается решение о продолжительности в 18 часов в неделю, а истец указывал на необходимость учета 36 часов). В деле указывается на то, что пунктом 2.8.1 Приложения №1 к Приказу от 22.12.2014 № 1601 установлено, что норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям организаций, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным). Согласно материалам дела, в соответствии с п.2.3 Устава ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа - интернат №15 для детей

- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» с. Пажга основными видами его деятельности являются реализация основных общеобразовательных программ начального, основного, среднего общего образования, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных общеразвивающих программ и основных программ профессионального обучения.

Из представленных документов следует, что в ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа - интернат №15 для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» с. Пажга объем учебной нагрузки на начало года 2017-2018 определялся на основании заявления Юдиной Р.Н. по должности «Учитель» - 5 часов в неделю, по должности «Инструктор по лечебной физкультуре» - 0,5 ставки, и был установлен локальным нормативным актом организации - приказом № 287-од от 31.08.2017 «Об утверждении учебной нагрузки на 2017/2018 учебный год». Кроме того, штатным расписанием на 01.09.2017, утвержденным приказом от 01.09.2017 №289-од определена как 0,5 ставки, то есть не исчислялась в часах по должности «Инструктор по лечебной физкультуре».

В результате, мировой судья пришел к правильному выводу, что требования истца незаконны, поскольку противоречит положениям п.2.8.1 Приложения №1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Рассмотрим еще одно дело № 2-144/2019 [8], в котором истец требовал взыскание денежной компенсации морального вреда в размере 500 000 руб. и компенсации материального ущерба за недоплаченную заработную плату по уменьшенной учебной нагрузке. В материалах дела сказано, что истец работал с уменьшенной нагрузкой по 9 часов в неделю, несмотря на то, что минимальная нагрузка должна быть 18 часов в неделю.

Согласно подпункту 2.8.1 Приложения № 1 к Приказу № 1601, педагогическим работникам (учителям) организаций, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам,

педагогам дополнительного образования устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

При этом, согласно п. 1.6, 1.8, 2.3 Приложения № 2 к Приказу № 1601 порядок определения учебной нагрузки не может быть изменён по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к Приказу № 1601 в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам. Объем учебной нагрузки должен устанавливаться исходя из количества часов по учебному плану, исходя из обеспеченности образовательной организации (учреждения) педагогическими работниками (кадрами), их квалификацией, уровнем образования, стажем работы по специальности и другими обстоятельствами. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации (учреждения) с учётом мнения выборного профсоюзного органа, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником. С учетом всего вышеизложенного и была установлена продолжительность рабочего времени 9 часов в неделю. В результате суд отказал в удовлетворении исковых требований истца.

Еще одним примером спора о несогласии с уменьшением рабочего времени педагога является конфликт по делу № 2-1208/2019 [9]. В материалах дела истец не согласен с тем, что учебная нагрузка по должности педагога дополнительного образования в размере 2 часов в неделю противоречит нормам действующего законодательства. В 2017-2018 учебном году объем учебной нагрузки истца в должности педагога дополнительного образования составлял 4 часа в неделю. Истец считает, что законных оснований для уменьшения объема педагогической работы в должности педагога дополнительного образования в 2018-2019 учебном году до 2-х часов в неделю у ответчика не имелось. Уменьшение истцу учебной нагрузки по должности педагога дополнительного образования является незаконным действием ответчика и привело к уменьшению заработной платы истца.

Как и в предыдущем примере, суд ссылается на то, что какие-либо временные способы снижения учебной нагрузки педагогов, в сравнении с той нагрузкой, которая установлена заключенным между работодателем и работником, трудовым договором, может иметь место быть только при взаимном письменном соглашении работодателя и работника. При этом, под исключение попадает изменение нагрузки, когда она уменьшается на основании пунктов 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного Приказом Министерством образования и науки РФ № 1601. Из материалов дела следует, что распределение педагогической учебной нагрузки на 2018-2019 учебный год было согласовано с первичной профсоюзной организацией МБОУ «СШ № 31». В результате в удовлетворении исковых требований истца судом было отказано.

Таким образом, анализ судебной практики дел Российской Федерации, связанных с гарантией на продолжительность рабочего времени педагогических работников по ст. 333 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что при определении продолжительности рабочего времени судами только отмечается, что статьёй 333 ТК РФ предусмотрена продолжительность 36 часов работы в неделю, но, суды всегда учитывают должность, специальность и особенности труда педагогических работников, поэтому всегда при вынесении решений ссылаются на положения Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601. Важно отметить, что не нашлось дел, в которых право на сокращенную продолжительность рабочего времени было бы существенно нарушено, то есть работодатели склонны уменьшать рабочее время до 30-ти, 18-ти, 9-ти, 2-х часов (с целью уменьшения расходов на оплату труда) и т. д., но не превышать предел в 36 часов. Зачастую педагогические работники в силу незнания или неосведомленности с положениями Приказа N 1601 бывают не согласны с сокращением рабочего времени, например, с 36 ч. до 30 ч. (это соответствующим образом влияет на их заработок) или с увеличением с 30 ч. до 36 ч. (это влияет на их трудовую нагрузку), но учитывая особенности квалификации, направления и виды образовательной деятельности образовательных учреждений, суды

выносят решения именно на основании Приказа N 1601, поэтому в ст. 333 ТК РФ очень важно дать отсылку на данный акт.

Использованные источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ в ред. от 02.08.2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.11.2019).
2. Определение Верховного суда РФ от 31.07.2017 по делу №81-КГ17-9. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.zakonrf.info/tk/333/> (дата обращения: 26.11.2019).
3. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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» в ред. от 13.05.2019. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 26.11.2019).
4. Решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан № 2-11167/2018 2-561/2019 2-561/2019 от 25.03.2019 по делу № 2-11167/2018. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/25qscZle4cLn/> (дата обращения: 26.11.2019).
5. Решение Воркутинского городского суда Республики Коми № 2-144/2019 от 20.02.2019 по делу № 2-144/2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/w0CuZ5mZr1bC/> (дата обращения: 26.11.2019).
6. Решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа Югры № 2-1208/2019 от 18.02.2019 по делу № 2-1208/2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Nz2nyxsZz0Ln/> (дата обращения: 26.11.2019).
7. Решение Сыктывдинского районного суда Республики Коми № 12-55/2019 от 04.03.2019 по делу № 12-55/2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/0MggWk8Tys6K/> (дата обращения: 26.11.2019).

8. Решение Воркутинского городского суда Республики Коми № 2-144/2019 от 20.02.2019 по делу № 2-144/2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/w0CuZ5mZr1bC/> (дата обращения: 26.11.2019).
9. Решение Нижневартовского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа Югры № 2-1208/2019 от 18.02.2019 по делу № 2-1208/2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Nz2nyxsZz0Ln/> (дата обращения: 26.11.2019).