



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего
профессионального образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Профессионально-педагогический институт
Кафедра экономики, управления и права

**Разработка программы тренинга по теме «Правовой статус педагогических
работников по российскому законодательству»**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:
_____ 74,3 _____ % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 04 » « 03 » 2017 г.
зав. кафедрой С.У.И.П.
(название кафедры)

_____ ФИО

Выполнил:
Студент группы ЗФ-409-112-4-1
Мухамедьярова Олеся Гумаровна

Научный руководитель:
к.ю.н, доцент кафедры
ЭУиП ППИ ЮУрГГПУ
Чередникова Мария Викторовна

Челябинск

2017 год

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.	5
1.1. Особенности трудовых правоотношений педагогических работников.	5
1.2. Структура рабочего времени педагогических работников среднего профессионального образования.	13
1.3. Особенности времени отдыха педагогических работников.	24
Глава 2. Разработка и совершенствование методических рекомендаций по теме «Правовой статус педагогических работников по российскому законодательству».	32
2.1. Анализ организационной структуры НОУ СПО ЧЮК.	32
2.2. Разработка программы тренинга по теме «Правовой статус педагогических работников по российскому законодательству».	39
Заключение	52
Список используемой литературы	54

Введение

Актуальность. В соответствии со статьей 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 (ред. от 29.06.2016) «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» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности и с учетом особенностей их труда устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Актуальность исследования связана с тем, что требует исследования и дополнения в Российском законодательстве. Основная особенность режима каждому педагогу известна: чем больше часов работаешь, тем больше будет заработная плата. Официальная рабочая 18-часовая неделя - это всего лишь точка отсчета. На самом же деле пока страна не перешла на нормативно-отраслевую систему оплаты труда, большинству преподавателям приходится проводить иногда и по 6 уроков в день, что складывается в 36 часов в неделю, а иногда и больше.

Образовательная политика является приоритетной в Российской Федерации. В реализации этого направления особую роль играет педагогический работник. В связи с этим особенности регулирования труда и отдыха педагогических работников стала темой данной дипломной работы.

Целью данной работы является разработка методических рекомендаций по регулированию времени работы и отдыха для педагогов среднего профессионального образования.

Объектом исследования нормативное регулирование рабочего времени и времени отдыха педагога.

Предмет исследования – организация рабочего времени и времени педагога СПО.

Для достижения указанной цели работы при этом был поставлен ряд **задач**:

1. Изучить действующие нормативно-правовые акты, посвященные продолжительности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.

2. Проанализировать правоприменительную деятельность в сфере действия трудового договора с педагогическими работниками.

3. Рассмотреть особенности времени труда и отдыха при осуществлении педагогической деятельности сотрудника образовательного учреждения.

4. Рассмотреть структура рабочего времени педагогических работников среднего профессионального образования.

5. Разработать и провести лекции для педагогов Челябинского юридического колледжа.

Методологической основой исследования является совокупность научных способов, позволяющих осуществить всесторонний анализ и сделать выводы по предмету исследования. В частности, использованы исторический, системно-структурный методы, метод классификации.

При написании работы использовались такие источники, как: нормативно-правовые акты разного уровня, комментарии к законодательству, учебники и учебные пособия и др.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Особенности трудовых правоотношений педагогических работников

Согласно действующему законодательству с педагогическими работниками образовательной организации среднего профессионального образования заключаются как срочные трудовые договоры, так и трудовые договоры на неопределенный срок (ч. 1 ст. 331 ТК РФ).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 57 ТК РФ).

Многолетняя практика показывает, что большинство педагогических работников работают в образовательной организации не один десяток лет, но при этом они вынуждены периодически проходить конкурсный отбор и заключать очередной срочный трудовой договор. Возможность заключения трудового договора на неопределенный срок появилась у педагогического работника относительно недавно. Но даже при наличии такого договора педагогический работник обязан участвовать в конкурсе раз в пять лет. Как правило, конкурс проводится под конкретного претендента, уже работающего на данной должности, и, следовательно, результат конкурса практически заранее предрешен. По сути, трудовые отношения педагогического работника с образовательной организацией носят постоянный характер.

Более того, образовательная организация и обучающиеся в ней студенты заинтересованы в работающем на постоянной основе высококвалифицированном профессорско-преподавательском составе. Подобный коллектив на кафедре, на факультете, в образовательной организации формируется в течение многих лет. И,

как правило, уход с кафедры хотя бы одного опытного специалиста вызывает большие трудности в поисках достойной замены ушедшему преподавателю.

Видимо, поэтому в интересах образовательной организации, в интересах учебного процесса, а также для обеспечения в рамках правового регулирования труда преподавателя определенных гарантий законодатель в новой редакции ТК РФ предоставил, наконец, образовательным организациям среднего профессионального образования возможность заключать с педагогическими работниками трудовые договоры на неопределенный срок.

Предоставив подобную возможность, законодатель тем самым учел Рекомендацию, принятую Генеральной конференцией ЮНЕСКО на 29-й сессии в Париже. В указанной Рекомендации обращается внимание на то, что трудовые договоры на неопределенный срок отвечают интересам, как образовательной организации среднего профессионального образования, так и преподавателей, работающих в организации. Указанные трудовые договоры обеспечивают преподавателям, прошедшим конкурсный отбор, бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении установленных процедур.

Трудовые договоры на неопределенный срок должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или преобразования образовательных организаций среднего профессионального образования. Трудовые договоры на неопределенный срок должны предоставляться тем лицам, которые отвечают установленным объективным критериям в области преподавания и научной деятельности.

Таким образом, в случае избрания педагогического работника по конкурсу стороны (работник и образовательная организация) могут договориться заключить как срочный трудовой договор (до пяти лет с учетом срока избрания), так и договор на неопределенный срок.

Следовательно, независимо от вида заключенного ранее трудового договора педагогический работник для продолжения своих трудовых отношений с

образовательной организацией обязан периодически проходить избрание по конкурсу.

Однако неясным остается вопрос о том, кто будет определять, а главное — принимать решение о заключении с педагогическим работником трудового договора на неопределенный срок. Каким критериям должен соответствовать преподаватель, чтобы образовательная организация заключила с ним трудовой договор на неопределенный срок? В каких случаях образовательная организация принимает решение о заключении срочного трудового договора, а в каких — на неопределенный срок?

Какие нормативно-правовые акты необходимо принять в ближайшее время, чтобы реализовать предоставленное педагогическим работникам право на заключение с ними трудового договора на неопределенный срок?

В соответствии с ранее действовавшей редакцией ТК РФ конкретный срок трудового договора педагогического работника определялся его сторонами (образовательной организацией и педагогическим работником). При этом замещение всех должностей педагогических работников возможно было только по срочному трудовому договору. Срок такого договора напрямую зависел от срока избрания по конкурсу.

С учетом новой (ныне действующей) редакции ТК РФ после конкурсного избрания с педагогическим работником допускается заключение как срочного трудового договора, так и трудового договора на неопределенный срок. Конкурс на замещение должности педагогического работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится раз в пять лет. В этом случае с учетом общей нормы избрание по конкурсу не может превышать пяти лет, тем не менее срок трудового договора с педагогическим работником по-прежнему остается бессрочным.

Заключая трудовой договор, стороны (образовательная организация и педагогический работник) сами определяют, какой трудовой договор они будут заключать — срочный или на неопределенный срок. При заключении трудового договора на неопределенный срок избрания имеет значение лишь для определения

даты следующего объявления конкурса по замещаемой работником должности (каждые пять лет). При заключении срочного трудового договора стороны также по соглашению сторон сами определяют его срок. Стороны могут установить любую продолжительность трудового договора, но в пределах срока избрания педагогического работника ученым советом образовательной организации (факультета).

В соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Однако по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, но только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Как мы видим, конкретные сроки действия срочного трудового договора педагогического работника определяются его сторонами (образовательной организацией и педагогическим работником). Однако Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в среднем профессиональном образовании обращает внимание на то, что при решении этого вопроса следует учитывать содержание коллективного договора и мнение ученого совета образовательной организации (факультета).

Ученый совет не только принимает решение об избрании конкретного претендента на должность, но и определяет срок подобного избрания в пределах пяти лет.

Решение ученого совета должно быть утверждено приказом ректора и предоставляет избранному педагогическому работнику право на заключение с ним трудового договора. Заключая трудовой договор, стороны (образовательная организация и педагогический работник) сами определяют, какой трудовой договор они будут заключать — срочный или на неопределенный срок. При заключении трудового договора на неопределенный срок очередное избрание по конкурсу

педагогического работника осуществляется через пять лет. При заключении срочного трудового договора стороны определяют его срок.

Следует заметить, что в последнее время значительно повысились требования к педагогическим работникам образовательных организаций среднего профессионального образования. Представляется, что повышение требований должно одновременно сопровождаться и увеличением заработной платы, что в свою очередь существенно повысит статус педагогического работника образовательной организации.

Однако повышение уровня заработной платы преподавателей образовательной организации должно рассматриваться не как самоцель, а как один из действенных механизмов повышения конкурентоспособности отечественного среднего профессионального образования и, в частности, привлечения к преподаванию высококвалифицированных специалистов и, соответственно, не может рассматриваться отдельно от установленных требований, предъявляемых к таким работникам.

В современных образовательных организациях среднего профессионального образования должны работать преподаватели особого рода: хорошо оплачиваемые, обладающие свободой научного самовыражения и достаточно низкой преподавательской нагрузкой. Кроме того, необходима эффективная система оценки их труда, обеспечивающая высокую продуктивность работы преподавателей, с акцентом на исследовательскую деятельность.

В определенной степени решению указанных выше задач будет способствовать заключение эффективного контракта, который был рекомендован Министерством труда и социальной защиты РФ.

Однако в соответствии с указанными рекомендациями эффективный контракт — 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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Таким образом, эффективный контракт

— это и есть трудовой договор, заключение, изменение и прекращение которого регулируется ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя.

Уточнение содержания понятия осуществляется, во-первых, с помощью указания на стороны договора — работник и работодатель и, во-вторых, путем перечисления важнейших обязанностей каждой из сторон. Перечисленные особенности как раз и позволяют отграничить трудовой договор от смежных соглашений по поводу труда, в частности от гражданско-правовых договоров, а также накладывают определенные ограничения на возможные интерпретации наименования указанного соглашения.

Хотелось бы обратить внимание на то, что ранее трудовое законодательство помимо понятия «трудовой договор» использовало термин «контракт», что порождало ряд споров относительно разграничения указанных понятий. В последующем законодатель исключил понятие «контракт» как вид трудового договора, и в ТК РФ термин «контракт» применительно к трудовым отношениям, субъектами которых являются работодатель и наемный работник, уже не употребляется. Более того, после принятия ТК РФ в правотворчестве начинает проявляться четко выраженная тенденция к отказу от использования термина «контракт» как аналога понятия «трудовой договор».

Подтверждением этому является Указ Президента РФ от 5 октября 2002 г. № 1129 «О приведении актов Президента РСФСР и Президента Российской Федерации в соответствие с Трудовым кодексом российской Федерации»⁷ (в редакции от 19 ноября 2009 г.). В этом указе (п. б) прописано, что в связи с принятием ТК РФ необходимо внести изменения во все акты Президента РФ, принятые с 1993 г., и слово «контракт» либо исключить из них, либо заменить его словами «трудовой договор».

Поэтому следует признать некорректным использование выражения «эффективный контракт» применительно к трудовому договору, в том числе и к договору педагогического работника образовательной организации.

Рекомендации также обращают внимание на то, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности (работы), должен быть установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны не только работодателю, но и работнику и не должны допускать двойного толкования. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом можно использовать примерную форму трудового договора с работником организации, которая приведена в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.

Рекомендованная Министерством труда и социальной защиты РФ форма трудового договора применима и для педагогических работников образовательных организаций, но с учетом тех особенностей, которые установлены законодательством для данной категории работников.

Каковы же эти особенности? Как они влияют на содержание трудового договора?

Трудовой договор позволяет подробно регламентировать права и обязанности конкретного педагогического работника на уровне индивидуального правового регулирования. В свою очередь это делает возможным дифференцировать

различные виды работ педагогического работника по их сложности, а также учитывать указанные в договоре особенности трудовой функции работника при оплате его труда. Более полная письменная фиксация условий трудового договора, несомненно, является весьма существенной гарантией соблюдения прав и выполнения обязанностей каждой из сторон конкретного договора, что в свою очередь снижает вероятность возникновения между ними конфликта (спора).

Вывод: Таким образом, из сказанного ранее можно сделать следующие выводы. Во-первых, срок трудового договора определяется его сторонами; основанием для заключения после избрания по конкурсу срочного трудового договора следует признать прежде всего соглашение сторон. Во-вторых, если с работником ранее был заключен трудовой договор на неопределенный срок, то срок трудового договора с педагогическим работником по-прежнему остается бессрочным. В-третьих, истечение срока избрания является лишь основанием для объявления образовательной организацией нового конкурса по соответствующей должности. В-четвертых, образовательная организация среднего профессионального образования в пределах срока избрания педагогического работника может пролонгировать действие его срочного трудового договора. В этом случае срочный трудовой договор с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но с учетом срока избрания или на неопределенный срок.

Работодатель должен быть уверен, что он правомерно заключает трудовой договор с совместителем, т. е. с лицом, имеющим основное место работы. Документами, подтверждающими наличие такой работы, является копия трудовой книжки или соответствующая справка. На практике от лиц, поступающих на работу по совместительству, обычно дополнительно требуют предъявления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, а также документа, подтверждающего факт наличия основной работы (копию трудовой книжки или справку с основного места работы). Подобная практика представляется правильной и заслуживающей законодательного закрепления.

Следует отказаться от закрепления за сторонами трудового договора возможности самостоятельно определять момент вступления его в силу, поскольку такое условие договора не обогащает его какими-либо правовыми последствиями.

1.2. Структура рабочего времени педагогических работников среднего профессионального образования

Рабочее время преподавателей учреждений среднего профессионального образования имеет немало особенностей. И одной из основных является то, что их рабочее время складывается из нормируемой и ненормируемой части. Такая система на практике вызывает определенные трудности (с учетом рабочего времени, выплатой сверхурочных, работой в выходные и т. д.). Нюансов много и вопросы соответственно возникают часто. Какие режимы рабочего времени лучше устанавливать педагогам? Должен ли педагог выходить на работу, если у него нет занятий? Сколько часов максимально может составлять ненормированная часть педагогической нагрузки? Что делать, если сотрудники считают, что они перерабатывают? Попробуем разобраться.

Прежде всего, отметим документы, которые регулируют вопросы рабочего времени педагогических работников:

- Трудовой кодекс (гл. 52);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ);
- Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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» (далее – Приказ № 1601);

Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Если режим рабочего времени и времени отдыха для

конкретного работника отличается от общих правил, действующих у работодателя, условие об этом необходимо включить в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ).

Режимы рабочего времени предусмотрены гл. 16 ТК РФ:

1. Продолжительность недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- сменная работа.

2. Продолжительность рабочего дня:

- ненормированный рабочий день (для отдельных категорий работников);
- неполный рабочий день (смена);
- гибкий график (начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон);
- разделение рабочего дня на части.

К педагогическим работникам среднего профессионального образования относятся: преподаватель, социальный педагог, педагог-психолог, мастер производственного обучения, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, методист, старший методист, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для преподавателей и других педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени преподавателей среднего профессионального образования определяется в соответствии с расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, а также планами и графиками работы преподавателей.

В рабочее время преподавателей 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.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для преподавателей установлена в объеме 720 часов в год. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия преподавателя сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере. Преподавателям до начала учебного года устанавливается объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и других конкретных условий. Этот объем учебной нагрузки определяет нормированную часть рабочего времени. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей среднего профессионального образования, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка, объем которой меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Преподавателям образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной преподавательской работой, до конца учебного года выплачивается

заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Стимулирующие выплаты. В перечне указан вид стимулирующих выплат: за интенсивность и высокие результаты. Так, стимулирующие выплаты установлены за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, интернатами при школе; за выполнение обязанностей классного руководителя; за проверку письменных работ; в случае привлечения к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день (работа оплачивается не менее чем в двойном размере); за работу в детских оздоровительных лагерях и т.д.

В отношении стимулирования интенсивности труда можно привести следующий пример из анализируемого перечня: за выполнение работы по другой профессии (должности) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Другой вид стимулирующих выплат - выплаты за качество выполняемых работ, а именно: показатели: за подготовку победителей и призеров олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований, проводимых на школьном, муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет при наличии таких показателей увеличивают размер заработной платы:

- при педагогическом стаже от 3 до 5 лет - на 10%;
- при педагогическом стаже от 6 до 10 лет - на 15%;
- при педагогическом стаже от 11 до 15 лет - на 20%;
- при педагогическом стаже от 16 до 20 лет - на 25%;
- при педагогическом стаже свыше 20 лет - на 30%.

Также нужно отметить, что в учреждениях образования педагоги часто совмещают преподавание разных предметов, замещая друг друга. Для установления конкретных сумм доплат надо руководствоваться положениями статьи 151 ТК РФ. Там сказано, что размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплату за совмещение профессий выплачивают тем, кто выполняет в одной и той же организации наряду со своей основной работой еще и работу по другой профессии (должности). Если же педагог выполняет дополнительный объем работ по своей профессии, то речь идет о расширении зон обслуживания и увеличении объема выполняемых работ.

Режим рабочего времени преподавателей педагогических учреждений начального и среднего профессионального образования.

1. Преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, преподавателям курсов по подготовке к поступлению в учреждения среднего профессионального образования ставки заработной платы выплачиваются за 3 часа в день (720 часов в год).

2. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

3. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора (контракта), не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего

профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю - для преподавателей педучилищ и педколледжей).

4. В учреждениях среднего профессионального образования объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего отделением и других работников - 720 часов в год.

В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, руководитель учреждения среднего профессионального образования по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении начальным профессионального образования его руководителем, определяется органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим образовательным учреждением.

6. Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией учебного заведения по согласованию с профсоюзным органом.

При составлении расписания преподавателей перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются.

При составлении расписаний учебных занятий в СПО, руководство обязано исключить нерациональные затраты времени преподавателей, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов

(перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника и с учетом того, что на каждые 45 минут преподавательской работы приходится 15 минут другой работы.

Дни недели (или иные периоды времени, в течение которых среднее профессиональное образование осуществляет свою деятельность), свободные для преподавателей от проведения учебных занятий и выполнения иных обязанностей, которые регулируются графиками и планами, преподаватели могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в качестве так называемых методических дней.

Преподаватели СПО во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических советов, к участию в семинарах, педагогических чтениях, мероприятиях по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно - массовых мероприятий, к работе цикловых методических комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

Периоды каникул или период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям являются для преподавателей рабочим временем. В периоды отмены учебных занятий в отдельных группах либо в целом по СПО по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

Преподавателям, у которых, по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным

оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

- Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

- Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не должен превышать половины от нормы часов учебной нагрузки.

Преподавателям СПО, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям педколледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Продолжительность рабочего времени

С педагогами, продолжительность рабочего времени которых прямо установлена в нормативных актах, особых сложностей не возникает. А, как уже было отмечено, возникают они для учителей и преподавателей, то есть работников, занимающих должности, педагогическая работа которых складывается из нормируемой и ненормируемой частей.

На практике порядок выполнения должностных обязанностей за рамками нормы учебной нагрузки, то есть ненормированной части работы не всегда четко прописывается в локальных актах, графиках или планах. Поэтому часто между работниками и работодателем возникают споры по поводу оплаты отработанного времени: работники считают, что трудятся больше, чем им положено.

На сегодняшний момент законодательно регулируются только случаи переработки либо недоработки нормируемой части работы. В частности, согласно п. 4 приложения 1 к Приказу № 1601 за педагогическую или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится исходя из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической или учебной (преподавательской) работы. Исключение составляют случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, когда не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, перечисленные в п. 2.2 приложения 2 к Приказу № 1601.

Верхний предел учебной нагрузки обозначен только для отдельных категорий преподавателей, которым установлена годовая норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (п. 7.1, 7.2 приложения 2 к Приказу № 1601).

Что же касается ненормируемой части педагогической работы, она, в отличие от нормируемой части нагрузки, законодательством не ограничена. Однако (в силу ст. 333 ТК РФ) она в сумме с нормируемой частью не должна быть более 36 часов в неделю, что работодателям необходимо учитывать при составлении графиков и планов работы.

На вопрос, считается ли сверхурочным труд, если педагог остается на работе сверх этого времени, отвечаем – нет. В первую очередь потому, что привлекать к сверхурочной работе может только работодатель, оформив письменное уведомление и приказ. Во-вторых, ненормируемая часть педагогической работы сама по себе не оплачивается и соответственно не может рассматриваться как сверхурочные часы.

А вот если педагогу требуется работать в выходной или нерабочий праздничный день, например, для участия в каком-либо мероприятии, работодатель должен привлечь его к работе в такой день в соответствии со ст. 113 ТК РФ и произвести оплату согласно ст. 153 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходной или праздничный день осуществляется путем направления работнику уведомления. Если он согласен, оформляется

соответствующий приказ. При этом если работник изначально согласился на такую работу, а затем не вышел, его можно привлечь к дисциплинарной ответственности.

Выход педагога на работу в выходной или нерабочий праздничный день по собственной инициативе привлечением к такой работе не считается и соответственно оплачиваться не должен – если только впоследствии на сторону работника не встанет суд. Поэтому работодателям не стоит пускать все на самотек. Лучше при необходимости заранее оформлять привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

И здесь отметим, что помимо выходных дней, установленных Трудовым кодексом в зависимости от режимов рабочего времени, у педагогов могут быть дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, которые педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п. Такие дни называются методическими. Порядок их предоставления должен быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, графиками и планами работы.

В связи с этим возникает вопрос: является ли выходным методический день? Нет, поскольку такие дни предоставляются не для отдыха, а с определенной «рабочей» целью. Даже если педагог может вообще не выходить в этот день на работу, выходным днем со всеми вытекающими последствиями он считаться не может: не может переноситься, если вдруг совпадет с нерабочим праздничным днем, в соответствии со ст. 112 ТК РФ, а также не подлежит двойной оплате, если работодатель вызовет сотрудника в этот день на работу.

Если же методический день локальными актами учреждения не установлен, но согласно графикам и расписаниям у преподавателя оказывается свободным целый день, он может быть привлечен к учебно-воспитательной, методической или организационной работе в пределах нормируемой части рабочего времени.

Вывод: Остается отметить, что пока не внесены изменения либо дополнения в нормативные акты, регламентирующие учет рабочего времени педагогов в части ненормируемой педагогической работы, вопросы будут возникать. 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.

Что же касается работы в выходные или праздничные дни, здесь вопросов быть не должно. Работодатель обязан не только официально оформлять привлечение к ней в случае необходимости, но и оплачивать в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

1.3. Особенности времени отдыха педагогических работников

Одной из особенностей режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений является отсутствие в правилах внутреннего трудового распорядка обязательного перерыва в течение рабочего дня для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин., который не включается в рабочее время. Согласно п. 1.4 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально

отведенном для этой цели помещении. Для этого чаще всего используются перемены (краткие перерывы) между учебными занятиями, которые включаются в нормированную часть рабочего времени учителей (преподавателей).

К особенностям режима рабочего времени и времени отдыха относится также порядок предоставления работникам выходных дней. Они устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы или коллективным договором с учетом режима деятельности образовательного учреждения (пяти- шестидневная рабочая неделя). При этом дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, но не установленные ПВТР в качестве выходных, являются для педагогического работника рабочими. Они используются для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Дополнительные выходные дни могут предоставляться учителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, путем высвобождения одного дня в неделю без потери учебной нагрузки, перераспределяемой по другим дням недели.

Время отдыха - это период, в течение которого педагогический работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и вправе использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (статья 108 ТК РФ);
- ежедневный отдых;
- выходные дни (статья 111 ТК РФ);
- нерабочие праздничные дни (статья 112 ТК РФ);
- отпуск.

Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114 и 115 ТК РФ). Лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника-совместителя предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы (статья 286 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (часть 1 статьи 120 ТК РФ), но подлежат оплате (часть 3 статьи 112 ТК РФ).

Законодательством РФ установлены особенности предоставления отпуска отдельным категория работников. Педагогические работники в соответствии со статьей 334 ТК РФ пользуются правом на предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, продолжительность которых установлена в Приложении к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» и составляет 56 или 42 календарных дня в зависимости от занимаемой должности, типа и вида образовательного учреждения, ряда других обстоятельств.

Так, например, право на 56 дней отпуска имеют следующие сотрудники учебных заведений:

- ректоры и проректоры (директора и заместители ректоров);
- директора и заведующие филиалов образовательных учреждений дополнительного образования;
- профессорско-преподавательский состав;
- учителя;
- инструкторы-методисты;
- воспитатели;
- концертмейстеры.

Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск сроком на 24 календарных дня (педагогическим работникам местностей, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней), который суммируется с продолжительностью основного отпуска.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для педагогических работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 2 статьи 116 ТК РФ). Работники образовательных учреждений, чья трудовая деятельность не связана с педагогическим процессом (например, дворники, уборщицы, повара, водители), имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (часть 1 статьи 115 ТК РФ).

Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (часть 2 статьи 122 ТК РФ). Под рабочим годом понимается период времени, начиная с числа и месяца, когда работник был принят на работу, до такого же числа следующего года. Например, если работник принят на работу 15 августа 2008 г., то его рабочий год будет начинаться 15 августа одного года, а заканчиваться 16 августа следующего года.

В рабочее время включаются периоды фактической работы и периоды, когда работник не осуществлял свои трудовые функции, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (статья 121 ТК РФ):

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время выполнения работником обязанностей, вытекающих из законодательства об осуществлении правосудия (выполнение обязанностей присяжного заседателя, свидетеля и т.д.);
- время нахождения в образовательных учреждениях, связанное с повышением квалификации, переподготовкой, дополнительным образованием (по направлениям работодателя);

- время получения пособия по беременности и родам (во время дородового и послеродового отпуска);

Не включается в стаж работы, дающий право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, время:

- отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;

- отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

- предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней (отпуска без сохранения заработной платы меньшей продолжительности в стаж включаются).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- когда срок ежегодного отпуска совпал по времени с дополнительным отпуском, который предоставляется работнику в связи с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.

Отзыв из отпуска оформляется: в отношении педагогического работника - приказом руководителя образовательного учреждения, в отношении руководителя образовательного учреждения - приказом учредителя. К приказу прилагается письменное согласие работника на отзыв из отпуска. Этим же приказом, как правило, решается вопрос о времени использования работником оставшейся части отпуска. Отзыв из отпуска влечет за собой перерасчет заработной платы. За дни, которые сотрудник отработал вместо отпуска, ему начисляется заработная плата. «Отпускные» за неиспользованные дни отпуска по договоренности с работодателем вносятся работником в кассу или оформляются как аванс под будущую зарплату.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Словосочетание «может быть» означает, что работник вправе просить, но не обязан требовать замены части отпуска денежной компенсацией. Для замены отпуска

денежной компенсацией необходимо получить согласие работодателя. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (часть 3 статьи 126 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми предоставляются по письменному заявлению родителя (опеку, попечителя) и оформляются приказом руководителя образовательного учреждения на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Такая справка представляется родителем ежегодно.

Кроме того, работник, являющийся родителем (опекуном, попечителем) ребенка-инвалида, для получения дополнительных выходных дней при каждом обращении представляет справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Представления такой справки не требуется:

- одиноким матерям;
- при расторжении брака между родителями ребенка-инвалида;
- в случае смерти одного из родителей;
- лишения родительских прав одного из родителей;
- в иных случаях отсутствия родительского ухода (лишение свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца);
- при представлении справки о том, что другой родитель не состоит в трудовых отношениях либо является индивидуальным предпринимателем (самостоятельно обеспечивает себя работой).

Если одним из работающих родителей дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем (опекуном, попечителем) в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце в порядке, предусмотренном настоящим разъяснением (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

Поскольку законодательство не устанавливает минимального срока, за который педагогический работник должен предупредить об использовании такого права, при представлении необходимых документов работнику должны быть предоставлены указанные выходные дни незамедлительно. Кроме того, педагогический работник выбирает такой день самостоятельно и часто старается использовать его в тот день недели, когда у него больше всего учебной нагрузки.

Дополнительные выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. У другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

Оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет производится в размере среднего дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ.

В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральным законом или коллективным договором.

Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Длительный отпуск сроком до 1 года может предоставляться педагогическому работнику в любое время по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются уставом образовательного учреждения.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность) и педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Не допускается перевод педагогического работника во время длительного отпуска на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Глава 2. Разработка и совершенствование методических рекомендаций по организации времени работы и отдыха педагогов НОУ СПО ЧЮК.

2.1. Анализ организационной структуры НОУ СПО ЧЮК.

Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж».

Высшим органом управления колледжа является Научно - методический совет. Состав, принципы формирования НМС соответствуют нормативным положениям. Главной целью деятельности совета является объединение усилий всего коллектива колледжа, а также его материально-технических, учебно-методических и финансовых ресурсов для эффективного выполнения образовательных, воспитательных и других задач, направленных на обеспечение высокого уровня подготовки специалистов.

Непосредственное управление деятельностью колледжа осуществляет директор - Крюков Дмитрий Николаевич, доктор юридических наук, профессор, академик РАЕН. Директор колледжа действует на основании Устава и действующего гражданского законодательства РФ.

Директор колледжа руководит его коллективом и несет полную ответственность за результаты работы перед Научно – методическим советом.

Первый заместитель директора Базаев Александр Григорьевич, кандидат исторических наук, осуществляет координацию деятельности образовательного учреждения в целом (планирование работы колледжа и его структурных подразделений, программа развития и т.д.), определяет пути достижения спроектированных результатов, оценивает эффективность проводимых плановых мероприятий, координирует и контролирует деятельность отдела практики, осуществляет контроль за деятельностью филиалов колледжа и отдела по работе с филиалами, отвечает за организацию образовательного процесса в филиалах. Первый заместитель исполняет обязанности директора колледжа во время его отсутствия.

Заместитель директора по учебной работе Васильева Инна Леонидовна, кандидат педагогических наук, осуществляет организацию учебного процесса и координирует работу учебных отделений и предметно-цикловых комиссий колледжа. Зам. директора по УР осуществляет планирование тематики методических семинаров, открытых занятий, смотров педагогического мастерства, координирует работу по повышению квалификации преподавателей. В рамках внутриколледжного контроля осуществляет регулярное посещение учебных занятий (контроль форм и методов проведения занятий преподавателями, использование инновационных технологий, определение степени активности студентов и усвоения ими программного материала).

Заместитель директора по научной работе Девятова Ирина Евгеньевна, кандидат педагогических наук, осуществляет общее руководство и координацию научно-методической деятельности преподавателей колледжа и научно-исследовательской работы студентов в студенческих научных кружках и обществах; руководит процессом организации и проведения в колледже научных и научно-методических конференций, семинаров, олимпиад и т.п.;

Заместитель директора по информационно – аналитическому обеспечению деятельности Богданова Татьяна Владимировна координирует работу отдела информационных технологий, библиотеки колледжа, осуществляет общее руководство по обеспечению учебного процесса информационными и образовательными ресурсами в печатном и электронном виде; организует и координирует работу по подготовке к лицензированию и аккредитации колледжа и его филиалов, открытию новых специальностей; обрабатывает статистическую информацию, отражающую динамику развития колледжа и его структурных подразделений; осуществляет взаимодействие с региональными и федеральными органами управления образованием.

Заместитель директора по воспитательной работе Галкина Людмила Афиногеновна организует и координирует воспитательную работу в соответствии с планом работы и концепцией воспитания студентов в Челябинском юридическом колледже. Организует деятельность кураторов (планирование работы,

индивидуальная работа со студентами и их родителями, контроль успеваемости студентов и посещаемости ими занятий, проведение тематических классных часов, организация общеколледжных мероприятий воспитательного характера); проведение работы со студенческим активом, а также контингентом студентов по соблюдению правил внутреннего распорядка. Важным звеном в деятельности заместителя директора по воспитательной является оказание помощи студентам, нуждающимся в общежитии, решение социальных проблем студентов.

Заместитель директора по развитию Фролова Ольга Валерьевна, кандидат педагогических наук, организует и контролирует деятельность отдела рекламы, координирует работу по профориентации и организации набора.

Работу отдела кадров и юридическую поддержку организует заместитель директора по юридическим вопросам Стрекаловских Александр Петрович кандидат юридических наук.

Вопросы материально – технического и хозяйственного обеспечения деятельности организует заместитель директора по АХЧ Малиновский Сергей Борисович.

Предметно-цикловые комиссии колледжа - это базовые учебные структурные подразделения колледжа, которые реализуют учебно-воспитательную и методическую деятельность по одной или нескольким родственным специальностям или учебным дисциплинам. В соответствии с решением Научно – методического совета в колледже организованы работа следующих ПЦК:

1. Общих гуманитарных и социально – экономических дисциплин;
2. Математики, информатики и вычислительной техники;
3. Правовых дисциплин;
4. Рекламы и дизайна;
5. Финансов и бухгалтерского учета;
6. Менеджмента и маркетинга;

В целях повышения уровня организации деятельности колледжа созданы и функционируют следующие структурные подразделения:

- учебное отделение «Экономика, управление и дизайн»;

- учебное отделение «Права и информационных технологий»;
- учебно – методический отдел;
- отдел практики;
- воспитательный отдел;
- библиотека;
- отдел информационных технологий;
- отдел по работе с филиалами;
- отдел кадров;
- бухгалтерия
- административно – хозяйственная часть.

Имеющаяся структура колледжа соответствует функциональным задачам и Уставу учреждения.

Эффективность деятельности структурных подразделений обеспечивается наличием разработанных локальных актов колледжа:

-должностные инструкции сотрудников и преподавателей;

-приказы и распоряжения директора колледжа;

-Положение об организации образовательного процесса в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

- правила приема в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» на 2010-2011 учебный год (утверждены приказом №342-01 от 19.05.10г.);

-Положение о производственной (профессиональной) практике студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

-Положение об итоговой государственной аттестации выпускников образовательного учреждения НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

- Программы Государственной (итоговой) аттестации выпускников в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» по специальностям

-инструкция по делопроизводству;

-Положение о научно-исследовательской работе студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

-Положение о студенческом научном обществе в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

-Положение о кураторах;

-Положение о Комитете студенческого самоуправления;

-Положение об оплате образовательных услуг (утверждены приказом №245-01 от 22.05.06г);

Деятельность структурных подразделений регламентируется следующими локальными актами: положениями; должностными инструкциями сотрудников; приказами и распоряжениями директора колледжа. Должностные инструкции разработаны для всех категорий работников: администрация; преподаватели, кураторы групп; учебно-вспомогательный персонал; работники хозяйственной части.

Собственная организационно-распорядительная документация Челябинского юридического колледжа полностью соответствует действующему законодательству и Уставу.

Планирующая документация учреждения включает в себя Программу развития колледжа, ежегодные планы работы, которые включают планы работы структурных подразделений.

. В планирующих документах имеются аналитические материалы, обозначены цели, задачи и направления деятельности; обоснованна система мер, направленных на достижение спроектированных результатов деятельности. Имеется перечень мероприятий по устранению недостатков за прошедший учебный год, предусматривается наличие подходов к оценке эффективности проводимых плановых мероприятий.

Высокое информационное обеспечение процесса управления колледжем и контролируемость процессов функционирования и развития достигаются путем использования вычислительной техники в управлении учреждением: в служебном пользовании имеется в служебном пользовании 64 ПЭВМ, 25 лазерных принтеров, 10 сканеров, 2 факса, 4 ксерокса, ризограф; в процессе управления используются сетевые технологии.

Оптимизация делопроизводства, накопление и обобщение материалов по различным направлениям деятельности осуществляется на базе многофункционального интерактивного программного модуля «Миттера», включающего в себя программы «Расписание», «Тарификация», «Абитуриент», «Электронный журнал», «Электронная зачетка» и др.

Учет и хранение бланков дипломов, свидетельств, академических справок организован в соответствии с установленными требованиями. Приказом директора определены ответственные лица; учет ведется в специальных журналах. Списание бланков строгой отчетности осуществляется специально созданной комиссией с составлением Акта, утверждаемого директором. Испорченные при заполнении бланки дипломов, академических справок списываются по актам и уничтожаются в присутствии членов комиссии. Номера испорченных бланков вырезаются и наклеиваются на отдельный лист, прилагаемый к первому экземпляру акта. Случаев пропажи бланков дипломов, академических справок в колледже не было.

Имеющаяся структура позволяет обеспечить нормальное функционирование системы управления в колледже и повышать качество подготовки специалистов.

Кадровый потенциал образовательного учреждения

Подбор и расстановка кадров – преподавательского состава колледжа, организация его работы являются важнейшими составляющими в деле подготовки высококвалифицированных специалистов.

Показатель	Количество (чел.)	в % от общего количества преподавателей
Всего преподавателей	106	100 %
в том числе штатных преподавателей	60	57%
штатных совместителей	4	3 %
внешних совместителей	42	40 %
Имеют образование	106	100%
Высшее	-	-
Среднее специальное	-	-
Имею квалификационную	34	32,1 %

категорию		
Высшую		
Первую	4	3,8 %
Вторую	8	7,6 %
Без категории		
Имеют ученую степень: доктор/кандидат наук	51	48 %
Имеют почетное звание, награды	9	8,5 %
Имеют педагогический стаж до 5 лет	16	15%
до 10 лет	16	15,1 %

Информационные данные о кадровом обеспечении образовательного процесса в целом по учреждению, о соответствии кадров реализующих образовательные программы по блокам дисциплин (гуманитарный и социально-экономический, естественнонаучный и математический, общепрофессиональный, специальный) представлены в приложении (таблица 4). Образовательный ценз педагогических работников – соответствует нормативу, установленному в лицензии.

Задача подготовки высококвалифицированных специалистов требует повышения научного и методического уровня преподавательского состава.

В 2010-2011 учебном году все 100% штатных преподавателей и сотрудников колледжа прошли обучение по авторизованным курсам Microsoft в рамках программы Microsoft IT Academy. По результатам обучения все слушатели сдали экзамен на международный сертификат Microsoft Office Specialist.

Кроме того, за последние три года преподаватели колледжа обучались на базе Челябинского института развития профессионального образования на курсах повышения квалификации с последующей аттестацией на квалификационную категорию: в 2008 – 2009 уч.году – 15 чел., в 2009 - 2010 уч.году – 10 чел., в 2010 - 2011уч. году – 12 чел.

На базе учебно - методического отдела колледжа организована работа постоянно действующего семинара для преподавателей и сотрудников «Современные методики и образовательные технологии в профессиональном образовании».

Ежегодно на базе колледжа проводятся областные методические объединения преподавателей техникумов и колледжей области. За последние три года прошли заседания ОМО преподавателей информатики, правовых дисциплин, преподавателей бухгалтерских дисциплин.

В НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» сложилась эффективная система повышения квалификации кадров, которая позволяет решать задачи подготовки квалифицированных специалистов со средним профессиональным образованием.

2.2. Разработка методических рекомендаций по организации рабочего времени и времени отдыха педагогов среднего профессионального образования.

Аннотация

Разъяснения о продолжительности и режиме рабочего времени педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования. Методические рекомендации знакомят с нормированием и соотношением учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников НОУ СПО ЧЮК в пределах учебного года. А так же методические рекомендации распространяются на всех штатных и внештатных педагогических работников НОУ СПО ЧЮК, работающих на условиях трудового договора.

Методические рекомендации по теме «Рабочее время и время отдыха педагогических работников НОУ СПО ЧЮК» предназначены для преподавателей, работающих в НОУ СПО ЧЮК.

В целях осуществления образовательного процесса в штате учреждения НОУ СПО ЧЮК предусматриваются определенные условия труда и отдыха педагогических работников. В отличие от других категорий образовательных учреждений, учет их рабочего времени и времени отдыха имеет определенные особенности. Работа посвящена их рассмотрению.

Данные методические рекомендации разработаны на основе документов, которые регулируют вопросы рабочего времени педагогических работников:

- Трудовой кодекс (гл. 52);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 273-ФЗ);
- Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 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» (далее – Приказ № 1601);
- Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

А так же, исходя из анализа проведенного анкетирования сотрудников НОУ СПО ЧЮК.

Пояснительная записка

Общаясь с педагогами СПО, порой складывается впечатление, что многие из них недостаточно знакомы со всей нормативной правовой базой, регулирующей вопросы рабочего времени педагогических работников, что при обсуждении порождает искажённую и недостоверную информацию, вызывающую вопросы никак не связанные с положениями, регулируемым в проекте приказа. Поэтому разработка методических рекомендаций является актуальной темой.

Содержание

Нормируемой частью рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы для преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, является:

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год (норма 18 часов педагогической работы за ставку заработной платы - в случае применения такой нормы для преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности), если фактическая учебная (преподавательская) нагрузка преподавателя.

- фактический объем учебной (преподавательской) работы в год (в неделю), который может быть менее или более 720 часов педагогической работы в год (18 часов в неделю) в зависимости от различных условий работы образовательной организации (количества часов по учебному плану образовательной организации, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств).

Исходя из этого, рабочее время каждого преподавателя может быть различным, зависящим от фактического объема учебной (преподавательской) работы, то есть пропорционально уменьшаться - при уменьшении учебной (преподавательской), и увеличиваться - при увеличении объема учебной (преподавательской) работы.

В соответствии с пунктом 1.2 приложения 2 к приказу № 1061 при определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению 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.

При этом следует учитывать, что в соответствии с пунктом 7.1.1 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников НОУ СПО ЧЮК устанавливается в количестве 36 часов в неделю при работе на 1,0 ставку.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу (преподавателей), определяется 18 часами в неделю при работе на 1,0 ставку.

Нормируемая часть рабочего времени для педагога-организатора, педагога-психолога, методиста и других педагогических работников, не ведущих преподавательскую работу, определяется 36 часами в неделю при работе на 1,0 ставку.

В соответствии с Уставом НОУ СПО ЧЮК в колледже устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя и, соответственно, 5-ти часовой рабочий день для педагогических работников при работе на 1,0 ставку.

При работе на долю ставки и выше одной ставки все нормы рабочего времени определяются пропорционально.

Обсуждение темы, связанной с регулированием рабочего времени педагогических работников СПО, особенно с режимом работы преподавателей в различные периоды их работы, проходят на фоне принятого в соответствии со статьей 333-ей Трудового кодекса Российской Федерации приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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», зарегистрированный Минюстом России 25 февраля 2015 года, регистрационный № 36204 (далее – Приказ № 1601), как

ведомственный нормативный правовой акт, обязательный для применения всеми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

К приказу № 1601 в соответствии со статьёй 100 Трудового кодекса постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 года № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» частью 7 статьи 47-ой Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ разработан проект «приказа-спутника», определяющего особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, необходимого для регулирования рабочего времени в организации.

Конкретная 36-часовая продолжительность рабочего времени установлена:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

Более сложная структура рабочего времени, требующая особого порядка его регулирования, предусмотрена для педагогических работников СПО, поскольку согласно квалификационным характеристикам должностные обязанности таких педагогических работников не ограничиваются только проведением преподавательской работы(далее - учебная нагрузка), как это в ряде случаев безосновательно считают, к примеру, учителя, утверждая, что получают зарплату только за часы учебной нагрузки.

Рабочее время преподавателей СПО и других педагогических работников, состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения согласно квалификационным характеристикам по занимаемым должностям обязанностей по проведению учебных занятий (нормируемая часть рабочего времени), и затрат времени на выполнение должностных обязанностей, для которых не могут быть установлены конкретные их нормы, поскольку выполнение таких работ может осуществляться не ежедневно, не еженедельно, и даже не ежемесячно (в проекте приказа именуется: «другая часть педагогической работы»).

Помимо затрат рабочего времени на выполнение педагогической работы, входящей в должностные обязанности педагогических работников СПО, эти работники с их согласия могут выполнять за отдельно устанавливаемую дополнительную оплату дополнительные виды работ, увеличивающие затраты их рабочего времени, которые в их прямые должностные обязанности не входят (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, другие дополнительные виды работ, определяемые также и самими образовательными организациями).

Следует также отметить, что нормируемая часть рабочего времени педагогического работника не является одинаковой, поскольку определяется с учётом фактического объёма учебной нагрузки, увеличение или уменьшение которого против установленной нормы, осуществляется только с письменного согласия педагогического работника.

Другая часть рабочего времени, необходимого для выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемым должностям (к примеру, участие в деятельности педагогических и иных советов, методических объединений, осуществление связи с родителями, проведение собраний, организация участия в массовых мероприятиях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, организация и проведение методической и консультативной помощи и другое), регулируется планами и графиками, которые составляются с учётом периодичности выполнения таких работ.

Другая часть рабочего времени преподавателей СПО, связанная с разработкой рабочих программ, подготовкой к занятиям, регулируется самими педагогическими работниками.

Заметим, что независимо от того, что ставки заработной платы за календарный месяц устанавливаются педагогическим работникам СПО, исходя из нормы часов педагогической работы, составляющей 18 часов в неделю (720 часов в год для преподавателей организаций, реализующих программы среднего профессионального образования), выплачиваются педагогическим работникам за выполнение всей педагогической работы, входящей в их должностные обязанности согласно квалификационной характеристики, поскольку нормы часов – это всего лишь нормируемая часть их педагогической работы, являющаяся одновременно условной расчётной величиной, применяемой для исчисления заработной платы за фактический объём учебной нагрузки.

В специальном регулировании нуждаются также вопросы, связанные с рабочим временем педагогических работников в периоды, не совпадающие с их ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. К таким отпускам относятся каникулы, устанавливаемые для обучающихся, а также с рабочим временем в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, с тем, чтобы такая временная приостановка работы не квалифицировалась как простой, при котором работникам выплачивается только часть заработной платы (что имело место в недалеком прошлом).

Вот на регулирование перечисленных и иных особенностей рабочего времени педагогических работников СПО и направлены положения проекта приказа Минобрнауки России «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Справедливы нарекания со стороны педагогических работников, ведущих преподавательскую работу СПО, по поводу суммирования неустановленных перерывов при проведении спаренных занятий, составляющих от 10 до 30 минут, которые должны использоваться для выполнения другой педагогической работы. Применение суммирования неустановленных перерывов к преподавателям СПО, у которых и так имеется другая часть педагогической работы, не конкретизированная по количеству часов, признано абсолютно бессмысленным.

Более четко в новом документе прописано положение о том, что не требуется присутствие в организации педагогических работников СПО, ведущих преподавательскую работу, в те дни недели, которые свободны для них от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы. В результате окончательно ставится точка на недопустимости применения к педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, так называемой 36-часовой «отсидки» непосредственно в образовательной организации, хотя и согласно действующему приказу № 69 и приказу № 1601 этого не требуется, но не всегда соблюдается работодателями.

Внесены уточнения и в регулирование рабочего времени педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. С тем, чтобы педагогические работники осуществляли педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, только в пределах нормируемой части их рабочего времени, т.е. объёма учебной нагрузки, определённой им до начала каникул. Увеличение времени для выполнения работ из другой части рабочего времени, например, характерного для учителей, может иметь место лишь при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Впервые в нормативном правовом акте предлагается при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором предусматривать для педагогических работников СПО, ведущих преподавательскую работу, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования,

самообразования, подготовки к занятиям. Для закрепления в приказе обязательного предоставления свободного дня законных оснований не имеется, поскольку установление такого свободного дня может зависеть от режима работы организации в течение 5-6-дневной рабочей недели, обеспеченности кадрами, объёма учебной нагрузки учителей, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности в соответствии с нормами СанПиН, сменности занятий и других особенностей.

Именован в коллективном договоре свободный день «методическим или библиотечным днём», как предлагается участниками обсуждения проекта приказа, не следует, поскольку эти понятия являются скорее целью, с которой свободный день может устанавливаться, и дело не в его названии.

Сохраняется требование о составлении в организации расписаний занятий, исключающих нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием (так называемые «окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Очень существенным и важным уточнением, предусмотренным проектом приказа, является запрет на привлечение без письменного согласия педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности, но в других организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых. К примеру, нельзя будет привлечь педагогического работника без его письменного согласия для работы в оздоровительном лагере, организованном на базе другой организации, даже в той же местности.

Возможность привлечения педагогических работников в период, не совпадающий с отпуском, в оздоровительные организации, расположенные в другой местности, даже после получения их согласия, вообще теперь не содержится в проекте приказа, в связи с чем педагогические работники в оздоровительных организациях, расположенных в другой местности смогут работать исключительно только в период своего отпуска и на условиях трудового договора.

Основной особенностью предоставления отпуска педагогическим работникам СПО является то, что он имеет удлиненную продолжительность, чем существенно отличается от отпусков других категорий работников. Такое право установлено ст.334 ТК РФ. Продолжительность отпуска в зависимости от должности и учреждения, в котором педагоги трудятся, утверждена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

В соответствии с данным документом преподаватели СПО, старшие мастера учреждений начального и среднего профессионального образования, имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Кроме того, на ежегодный удлиненный отпуск могут рассчитывать также педагоги, в наименовании должности которых имеется слово «старший» или «главный».

Однако при предоставлении отпуска педагогу нужно иметь в виду, что он не должен нарушать режим работы учреждения. Например, предоставление учителю отпуска в 56 календарных дней в разгар учебного года отрицательно скажется на учебном процессе в школе. В случае необходимости работник может быть отозван из отпуска (ст.125 ТК РФ), но только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска необходимо предоставить работнику по его выбору в удобное для него время либо присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

Преподаватели имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Согласно ст.128 ТК РФ продолжительность этого отпуска зависит от причины, по которой он предоставляется. Например, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Кроме основного отпуска, педагогические работники имеют право на получение длительного и дополнительного отпусков.

Рекомендации

1. Основные мероприятия по приведению положений документов образовательной организации в соответствие с нормами Приказа №536.

В целях приведения локальных нормативных актов, иных документов НОУ СПО ЧЮК в соответствие с нормами Приказа №536 необходимо:

1) провести анализ на предмет соответствия положениям Приказа №536 действующие в НОУ СПО ЧЮК графики, планы, Коллективный договор, должностные инструкции, трудовые договоры с работниками, локальные нормативные акты: Правила внутреннего трудового распорядка, Положения об организации дежурств по школе; о порядке и условиях выполнения педработниками дополнительной индивидуальной и групповой работы с обучающимися; о порядке и условиях участия педработников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых колледжем; о режиме рабочего времени работников НОУ СПО ЧЮК и в каникулярное время, во время отмены занятий, в летние каникулы; об установлении режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд и иные локальные нормативные акты.

2) Внести по согласованию с профсоюзным комитетом Организации в локальные нормативные акты изменения в части регулирования другой части педагогической работы:

2. Исключить из графиков, планов работ, иных локальных нормативных актов, виды работ, регулируемые в соответствии с Приказом №536 самостоятельно работником:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.

3. Предусмотреть в графиках, планах работ:

- участие в работе педагогических советов, методических советов (объединений).

4. Предусмотреть Правилами внутреннего трудового распорядка:

- порядок урегулирования ведения журналов в электронной (либо в бумажной) форме;

- порядок организации и проведения методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся.

5. Предусмотреть в графиках, планах работ и (или) Коллективном договоре

- порядок выполнения дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися;

- участие в оздоровительных воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ).

6. Предусмотреть локальными нормативными актами порядок периодических кратковременных дежурств в Организации в период осуществления образовательного процесса.

7. Внести в трудовые договоры с работниками изменения (дополнения), указав вид, содержание, срок и размера оплаты дополнительных видов работ (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и др.)

3) Внести в Коллективный договор, локальные нормативные акты изменения в части регулирования следующих вопросов:

- разделение рабочего дня на части («окна» в расписании);

- гарантии и компенсации при участии педагогических работников в проведении ЕГЭ;

- режим рабочего времени работников в каникулярное время; режим рабочего времени работников, принятых во время летних каникул;

- порядок и условия привлечения работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности или другой местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание;

- периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям.

Заключение

Таким образом, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных организаций регулируется Трудовым кодексом РФ. Также рабочее время устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Цель исследования: исследовать время работы и время отдыха педагогических работников учреждений среднего профессионального образования, достигнута.

В работе решены следующие задачи.

1. Изучены действующие нормативно-правовые акты, посвященные продолжительности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников среднего профессионального образования.

2. Проанализирована правоприменительная деятельность в сфере действия трудового договора с педагогическими работниками. Трудовой договор позволяет подробно регламентировать права и обязанности конкретного педагогического работника на уровне индивидуального правового регулирования. В свою очередь это делает возможным дифференцировать различные виды работ педагогического работника по их сложности, а также учитывать указанные в договоре особенности трудовой функции работника при оплате его труда.

3. Рассмотрены особенности времени труда и отдыха при осуществлении педагогической деятельности сотрудника образовательного учреждения. Статья 47 Федерального закона «Об образовании» в Российской Федерации определяет правовой статус педагогических работников. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Часть 5 данной статьи предусматривает право работника на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности. В целях реальной реализации данного права; предлагаем внести изменения в ч. 5 ст.47 изложив их в следующей редакции:

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Оплата длительного отпуска осуществляется в размерах не менее 50 процентов от средней заработной платы за соответствующий период предыдущего учебного года.

4. Рассмотрена структура рабочего времени педагогических работников среднего профессионального образования. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для преподавателей и других педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени преподавателей среднего профессионального образования определяется в соответствии с расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, а также планами и графиками работы преподавателей.

5. Разработаны методические рекомендации для сотрудников, осуществляющих преподавательскую деятельность в НОУ СПО ЧЮК.

Список используемой литературы

1. Алексеев Г.В. Правоведение / Учебное пособие – СПб: СПбГУИТМО, 2007. – 144 с.
2. Александрова Т., Горяйнов А., Кривошапко Ю., Шевнина А., Ярошенко А. Ипотека. Повезло не всем: кредиты молодым учителям выдают лишь в каждом десятом регионе? // Российская газета. 2012. 27 дек.
3. Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд? // Журн. рос. права. 2007. № 4.
4. Белицкая И.Я., Бочарникова М.А., Буянова М.О. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014.
5. Бочарникова М.А., З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. 1680 с.
6. Буянова М. О.. Трудовые споры. Учебное пособие. М.2010г.
7. Вандышев В. В.. Уголовный процесс. Общая и Особенная части: Учебник для юридических вузов и факультетов. М.: Волтерс Клувер, 2010.
8. Вифлеемский А. Б.. Региональный опыт введения новых систем оплаты труда в образовательных учреждениях // Бюджетные учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение. 20011. № 8, 9.
9. Волкова О.Н., В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.Н. Волкова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриеваи др.; отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012.
10. Воробьев Е. Г.. Как новый Закон об образовании регулирует жилищное обеспечение педагогических работников, или О качестве отдельных правовых норм

образовательного законодательства и последствиях их применения // Государственная власть и местное самоуправление. 2013. № 8.

11. Галдин М. В.. Изменения в УПК РФ о педагоге // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. № 5.

12. Григорьева С. Г., А. С. Краснова.. Некоторые проблемы регулирования труда педагогических работников // Социально-антропологические проблемы информационного общества. Выпуск 1. Концепт. 2013.

13. Грудцына Л.Ю., Ю.А. Дмитриев, А.А. Дорская Комментарий к Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (поглавный) / Л.Ю. Грудцына, Ю.А. Дмитриев, А.А. Дорская и др.; под ред. В.Е. Усанова. М.: ЮРКОМПАНИ, 2013. 544 с.

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

15. Ефремова Т.Ф.. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный: В 2 т. 2-е изд. М., 2001. Т. 1.

16. Завгородний А.Н. Замещения руководящих и профессорско-преподавательских должностей в российских вузах: квалификационные требования // Административное право. 2012. № 4.

17. Кузнецов С. А. Большой толковый словарь русского языка. СПб., 1998

18. Кучма И. М., М. И. Аверьянова. Особенности систем оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1.

19. Коробченко В.В.. Избрание по конкурсу: объективный отбор или субъективный выбор? // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 53.

20. Ласкина Н.В., Н. А. Новикова, Н. С. Лежнева, Н. Ю. Тимофеева, С. А. Слесарев, Ю. Н. Вахрушева. Комментарий к Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (постатейный) // СПС КонсультантПлюс (дата обращения- 20.10.2014 года).

21. Лукьянова Т.В. Организационно-экономическое обеспечение профессионального роста научно-педагогических работников высшей школы: Дис. канд. экон. наук. М., 2003.
22. Новиков М.В., Перфилова Т.Б. Создание системы университетского образования в России и Устав 1804 г. // Ярославский педагогический вестник. 2012. № 1. Т. I (Гуманитарные науки).
23. Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журн. рос. права. 2011. № 10.
24. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1992.
25. Петров А.Я. Особенности правового регулирования рабочего времени педагогических работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2013.
26. Письмо от 13 сентября 2006 г. № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик», от 26 ноября 2007 г. № ИК-244/03 «О направлении модельной методики» // Администратор образования. 2007. № 4 - 5; 2008. № 10.
27. Письмо ЦС Профсоюза работников образования и науки РФ от 17 февраля 2011 г. № 35 «Об особенностях применения в сфере образования Единых рекомендаций на 2011 год» // Администратор образования. 2011. № 7.
28. Рыжаков А.П. Научно-практический комментарий к Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 1 февраля 2011 г. № 1 «О судебной практике применения законодательства, регламентирующего особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних»
29. Смольякова Т. Я. Я начальник, а кто ты? // Рос. газ. 2012. 11 дек.
30. Статистические данные, указанные в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // СЗ РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
31. Трофимова Г.А. Право на труд в нормах Трудового кодекса РФ: ограниченные гарантии // Российский юридический журнал. 2014. № 1. С. 147 - 155.

32. В.Е. Усанова. «[Комментарий](#) к Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (поглавный) /под ред. В.Е. Усанова. «ЮРКОМПАНИ», 2013.

Электронный ресурсы

33. Нечай И.В. Правовые основы деятельности органов местного самоуправления в жилищной сфере: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. [Электронный ресурс] URL:<http://www.dissercat.com/content/pravovye-osnovy-deyatelnosti-organov-mestnogo-samoupravleniya-v-zhilishchnoi-sfere>

34. Оплата труда учителя, нормирование труда. // URL: <http://www.menobr.ru/materials/38/5356/>

35. Путин В.В.: Проблема жилья для учителей должна решаться на уровне регионов [Электронный ресурс] // РИА Новости. 2012. 3 окт. URL: <http://news.mail.ru/politics/10458894/> (дата обращения: 06.11.2014 года)

36. Российское образование: цифры и факты [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации//http://ic.pics.livejournal.com/mon_ru/38423652/53494/53494_original.jpg (дата обращения: 06.11.2014).

37.http://permstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/permstat/ru/statistics/standards_of_life/ (дата обращения 14.11.2014 года)

38. Галдин М.В. Изменения в УПК РФ о педагоге // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. № 5. С. 18