**Учебная нагрузка педагогов и основания ее изменения**

Порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регламентирован [приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601](https://edusev.ru/uploads/region/consultation/consulting_docs/minobr_1601.pdf) «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»  (Приложение 2 к приказу).

Объем учебной нагрузки, установленный на начало учебного года может быть **изменен в текущем учебном году по инициативе  работодателя**  в сторону ее снижения только в случаях, связанных с уменьшением  количества  часов  по  учебным  планам,  учебным   графикам, сокращением количества обучающихся,  занимающихся,  групп,   сокращением количества классов (классов-комплектов).

Работодатели обязаны **уведомить** педагогических работников в письменной форме **не позднее чем за два месяца**:

- об изменении объема учебной нагрузки (увеличении или снижении);

- о причинах, вызвавших необходимость такого изменения.

При согласии сотрудника с предстоящими изменениями необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Если сотрудник не согласится работать в новых условиях, то организация обязана предложить ему другую работу, в том числе нижестоящую и нижеоплачиваемую, если в организации есть подходящие вакансии. Предлагать сотруднику нужно только вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях следует, только если это предусмотрено коллективным (трудовым) договором, иными соглашениями. Такой порядок закреплен в части 3 статьи 74 Трудового кодекса РФ.

Если работник откажется от работы в новых условиях или в организации не будет подходящих вакансий, то трудовой договор можно прекратить в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях на основании пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ с выплатой компенсации (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). Уволить сотрудника в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях работодатель может только по истечении двух месяцев с момента предупреждения об изменении условий трудового договора. Возможность досрочного увольнения законодательством не предусмотрена.

**Учителям**, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, **выплачивается**:

* заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебой (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
* заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
* заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой. (п. 2.4, гл. II приложения 2 к [приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601](https://edusev.ru/uploads/region/consultation/consulting_docs/minobr_1601.pdf)).

*Обратите внимание! Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*

|  |
| --- |
| Алгоритм изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя |
| 1. | Уведомить в письменной форме работника не менее чем за два месяца до предполагаемых изменений об изменении учебной нагрузки.  |
| 2. | До конца срока уведомления сохранить заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки |
| 3. | При согласии сотрудника с предстоящими изменениями необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору |
| 4. | Если сотрудник не согласится работать в новых условиях, то организация обязана предложить ему другую работу, в том числе нижестоящую и нижеоплачиваемую, если в организации есть подходящие вакансии |
| 5. | Если работник откажется от работы в новых условиях или в организации не будет подходящих вакансий, то трудовой договор можно прекратить в связи с отказом от продолжения работы в новых условиях на основании пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ с выплатой компенсации (ч. 3 ст. 178 ТК РФ). |

**Правовая инспекция труда**

**Лениногорского Совета профсоюзных организаций**