

Простой педагогических работников

Исходя из определения, содержащегося в ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) простой – временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В свою очередь, в ст. 157 ТК РФ выделяет три варианта простоя:

- простой по вине работодателя, который оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ);
- простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, который оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ);
- простой во вине работника, который оплате не подлежит (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

Необходимо отметить, что согласно ч. 4 ст. 157 ТК РФ о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

В свою очередь, на педагогических работников, как и на другие категории работников, также распространяются положения ТК РФ, несмотря на то, что тем же ТК РФ и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставлены дополнительные права и возложены дополнительные обязанности.

Примерами простоя педагогических работников по вине работодателя будут являться:

- отзыв или приостановление действия лицензии на осуществление образовательной деятельности, поскольку обязанность оформить такую лицензию в соответствии со ст. 91 Закона об образовании возлагается на соответствующую образовательную организацию, то есть на работодателя. Аналогичную позицию занял Московский областной суд в своем апелляционном определении от 02.04.2018 по делу № 33-10494/2018.
- отстранение от работы работника (в том числе педагогического), который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).
- иные случаи, когда педагогический работник не может осуществлять свою трудовую функцию ввиду имеющих со стороны работодателя причин экономического, технологического, технического или организационного характера.

Как следствие, в указанных случаях простой оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Примерами простоя педагогических работников по причинам, не зависящим от работодателя и работника, могут являться:

- наступление обстоятельств непредвиденного характера, которые не позволяют педагогическому работнику осуществлять свою трудовую функцию, при этом вина работодателя в наступлении таких обстоятельств отсутствует.
- невозможность временного перевода педагогического работника на дистанционную работу, когда такой перевод осуществляется в исключительных случаях, по инициативе образовательной организации либо образовательная организация не может обеспечить

педагогического работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованим, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ).

Соответственно, в таких случаях простой оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Таким образом, временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера является простоем, который в зависимости от причины наступления оплачивается в разных размерах.

Одновременно с этим, у педагогических работников может возникнуть ситуация, когда, какие-либо внешние факторы (например, отсутствие обучающихся на занятии, отсутствие учебной группы ввиду болезни и т.д.) влияют на учебную нагрузку.

Необходимо отметить, что в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, устанавливаются Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (далее - Порядок).

Так, согласно п. 1.4 Порядка объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

При этом, на основании п. 1.7 Порядка временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного п.п. 1.5 и 1.6 Порядка.

В силу п. 1.5 Порядка объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя.

Соответственно, для педагогических работников образовательных организаций среднего профессионального образования изменение учебной нагрузки возможно только по соглашению сторон.

Таким образом, изменение учебной нагрузки, в том числе временное, возможно только по соглашению между педагогическим работником и образовательной организацией.