Особенности оформления договорных отношений между образовательной организацией высшего образования и педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу. Учебная нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

Согласно статье 333 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

В соответствии со статьей 333 ТК РФ, пунктом 2.1 Приказа Минобрнауки России 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) педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Согласно пункта 1.3 и 1.4 Приказа № 1601 объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

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 (пункт 1.7 Приказа № 1608).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной

нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (пункт 1.8 Приказа № 1608).

В силу пункта 6.1 Приказа № 1608 для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава ежегодно на начало учебного года локальным нормативным актом образовательной организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава.

Согласно подпункту 7.1.2 Приказа № 1608 в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава, т.е. не более 450 часов (пункт 7.2 Приказа № 1608).

Таким образом, верхний предел учебной нагрузки на должностях профессорско-преподавательского состава не может превышать 1350 часов в учебном году.

Согласно пункта 2.7 Приказа № 1608 учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год. Поэтому, если дополнительную педагогическую работу выполняет лицо, с которым у работодателя уже заключен трудовой договор, выполнение такой работы может быть оформлено в соответствии со статье 60.2 ТК РФ, которая допускает поручение работнику с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Дополнительная работа поручается путем увеличения объема работ (часть 2 статьи 60.2 ТК РФ). В письменном соглашении с работником указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты (часть 3 статьи 60.2, статья 151 ТК РФ), количество часов педагогической работы и стоимость часа. Также, в данном случае работодателю рекомендуется заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении дополнительной работы. Подчеркнем еще раз, что рассмотренный вариант оформления дополнительной работы возможен только в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени - основное рабочее время и с согласия работодателя (часть 1 статьи 60.2 ТК РФ, пункт 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41). Если преподаватель будет выполнять дополнительную педагогическую работу за пределами предусмотренного для него рабочего времени, то потребуются оформить

трудоустройство на внутреннее совместительство.

Нередко с преподавателями-почасовиками заключаются договоры возмездного оказания услуг. Это неверное решение, так как гражданско-правовые договоры оформляются на выполнение разовых работ, для получения разового результата. Гражданско-правовой договор не предусматривает обязанности работника подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять трудовую функцию, определенную штатным расписанием. Действующее законодательство содержит прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть 2 статьи 15 ТК РФ). Отношения, возникшие на основании таких договоров, могут быть признаны трудовыми в судебном порядке. В случае такого нарушения работодателю грозит штраф в размере от 50 тыс. до 100 тыс. руб., а в случае повторного нарушения - от 100 тыс. до 200 тыс. руб. (пункт 4 статьи 5.27 КоАП РФ).