

**Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
имени Героя РФ Р.А.Китанина
р.п. Тамала Пензенской области**

*Рассмотрено
педагогическим советом
МБОУ СОШ р.п.Тамала
Пензенской области
Протокол №1 от 30.08.2023г.*

*Согласовано.
Председатель Совета школы
_____ /Л.М. Асанова/*

*УТВЕРЖДАЮ.
Директор
МБОУ СОШ р.п.Тамала
Пензенской области*

/И.С.Сорокина/

**Локальный акт
«Об установлении
учебной нагрузки
педагогов»**

1. Нормативно-правовая основа по установлению педагогам учебной нагрузки.

Основополагающими федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами, применяемыми при установлении учебной нагрузки педагогам МБОУ СОШ р.п. Тамала Пензенской области, реализующих основные общеобразовательные программы, являются:

- *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 11.01.2023г.);*
- *Федеральный закон «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ;*
- *Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196 «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении» (с изменениями и дополнениями);*
- *Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями) (далее - постановление Правительства РФ № 191);*
- *Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о «Порядке определения учебной нагрузки педагогическим работникам» от 22.12.2014 г №1601;*
- *Отраслевое Соглашение между Отделом Образования Тамалинского района Пензенской области и Тамалинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 гг.;*
- *Устав МБОУ СОШ р.п. Тамала Пензенской области от 19.07.2023г;*
- *Коллективный договор МБОУ СОШ р.п. Тамала Пензенской области от 17.08.2024г.;*
- *Трудовой договор работника.*

2. Порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников в общеобразовательной организации.

При распределении учебной нагрузки педагогических работников в общеобразовательном учреждении необходимо руководствоваться Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, который утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 на основании ст. 333 Трудового кодекса РФ. Он предусматривает правила определения учебной нагрузки, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки.

Под **учебной нагрузкой** педагогических работников понимается 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.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Учебная нагрузка является обязательной количественной составляющей трудовой функции педагогического работника, поэтому объем учебной нагрузки

устанавливается в трудовом договоре с работником, как одно из его обязательных условий (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

Объем учебной нагрузки учителям устанавливается исходя их количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

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

Распределение учебной нагрузки педагогических работников проходит в 2 этапа – предварительный и окончательный.

Предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год проходит, как правило, в феврале-марте, **окончательное** – в августе-сентябре.

Каждый этап распределения учебной нагрузки предусматривает оформление соответствующих документов.

Предварительное распределение учебной нагрузки работодателем, законодатель не регламентирует, поэтому общеобразовательная организация самостоятельно определяет указанную процедуру и закрепляет ее в своих локальных нормативных актах (правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре).

Вопросы предварительного распределения учебной нагрузки рассматриваются на педагогических советах, малых педсоветах, совещаниях при директоре с соответствующим их отражением в протоколах заседаний этих объединений.

По итогам предварительного распределения учебной нагрузки педагогических работников руководителем издается приказ о предварительном распределении учебной нагрузки либо утверждается предварительная тарификация (предварительный тарификационный список) на следующий учебный год.

На основании указанных документов работникам, у которых в следующем учебном году будет меняться учебная нагрузка (увеличиваться или снижаться), работодатель готовит и вручает письменные уведомления об изменении объема учебной нагрузки, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений (п. 1.8. Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601).

Работодатель **обязан уведомить** педагогических работников в письменной форме **не позднее, чем за два месяца** до осуществления предполагаемых изменений. Оформляется уведомление в 2-х экземплярах, один – с подписью работника о его получении остается у работодателя, другой – передается работнику.

Окончательный этап распределения учебной нагрузки проходит в августе - сентябре.

Документами, которые устанавливают учебную нагрузку педагогических работников, являются:

- приказ о распределении учебной (педагогической) нагрузки на учебный год,
- тарификация (тарификационный список).

3. Участие профкома в распределении учебной нагрузки.

Установление педагогической нагрузки на новый учебный год производится руководителем (администрацией) общеобразовательного учреждения при участии первичной профсоюзной организации в лице её выборного органа – профсоюзного комитета. Чем с большей гласностью будет осуществляться этот процесс, тем лучше

для всех заинтересованных сторон.

Участие профкома в распределении учебной нагрузки на новый учебный год заключается:

- в непосредственной работе по вопросам предварительного распределения учебной нагрузки в рамках педагогических советов, совещаний при завуче, совещаний при директоре,

- в согласовании проекта приказа о предварительном распределении учебной нагрузки либо проекта предварительной тарификации (предварительного тарификационного списка) в феврале-марте,

- в согласовании проекта приказа о распределении учебной нагрузки и проекта тарификации (тарификационного списка) в августе - сентябре.

В соответствии с п. 1.9. Порядка определения учебной нагрузки, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Принципы определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников.

Главными принципами определения учебной нагрузки являются: сохранение существующего объема учебной нагрузки педагогического работника и сохранение преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах и группах. Это значит, что при определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году и на следующий учебный год по инициативе работодателя.

Основанием для изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя могут являться только объективные причины, связанные с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов-комплектов или групп, учетом мнения родительской общественности.

В этом случае работодателем осуществляется перераспределение учебной нагрузки среди педагогических работников. Преимущественное первоочередное право в определении учебной нагрузки (учебных часов) имеют работники следующих категорий:

- для которых данная организация является основным местом работы;
- длительный период работы в организации;
- имеющие на иждивении несовершеннолетних детей;
- отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного

возраста, которым до пенсии осталось не более пяти лет;

- награжденными государственными или ведомственными наградами;
- имеют высшее профессиональное образование;
- кровные родственники являются участниками СВО (специальной военной операции);
- имеют более высокую производительность труда и квалификацию, которая определяется по профессиональным заслугам самого педагога и его воспитанниками в соответствии со **следующим показателем:**

1. *Внутренняя и внешняя независимая оценка качества образования и оценка деятельности обучающихся (контрольные срезы, результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ).*
2. *Динамика учебных достижений обучающихся.*
3. *Участие и результативность обучающихся в олимпиадах, проектно-исследовательской деятельности, мероприятиях разных уровней.*
4. *Наставничество педагога над молодыми специалистами.*
5. *Публичное представление профессионального опыта (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступление на семинарах, участие в профессиональных конкурсах)*
6. *Учебно-методическая деятельность педагога.*
7. *Качество ведения школьной документации.*
8. *Участие в мероприятиях, улучшающих имидж и повышающих авторитет образовательного учреждения.*
9. *Снижение (отсутствие) обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций.*

Изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора, то есть по соглашению между работником и работодателем, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, на основании которого руководителем образовательного учреждения издается приказ.

О необходимости изменений учебной нагрузки на новый учебный год, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5. Установление учебной нагрузки учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

В соответствии со статьей 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Поскольку выполнение трудовой функции по должности учителя характеризуется наличием учебной нагрузки, то обеспечение сохранения их должности на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет возможно только путем установления им на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6. Установление учебной нагрузки учителям на определенный срок

Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.

При этом необходимо учитывать, что увеличение учителю учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника в связи с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, фактически является временным переводом на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, в соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.

Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2 статьи 72.2. ТК РФ.

7. Учебная нагрузка учителей, обучающихся детей на дому, а также при проведении занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Уменьшение учебной нагрузки учителей, осуществляющих указанную работу по инициативе работодателя, возможно только по причинам, установленным пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, с соблюдением порядка и сроков, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.