

Правовой разбор

Ситуация: учитель-логопед и принуждение к работе сверх продолжительности, установленной трудовым договором

1. Краткая постановка вопроса

Михалева Виктория Алексеевна работает в МАОУ «Кондратовская средняя школа „Патриот“» в должности учителя-логопеда. Трудовым договором ей установлена продолжительность рабочего времени **20 часов в неделю** (4 часа в день), размер ставки — **23 440 рублей**. По внутренним нормативам организации (или региональным/муниципальным актам) на одну ставку учителя-логопеда предусмотрено **12 детей с ОВЗ**. Фактически за работником закреплено **24 ребёнка с ОВЗ**, а руководство требует работы **30 часов в неделю** (6 часов в день), объясняя это выплатой **надбавки за интенсивность труда** в размере 23 440 рублей.

Новый трудовой договор или дополнительное соглашение с работником не заключалось, тарификация не предоставлялась, документы о нагрузке не передавались. На письменные и устные обращения руководство не реагирует, заявляя, что «не нужно тыкать документами».

Требуется оценить законность действий работодателя и определить, какие нормы трудового законодательства нарушены.

Ниже рассматриваются все существенные правовые версии квалификации сложившейся ситуации.

2. Нормативное регулирование рабочего времени учителя-логопеда

2.1. Сокращённая продолжительность рабочего времени педагогических работников

В силу **статьи 333 Трудового кодекса РФ** для педагогических работников устанавливается **сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю**.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания её изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются:

- в отношении педагогических работников **общего образования** — федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики в сфере общего образования (в настоящее время — Министерство просвещения РФ);
- в отношении профессорско-преподавательского состава — Министерством науки и высшего образования РФ.

Распределение полномочий закреплено **частью 3 статьи 333 ТК РФ** в редакции **Федерального закона от 02.08.2019 № 292-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с изменением структуры федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере образования и науки».

2.2. Норма часов педагогической работы для учителя-логопеда

Основной подзаконный акт, регулирующий рабочее время педагогических работников, — **Приказ 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» (в редакции Приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 № 234).

В **Приложении № 1 к Приказу № 1601** для **учителей-логопедов и логопедов** организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю за одну ставку заработной платы.

Именно эта норма и указана в трудовом договоре работницы: 20 часов в неделю, 4 часа в день. При этом ставка заработной платы (оклад) — 23 440 рублей.

Важно различать:

- **норма часов педагогической работы за ставку** (учебная нагрузка, непосредственная работа с детьми);
- **продолжительность рабочего времени** (время, в течение которого работник обязан исполнять трудовые обязанности, — ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников норма часов педагогической работы (для логопеда — 20 часов) является **нормируемой частью** их педагогической работы. Продолжительность рабочего времени конкретного работника может включать и иные виды педагогической деятельности (методическую, организационную, воспитательную), если это предусмотрено локальными актами, однако:

- суммарная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- конкретная продолжительность рабочего времени работника, если она прямо установлена трудовым договором (20 часов), не может быть изменена работодателем в одностороннем порядке.

2.3. Нормы нагрузки по количеству детей с ОВЗ

Федеральное законодательство **не устанавливает жёсткой нормы** «количество детей с ОВЗ на одну ставку учителя-логопеда». Такие показатели могут определяться:

- региональными и муниципальными нормативными актами;
- локальными актами образовательной организации;
- штатным расписанием.

Если в действующей системе нормирования труда школы (или муниципалитета) установлено, что на одну ставку учителя-логопеда приходится 12 детей с ОВЗ, то при зачислении 24 детей с ОВЗ у работодателя возникает обязанность **обеспечить достаточное количество ставок**, а не возлагать двойную нагрузку на одного работника без его согласия.

Само по себе количество детей с ОВЗ **не является юридическим основанием для автоматического изменения продолжительности рабочего времени** учителя-логопеда. Увеличение числа обучающихся может повлиять на интенсивность труда, но не может изменить условие трудового договора о режиме работы.

3. Изменение условий трудового договора: обязательный порядок

3.1. Письменное соглашение сторон (ст. 72 ТК РФ)

По **ст. 57 ТК РФ** режим рабочего времени и условия оплаты труда — **обязательные условия трудового договора**.

Статья 72 ТК РФ устанавливает:

«Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

Увеличение продолжительности рабочего дня с 4 до 6 часов (с 20 до 30 часов в неделю) — это изменение обязательного условия трудового договора. Без письменного согласия работника такое изменение **незаконно**.

Дополнительно **ст. 60 ТК РФ** запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, **не обусловленной трудовым договором**.

3.2. Специальные правила изменения учебной нагрузки педагогических работников

В соответствии с **Приложением № 2 к Приказу № 1601** (раздел I, пункты 7–8), регулирующим порядок определения учебной нагрузки педагогических работников:

Пункт 7: Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, допускается **только по соглашению сторон** трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев снижения нагрузки, предусмотренных пунктами 5 и 6 Порядка.

Пункт 8: Об изменениях объёма 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

объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Из материалов обращения следует:

- дополнительное соглашение об увеличении учебной нагрузки **не заключалось**;
- письменное уведомление за два месяца **не направлялось**;
- согласие работника на увеличение нагрузки **не получено**.

Следовательно, даже если работодатель рассматривает ситуацию как «увеличение учебной нагрузки» (20 → 30 часов), он нарушил установленный порядок.

4. Квалификация требования о работе 30 часов: возможные правовые версии

Действия работодателя могут быть квалифицированы по одной из трёх правовых моделей. Во всех случаях они требуют письменного согласия работника.

4.1. Версия 1. Изменение режима рабочего времени

Если работодатель издал распоряжение о новом графике — ежедневная работа 6 часов — либо устно требует соблюдать такой график, налицо **одностороннее изменение режима рабочего времени**.

Последствия: работник вправе отказаться от работы по новому графику, поскольку изменение обязательного условия трудового договора без соблюдения ст. 72 ТК РФ не порождает для него обязанности подчиниться. Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание за отказ, сам нарушит закон.

Ссылка на **ст. 74 ТК РФ** возможна только при наличии изменений организационных или технологических условий труда, с обязательным письменным уведомлением за два месяца. Однако даже в этом случае работодатель обязан предложить вакансии и не вправе ухудшать положение работника без его согласия. В рассматриваемой ситуации ссылка на ст. 74 отсутствует, доказательств организационных изменений не представлено.

4.2. Версия 2. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ).

Если работник уже отработал 6 часов в день при установленной договором норме 4 часа, дополнительные **10 часов в неделю** являются сверхурочной работой.

Требования ст. 99 ТК РФ:

- привлечение к сверхурочной работе допускается **с письменного согласия работника** (за исключением случаев, перечисленных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, — к данной ситуации они не относятся);
- сверхурочные работы **не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год**;
- систематическое привлечение к сверхурочным работам (например, в течение длительного периода по постоянному графику) **не допускается**.

Оплата сверхурочной работы производится в порядке **ст. 152 ТК РФ**:

- первые два часа — не менее чем в полуторном размере;
- последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Фиксированная «надбавка за интенсивность» **не заменяет** оплату сверхурочной работы, поскольку она выплачивается независимо от количества переработанных часов и не соответствует повышающим коэффициентам ст. 152 ТК РФ.

4.3. Версия 3. Дополнительная работа в порядке ст. 60.2 ТК РФ

Если работодатель утверждает, что увеличение количества детей с 12 до 24 означает «увеличение объёма работы», он должен оформить это как **поручение дополнительной работы** в порядке **ст. 60.2 ТК РФ**:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объёма выполняемой работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Для поручения дополнительной работы требуется **письменное согласие работника**. За выполнение дополнительной работы производится **доплата** (ст. 151 ТК РФ), размер которой определяется соглашением сторон.

Вместе с тем ст. 60.2 ТК РФ предполагает выполнение дополнительной работы **в течение установленной продолжительности рабочего дня** наряду с

основной работой. Если работодатель требует увеличения продолжительности рабочего дня до 6 часов, то дополнительные 2 часа ежедневно уже выходят за пределы рабочего дня, установленного договором, и подпадают под режим сверхурочной работы.

Таким образом, даже оформление «увеличения объёма работы» не позволяет работодателю принудительно увеличить рабочее время.

Судебная практика также исходит из того, что возложение дополнительных обязанностей без соблюдения письменной формы и без соглашения об оплате незаконно (см., например, **Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2016 по делу № 33-10559/2016**, где суд указал на необходимость оформления дополнительной работы по правилам ст. 60.2 ТК РФ).

5. Правовая природа надбавки за интенсивность труда

По статье **129 ТК РФ** заработная плата состоит из:

- вознаграждения за труд (оклада/ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Надбавка за интенсивность — стимулирующая выплата, которая выплачивается за качество и напряжённость выполнения трудовых обязанностей **в пределах установленной продолжительности рабочего времени**. Она устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом в соответствии со **ст. 135 ТК РФ**.

Надбавка за интенсивность **не является**:

- платой за сверхурочную работу;
- доплатой за совмещение профессий или увеличение объёма работы;
- компенсацией за изменение условий трудового договора.

Выплата надбавки в размере 23 440 рублей не влияет на законность требования о работе 30 часов. Работодатель не может «купить» право требовать переработки путём установления стимулирующей выплаты.

6. Нарушение обязанности ознакомить работника с документами и предоставить информацию

Работодатель обязан знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (абзац 10 части 2 ст. 22 ТК РФ).

По письменному заявлению работника работодатель в силу **ст. 62 ТК РФ** обязан не позднее **трёх рабочих дней** выдать работнику копии документов, связанных с работой:

- приказа о приёме на работу;
- трудового договора;
- дополнительных соглашений;
- приказов о переводе, об установлении нагрузки;
- распоряжений об установлении надбавок;
- иных документов, касающихся исполнения трудовых обязанностей.

Тарификация, определяющая учебную нагрузку педагогических работников и размеры оплаты, является документом, непосредственно связанным с работой учителя-логопеда. Отказ предоставить её копии или возможность ознакомиться с ней нарушает ст. 62 ТК РФ.

Если работодатель игнорирует устные обращения, работнику следует направить письменное заявление с отметкой о вручении (или заказным письмом). При отказе удовлетворить заявление — обжаловать бездействие в Государственную инспекцию труда.

Фраза руководителя «не нужно тыкать документами» юридического значения не имеет и свидетельствует об уклонении работодателя от исполнения обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством.

7. Обобщающая правовая оценка действий руководства

Действия администрации МАОУ «Кондратовская средняя школа „Патриот“» содержат признаки следующих нарушений:

1. **Незаконное изменение обязательных условий трудового договора** — режима рабочего времени (увеличение продолжительности рабочего дня с 4 до 6 часов) без письменного согласия работника, в нарушение ст. 72 ТК РФ.

-
2. **Принуждение к сверхурочной работе** без письменного согласия работника, с нарушением пределов и порядка привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).
 3. **Нарушение специального порядка изменения учебной нагрузки педагогических работников** — отсутствие письменного соглашения сторон и (или) письменного уведомления за два месяца (Приказ Минобрнауки России № 1601, Приложение № 2, пп. 7–8).
 4. **Подмена установленных законом компенсационных выплат стимулирующей надбавкой за интенсивность** — несоответствие ст. 129, 135, 151, 152 ТК РФ.
 5. **Непредоставление документов о нагрузке и тарификации** — нарушение ст. 62 ТК РФ.
 6. **Игнорирование обращений работника** — нарушение права работника на защиту трудовых прав и свобод (ст. 21 ТК РФ).

Дополнительно: при наличии 24 детей с ОВЗ при норме 12 человек на ставку работодатель обязан решить вопрос о введении второй ставки учителя-логопеда либо оформить с работником законное изменение условий труда. Возложение двойной нагрузки на одного работника при его принуждении к увеличению рабочего времени недопустимо.

8. Практические выводы и рекомендации

Работник вправе:

1. **Продолжать работу строго в пределах 20 часов в неделю**, установленных трудовым договором. Отказ от работы сверх установленного времени не является прогулом, поскольку такое требование незаконно.
 2. Зафиксировать свою позицию в письменном заявлении на имя руководителя школы: сообщить о несогласии с изменением режима работы, потребовать письменного оформления любых изменений (дополнительное соглашение) либо официального приказа с указанием оснований. Заявление передать через канцелярию с отметкой о регистрации либо направить заказным письмом с описью вложения.
 3. В письменной форме запросить копии документов: трудового договора, дополнительных соглашений, тарификации, приказов об установлении учебной нагрузки, локальных актов об оплате труда и надбавках. При невыдаче — указать на ст. 62 ТК РФ и сообщить о намерении обратиться в инспекцию труда.
-

4. При продолжении принуждения — подать жалобу в **Государственную инспекцию труда** (Роструд) через официальный портал «Онлайнинспекция.рф» либо лично. В жалобе изложить обстоятельства, попросить провести внеплановую проверку соблюдения трудового законодательства и выдать работодателю предписание об устранении нарушений.
5. Дополнительно обратиться в **прокуратуру** с заявлением о проведении проверки, если в действиях администрации усматриваются признаки административного правонарушения по **ст. 5.27 КоАП РФ** (нарушение трудового законодательства).
6. Если переработки уже имели место и не были оплачены — обратиться в суд с иском о взыскании оплаты сверхурочной работы на основании ст. 152 ТК РФ, а также компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Срок исковой давности по таким спорам — **один год** (ст. 392 ТК РФ).
7. В случае применения дисциплинарного взыскания за отказ от незаконного требования — обжаловать такое взыскание в суде или в ГИТ.

Работодатель вправе изменить режим работы только одним законным способом: заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме (либо инициировать процедуру по ст. 74 ТК РФ, но не в данном случае). До получения согласия работника требование о работе 30 часов в неделю противоречит закону.

9. Список использованных нормативных и иных источников

1. **Трудовой кодекс Российской Федерации** от 30.12.2001 № 197-ФЗ: - ст. 21, 22 — основные права и обязанности работника и работодателя; - ст. 56, 57 — содержание трудового договора; - ст. 60 — запрет требования работы, не обусловленной трудовым договором; - ст. 60.2 — совмещение профессий, увеличение объёма работы; - ст. 62 — обязанность выдавать документы, связанные с работой; - ст. 72 — изменение условий трудового договора по соглашению сторон; - ст. 74 — изменение условий договора по инициативе работодателя; - ст. 91 — понятие рабочего времени; - ст. 99 — сверхурочная работа; - ст. 129, 135 — заработная плата, стимулирующие выплаты; - ст. 151 — оплата труда при совмещении профессий; - ст. 152 — оплата сверхурочной работы; - ст. 237 — возмещение морального вреда; - ст. 333 — продолжительность рабочего времени педагогических работников; - ст.

353, 356 — государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; - ст. 392 — сроки обращения в суд.

2. **Федеральный закон от 02.08.2019 № 292-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с изменением структуры федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере образования и науки» — определяет органы, устанавливающие нормы рабочего времени педагогических работников.
3. **Приказ 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» (в ред. Приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 № 234): - Приложение № 1 — норма 20 часов в неделю для учителей-логопедов; - Приложение № 2, пп. 7-9 — порядок изменения учебной нагрузки.
4. **Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ** «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47, 48 — права и обязанности педагогических работников).
5. **Постановление Конституционного Суда РФ** от 06.12.2023 (по жалобе гражданина Е.В. Неверова) — касается порядка изменения учебной нагрузки и гарантий оплаты труда педагогических работников; подтверждает недопустимость произвольного установления нагрузки ниже нормы, а также необходимость соблюдения прав педагогических работников при изменении условий труда.
6. **Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2016 по делу № 33-10559/2016** — о недопустимости возложения дополнительной работы без соблюдения письменной формы и соглашения об оплате.

Материал подготовлен в качестве правового разбора для редакционной публикации. Он не заменяет официального заключения юриста по конкретному делу и не является процессуальным документом.
