

«Производственная необходимость» как основание увеличения учебной нагрузки учителя: правовой разбор

Документ подготовлен для внутренней редакционной публикации. Анализ основан на описанных обстоятельствах (учитель иностранных языков, класс делится на подгруппы, уход второго учителя, требование администрации вести полные классы — три класса по ~32 обучающихся, отказ работника, давление ссылкой на «производственную необходимость», проблемы со здоровьем/голосовым режимом) и на действующем законодательстве РФ. Все выводы сформулированы с учётом нескольких возможных прочтений фактической ситуации.

1. Краткая постановка вопроса

Работодатель (общеобразовательная организация) при увольнении одного из двух учителей, ведущих иностранный язык в параллельных подгруппах одного класса, фактически перераспределяет освободившиеся учебные часы на второго учителя и (или) объединяет подгруппы в один класс, обосновывая это «производственной необходимостью». Работник, ссылаясь на превышение согласованной учебной нагрузки, невозможность качественного обучения 32 обучающихся одновременно и медицинские ограничения по голосовому режиму, отказывается от дополнительных часов и от подписания приказа. Требуется установить: (а) является ли происходящее юридически «производственной необходимостью»; (б) требовалось ли письменное согласие работника; (в) каковы последствия отказа, включая дисциплинарный риск.

Раздел 2. Фактическая картина: три возможные правовые квалификации одного и того же требования

Формулировка «добавить нагрузку» и «класс обучается одновременно» допускает три принципиально разных правовых конструкции. От выбора конструкции зависит и набор обязательных процедур, и последствия отказа. Работодатель, как правило, смешивает их в одном приказе, что само по себе является дефектом оформления.

Версия 2.1. Возложение на работника учебных часов уволившегося учителя (увеличение объёма работы)

Квалификация: поручение дополнительной работы наряду с работой, определённой трудовым договором, — ст. 60.2 ТК РФ (увеличение объёма работы / исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), с доплатой по ст. 151 ТК РФ. Правовым основанием также может быть совместительство (ст. 60.1, 282 ТК РФ) либо изменение условий трудового договора по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Обоснование: учебная нагрузка, оговорённая в трудовом договоре, — обязательное условие трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), а для педагогических работников её объём определяется ежегодно на начало учебного года и фиксируется локальным нормативным актом и трудовым договором (приложение № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601; ст. 333 ТК РФ — сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для учителей норма часов за ставку заработной платы — 18 часов в неделю). Любое увеличение объёма сверх оговорённого — это дополнительная работа.

Ключевое правило: дополнительная работа поручается **только с письменного согласия работника**, её содержание, объём и срок устанавливаются работодателем также с письменного согласия работника (ч. 1, 3 ст. 60.2 ТК РФ), за неё производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ). Работник вправе досрочно отказаться от дополнительной работы, предупредив работодателя письменно за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ). Отдельно действует правило о том, что учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (приложение № 2 к приказу № 1601).

Практический вывод по версии 2.1. При таком развитии событий требование администрации законно только при наличии письменного согласия работника. Отказ от дополнительных часов — реализация прямого права, предусмотренного ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ, а не нарушение трудовой дисциплины. «Производственная необходимость» здесь юридически ничего не добавляет: она не отменяет требование о согласии.

Версия 2.2. Объединение подгрупп в один класс без увеличения числа часов работника

Квалификация: изменение организационных условий образовательного процесса (отказ от деления класса на подгруппы при изучении иностранного

языка), которое может как сопровождаться, так и не сопровождаться изменением учебной нагрузки конкретного учителя.

Обоснование: деление класса на подгруппы не является федеральной обязательной нормой — это решение образовательной организации, реализуемое через учебный план и локальные нормативные акты в пределах компетенции школы (ст. 28, 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), с учётом наполняемости классов, наличия условий и финансирования (см. также Порядок, утв. приказом Минпросвещения России от 28.08.2020 № 442, в части деления обучающихся на группы при проведении учебных занятий). Если объём часов работника не меняется, формально условие трудового договора об учебной нагрузке остаётся прежним, но меняется объём работы: вместо 16 обучающихся — 32, что увеличивает трудозатраты (устная работа, текущий контроль, проверка работ, подготовка), а также нагрузку на голосовой аппарат.

Правовое значение: даже если часы не изменены, имеет место изменение условий труда, требующее как минимум согласования, а при наличии локально закреплённого деления на подгруппы — предварительного изменения учебного плана и локального нормативного акта в установленном порядке (ч. 3 ст. 30 Закона № 273-ФЗ — учёт мнения советов обучающихся, советов родителей, представительного органа работников). Произвольное отступление от собственного учебного плана — самостоятельное нарушение (ст. 11, 12, 28 Закона № 273-ФЗ, ФГОС).

Практический вывод по версии 2.2. Позиция работодателя здесь несколько сильнее, чем в версии 2.1, но только в части формы: изменение организации обучения возможно, однако оно требует соблюдения процедуры изменения учебного плана и ЛНА, а изменение условий труда конкретного работника (объём работы, интенсивность) в одностороннем порядке — либо соглашения сторон (ст. 72 ТК РФ), либо процедуры ст. 74 ТК РФ с двухмесячным уведомлением. Немедленный приказ «с завтрашнего дня» незаконен в любом случае.

Версия 2.3. Временное замещение (отпуск, больничный, декрет отсутствующего учителя)

Квалификация: исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ) — с письменным согласием и доплатой (ст. 151 ТК РФ); либо временный перевод по соглашению сторон (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ); в исключительных случаях — временный перевод без согласия (ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Обоснование: ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ допускает перевод без согласия работника на срок до одного месяца (в течение календарного года) в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, а также **для замещения временно отсутствующего работника**. Однако этот механизм: (а) работает только при сохранении за отсутствующим работником места работы (отпуск, болезнь, декрет), но не при увольнении — в последнем случае образуется вакансия; (б) предполагает именно **перевод** — изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения (ст. 72.1 ТК РФ), а не «донагрузку» часами по той же должности и тому же предмету; (в) ограничен одним месяцем; (г) требует оплаты не ниже среднего заработка по прежней работе.

Конкурирующая позиция: отдельные работодатели и часть судебной практики пытаются распространить ч. 2-3 ст. 72.2 ТК РФ на возложение часов отсутствующего коллеги. Эта позиция уязвима: увеличение количества часов по той же трудовой функции не является переводом на другую работу, а потому регулируется ст. 60.2 ТК РФ (требуется согласие).

Практический вывод по версии 2.3. Если коллега уволился — это вакансия, и «временно отсутствующий работник» отсутствует как юридическая фигура: замещать некого, нужно закрывать вакансию (приём нового работника, ст. 56, 57 ТК РФ). Если коллега в отпуске/на больничном — работодатель вправе предложить замещение с доплатой, но не «навязать» его; при отказе должен искать иные варианты.

Раздел 3. Что такое «производственная необходимость» по действующему праву

3.1. Термин не является правовым основанием

«Производственная необходимость» — категория, пришедшая из КЗоТ РСФСР 1971 г. (утратил силу), где она прямо служила основанием временного перевода на другую работу. В действующем Трудовом кодексе РФ такого института нет: термин как основание одностороннего изменения условий труда **отсутствует**. Он сохранился лишь в отдельных отраслевых актах о дисциплине и в обыденной управленческой речи.

3.2. Ближайшие легальные конструкции и их пределы

Конструкция	Норма	Пределы применения
Изменение определённых сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя	ст. 74 ТК РФ	Только при изменении организационных или технологических условий труда; уведомление за 2 месяца; запрет изменения трудовой функции; предложение всех вакансий; при отказе — п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ
Временный перевод без согласия	ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ	Катастрофы, аварии, эпидемии, иные исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения; простой, предотвращение порчи имущества, замещение временно отсутствующего; до 1 месяца ; оплата не ниже среднего заработка
Сверхурочная работа без согласия	ч. 3 ст. 99 ТК РФ	Только перечисленные в норме исключительные случаи; пределы — 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ч. 6 ст. 99 ТК РФ); оплата по ст. 152 ТК РФ
Работа в выходные без согласия	ч. 3, 4 ст. 113 ТК РФ	Исключительные случаи; учёт мнения профсоюза
Дополнительная работа	ст. 60.2, 151 ТК РФ	Только письменное согласие работника , доплата, право отказаться за 3 рабочих дня

3.3. Ключевой тезис

Отсутствие учителя (увольнение, «текучка») — это **кадровая ситуация**, а не изменение организационных или технологических условий труда применительно к другому работнику. Уход коллеги не делает невозможным сохранение условий трудового договора данного учителя — а именно это («не могут быть сохранены») является обязательным условием применения ст. 74 ТК РФ (ч. 1 ст. 74 ТК РФ; п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 — обязанность доказать наличие таких причин возложена на работодателя).

Практический вывод по разделу 3. Ссылка администрации на «производственную необходимость» не создаёт правового основания. Она должна быть заменена конкретной нормой и процедурой: либо соглашение/

согласие по ст. 60.2, 72 ТК РФ, либо процедура ст. 74 ТК РФ с двухмесячным уведомлением, обоснованием причин и предложением вакансий. В описанной конфигурации (увольнение учителя → перекладывание часов на коллегу «по факту») основания для ст. 74 ТК РФ отсутствуют, а согласия работника нет — следовательно, действия администрации незаконны, а формулировка о «производственной необходимости» является манипулятивной.

Раздел 4. Учебная нагрузка как условие трудового договора: объём, пределы, порядок изменения

1. **Учебная нагрузка — условие трудового договора** (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), определяемое на начало учебного года и закрепляемое локальным нормативным актом организации (приложение № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).
2. **Норма часов за ставку** для учителей — 18 часов в неделю (приложение № 1 к приказу № 1601); сокращённая продолжительность рабочего времени педагогических работников — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
3. **Объём больше или меньше нормы за ставку устанавливается только с письменного согласия работника** (приложение № 2 к приказу № 1601).
4. **Нагрузка, установленная в начале учебного года, не может быть уменьшена в течение учебного года по инициативе работодателя**, кроме случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества классов/обучающихся (там же). Это важно для работника: согласившись «на время» взять объединённые классы, он рискует тем, что при закрытии вакансии его нагрузка будет уменьшена, а сама «временная» надбавка исчезнет.
5. **Нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** (приложение № 2 к приказу № 1601; ст. 372 ТК РФ). Если в школе есть профсоюз — это самостоятельный канал контроля.
6. **Оплата:** доплата за дополнительную работу — по соглашению сторон с учётом содержания и объёма работы (ст. 151 ТК РФ); сверхурочная работа — по ст. 152 ТК РФ. Для педагогических работников превышение нормы часов за ставку традиционно рассматривается не как сверхурочная работа, а как работа с оплатой исходя из установленной ставки пропорционально фактическому объёму, — однако и в этом случае требуется согласие работника на установление такого объёма.

Практический вывод по разделу 4. Три «полных» класса (≈96 обучающихся) при норме 18 часов за ставку — это существенное превышение

согласованного объёма. Без письменного согласия работника такое изменение неправомерно независимо от того, как оно названо в приказе.

Раздел 5. Оценка позиции работодателя: какие механизмы он мог бы использовать и где они «ломаются»

5.1. Ст. 74 ТК РФ (единственный внешне «работающий» механизм)

Работодатель мог бы изменить условия трудового договора, если бы доказал изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии, структурная реорганизация производства, другие причины), невозможность сохранения прежних условий, уведомил работника письменно за два месяца с указанием причин, предложил все имеющиеся в данной местности вакансии, а при отказе — прекратил договор по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Где конструкция не работает: увольнение одного учителя и наличие вакансии — не «структурная реорганизация» и не изменение техники/технологии; работодатель не доказал невозможность сохранения условий именно этого работника; срока в два месяца нет; вакансии не предлагалась, а «перекладывалась». Бремя доказывания — на работодателе (п. 21 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Практический вывод. Если работодатель действительно проведёт процедуру ст. 74 ТК РФ (с реальным обоснованием, например утверждённым в установленном порядке изменением учебного плана, изменением количества классов/обучающихся, переходом на новую образовательную программу, оптимизацией штатного расписания с фактическим сокращением часов), его позиция станет юридически защищённой. Тогда отказ работника ведёт не к «ничему», а к увольнению по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (без выходного пособия, поскольку ст. 178 ТК РФ такого пособия для данного основания не предусматривает). Это главный риск, который нужно осознавать.

5.2. Ст. 72.2 ТК РФ (временный перевод без согласия)

Применима только в исключительных случаях (ч. 2) либо при простое/порче имущества/замещении временно отсутствующего (ч. 3), на срок до одного месяца. Отсутствие учителя в школе, где уроки может вести второй преподаватель, не создаёт угрозы жизни или нормальным жизненным

условиям населения. При увольнении коллеги фигура «временно отсутствующего работника» вообще отсутствует.

Практический вывод. Ссылка на ч. 2-3 ст. 72.2 ТК РФ в данной ситуации несостоятельна; максимум — месячное замещение при отпуске/болезни коллеги, оформленное письменно и с оплатой не ниже среднего заработка.

5.3. Ст. 99 ТК РФ (сверхурочная работа)

Требуется письменного согласия (ч. 2), кроме исключительных случаев (ч. 3), и ограничена 4 часами в течение двух дней подряд и 120 часами в год (ч. 6). Систематическое ведение трёх полных классов в эти пределы не укладывается.

Практический вывод. Как постоянная схема сверхурочная работа неприменима в принципе.

5.4. Совместительство (ст. 60.1, 282 ТК РФ)

Требуется отдельного трудового договора и ограничений по продолжительности работы (не более половины месячной нормы рабочего времени, с особенностями для педработников — постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41). Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объёме до 300 часов в год совместительством не является, но и она оформляется отдельно.

Практический вывод. «Приказ по школе» без согласия и без оформления — несовместительство, а самовольное изменение условий труда.

Раздел 6. Деление класса на подгруппы: правовая природа и пределы усмотрения школы

1. Деление класса на подгруппы при изучении иностранного языка **не является федеральным обязательным требованием**: оно реализуется через учебный план и локальные нормативные акты образовательной организации (ст. 28, 30 Федерального закона № 273-ФЗ; Порядок, утв. приказом Минпросвещения России от 28.08.2020 № 442) с учётом наполняемости, условий и финансирования.
2. **Но** если деление закреплено в учебном плане и (или) ЛНА школы, произвольный отказ от него — отступление от собственной образовательной программы (ст. 11, 12, 28 Закона № 273-ФЗ), а также нарушение порядка принятия ЛНА, затрагивающих права обучающихся и работников (ч. 3 ст. 30 Закона № 273-ФЗ).

3. Изменение учебного плана в части деления на подгруппы влечёт изменение объёма учебной нагрузки учителей и требует перетарификации; уже установленная в текущем учебном году нагрузка не может быть уменьшена по инициативе работодателя вне установленных приказом № 1601 исключений.

Практический вывод по разделу 6. Ссылка администрации на «оптимизацию» и объединение подгрупп формально допустима как элемент её компетенции, но: (а) требует соблюдения процедуры изменения учебного плана и ЛНА; (б) не даёт права в одностороннем порядке изменить условия труда учителя; (в) не должна использоваться как способ «закрыть» вакансию без её закрытия. Требование «активно искать педагога», адресованное работником работодателю, юридически корректно: подбор и приём работников — обязанность работодателя (ст. 22 ТК РФ), а не обязанность коллег.

Раздел 7. Здоровье, голосовой режим и охрана труда

7.1. Полномочия работника

- Право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, и на отказ от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 212, 214, 219, 220 ТК РФ).
- Право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и от работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью, известив работодателя письменно (ст. 379 ТК РФ), с сохранением всех прав на время такого отказа (ч. 2 ст. 379 ТК РФ). Работодатель не вправе препятствовать самозащите (ст. 380 ТК РФ).
- При наличии медицинского заключения о нуждаемости в переводе на другую работу — обязанность работодателя перевести на не противопоказанную по состоянию здоровья работу, а при отказе или отсутствии работы — увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ).

7.2. Практические требования к медицинскому подтверждению

Рекомендация «голосовой режим» должна быть зафиксирована документально: заключение оториноларинголога/фониатра (при наличии — сурдолога, невролога), с указанием ограничений (продолжительность непрерывной речевой нагрузки, число обучающихся в группе, необходимость звукоусиления, ограничение числа занятий в день). Обоснованием служат и

результаты обязательных периодических медицинских осмотров педагогических работников (Порядок, утв. приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н), где предусмотрен осмотр врачами-специалистами, включая оториноларинголога.

При отсутствии указания на нуждаемость в переводе такое заключение не даёт права на увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, но порождает обязанность работодателя учесть ограничения (ст. 212, 214 ТК РФ) и является доказательством в споре о законности принудительного увеличения нагрузки.

7.3. Профессиональное заболевание

Стойкие нарушения голоса у педагогов (дисфония, узелки голосовых складок) могут квалифицироваться как профессиональное заболевание: расследование — в порядке постановления Правительства РФ от 15.12.2000 № 967, страховое обеспечение — Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ. Связь с нагрузкой (в том числе с работой «полными классами») при этом устанавливается медицинскими документами, а не приказом.

Практический вывод по разделу 7. Медицинский аргумент — самый сильный в данной ситуации, но только при надлежащем оформлении: без письменного медицинского заключения с конкретными ограничениями ссылка на «голосовой режим» в споре будет воспринята как оценочная. С заключением — возникает обязанность работодателя организовать труд с учётом ограничений, а отказ от работы в условиях, создающих угрозу здоровью, защищён ст. 379, 380 ТК РФ.

Раздел 8. Отказ подписать приказ и отказ от часов: последствия и дисциплинарный риск

8.1. Подпись об ознакомлении ≠ согласие

Работодатель вправе издать приказ и потребовать ознакомления; подпись «ознакомлен» фиксирует факт ознакомления, но не является согласием на изменение условий трудового договора. Согласие должно быть выражено отдельно и явно (ст. 60.2, 72 ТК РФ). При отказе от подписи составляется акт (ст. 193 ТК РФ применяется по аналогии к фиксации фактов).

8.2. Правомерность отказа

Отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, — правомерное поведение (ст. 60 ТК РФ: запрещается требовать выполнения работы, не

обусловленной трудовым договором, кроме случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами; ст. 379 ТК РФ). Такой отказ **не является дисциплинарным проступком** (ст. 192 ТК РФ), поскольку отсутствует противоправное неисполнение трудовых обязанностей; работодатель не вправе препятствовать самозащите (ст. 380 ТК РФ).

Важное ограничение: правомерен отказ только от **дополнительной** части работы. Отказ от выполнения собственной установленной нагрузки (своих часов, своей трудовой функции) — уже нарушение трудовой дисциплины. Риск увольнения возникает именно там, где работник «в знак протеста» перестаёт вести свои уроки.

8.3. Процедура дисциплинарного взыскания и линии защиты

Порядок: затребование письменного объяснения, два рабочих дня на его представление, акт при непредставлении; приказ о взыскании объявляется под роспись в течение трёх рабочих дней (отказ фиксируется актом); взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения (ст. 192, 193 ТК РФ). Соразмерность взыскания тяжести проступка — предмет судебной проверки (п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Обжалование — в ГИТ, прокуратуру, суд; сроки обращения — один месяц по спорам об увольнении и три месяца по иным трудовым спорам со дня, когда работник узнал о нарушении (ст. 392 ТК РФ).

Практический вывод по разделу 8. В описанной ситуации отказ от подписания приказа о дополнительных часах и отказ от самих часов **не могут служить основанием для дисциплинарного взыскания** (ст. 60, 379, 380 ТК РФ). Взыскание станет возможным только при условии, что работодатель предварительно провёл законную процедуру (согласие по ст. 60.2 ст. 72 ТК РФ либо ст. 74 ТК РФ с двухмесячным уведомлением и предложением вакансий) и зафиксировал отказ от выполнения уже правомерно изменённых обязанностей.

Раздел 9. Конкурирующие правовые позиции судебной практики

Позиция 1 (доминирующая): уход коллеги — не организационно-технологическое изменение

Кадровый дефицит (болезнь, отпуск, увольнение коллеги) сам по себе не образует изменения организационных или технологических условий труда; работодатель обязан доказать наличие таких причин (ч. 1 ст. 74 ТК РФ; п. 21 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Изменение учебной нагрузки в течение учебного года без письменного согласия работника признаётся незаконным; восстанавливается прежняя нагрузка, взыскивается разница в заработке и компенсация морального вреда (ст. 237, 394 ТК РФ).

Когда применяется: при отсутствии утверждённых в установленном порядке изменений учебного плана, штатного расписания, образовательной программы; при «ручном» перераспределении часов приказом.

Позиция 2 (встречающаяся): объективные изменения организации образовательного процесса

Если изменение нагрузки вызвано объективными обстоятельствами — изменением учебного плана или учебного графика, сокращением (укрупнением) количества классов, изменением количества обучающихся, переходом на обновлённый ФГОС, требованиями санитарных правил, реальной оптимизацией штатного расписания — суды признают допустимым изменение условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ при условии соблюдения процедуры: двухмесячное уведомление с указанием причин, предложение всех вакансий в данной местности, оформление отказа, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Когда применяется: при наличии документально оформленных организационных изменений, предшествующих изменению нагрузки, и полном соблюдении процедуры. Именно на эту позицию работодатель будет ссылаться в суде, и она требует от работника максимальной аккуратности в оформлении своей позиции.

Позиция 3 (промежуточная): перевод vs. увеличение объёма

Часть практики квалифицирует возложение часов отсутствующего коллеги как временный перевод по ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ (замещение временно отсутствующего работника, до одного месяца, без согласия, с оплатой не ниже среднего заработка). Другая часть — как дополнительную работу по ст.

60.2 ТК РФ (требуется согласие). Разграничение проводится по тому, меняется ли трудовая функция и (или) структурное подразделение (ст. 72.1 ТК РФ): преподавание того же предмета в другом классе переводом не является, следовательно, применяется ст. 60.2 ТК РФ.

Когда применяется: ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ — при временном отсутствии работника (отпуск, болезнь) и оформлении именно перевода; ст. 60.2 ТК РФ — при любом увеличении объёма работы по той же должности и при наличии вакансии.

Практический вывод по разделу 9. Для работника оптимальна аргументация по Позиции 1 и Позиции 3 (нет организационных изменений → нет ст. 74 ТК РФ; увеличение часов → нужно согласие по ст. 60.2 ТК РФ). Для работодателя единственный законный путь — либо согласие работника и доплата, либо полноценная процедура ст. 74 ТК РФ, либо приём нового работника. «Производственная необходимость» не работает ни в одной из позиций как самостоятельное основание.

Раздел 10. Пошаговый алгоритм действий работника

1. **Не отказываться от своей установленной нагрузки.** Продолжать вести свои часы — это блокирует основание для дисциплинарного взыскания.
2. **Оформить письменное несогласие** на имя директора: указать, что дополнительные часы не входят в установленную трудовую функцию и нагрузку, согласие по ст. 60.2, 72 ТК РФ не даётся; при наличии — сослаться на медицинские ограничения; предложить закрыть вакансию (ст. 22 ТК РФ). Второй экземпляр с отметкой о принятии (или направить заказным письмом с описью/через канцелярию).
3. **Запросить документы:** копию приказа о распределении нагрузки, выписку из учебного плана и тарификации, локальный акт о делении на подгруппы, обоснование причин (если ссылаются на ст. 74 ТК РФ — уведомление с причинами).
4. **Оформить медицинское заключение** с конкретными ограничениями (см. раздел 7).
5. **Зафиксировать отказ от подписи** актом со стороны работодателя — не препятствовать; при подписании приказа указать «с приказом ознакомлена, с возложением часов не согласна».
6. **Подключить профсоюз** (учёт мнения — ст. 372 ТК РФ), при наличии — комиссию по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ).

7. **Обратиться в Государственную инспекцию труда** (ст. 353–356 ТК РФ; ст. 5.27 КоАП РФ — административная ответственность работодателя) и (или) прокуратуру; при необходимости — в суд в сроки ст. 392 ТК РФ.
8. **Не соглашаться на «временные» схемы без письменной фиксации срока, объёма и размера доплаты** — иначе при закрытии вакансии нагрузка будет уменьшена без учёта интересов работника.

Раздел 11. Сводные практические выводы по версиям

Версия 2.1 (возложение часов уволившегося учителя). Требуется письменное согласие работника и доплата (ст. 60.2, 151 ТК РФ); отказ — правомерен, дисциплинарным проступком не является. Ссылка на «производственную необходимость» юридически ничтожна.

Версия 2.2 (объединение подгрупп без изменения часов). Формально допустимо как изменение организации обучения, но требует изменения учебного плана и ЛНА в установленном порядке (ст. 28, 30 Закона № 273-ФЗ) и не даёт права односторонне менять условия труда; при изменении объёма работы — согласие либо ст. 74 ТК РФ с двухмесячным уведомлением.

Версия 2.3 (временное замещение). Возможно по ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ (с согласием и доплатой) либо, при отпуске/болезни коллеги, по ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ (до одного месяца, с оплатой не ниже среднего заработка). При увольнении коллеги замещать некого — есть вакансия, которую работодатель обязан закрыть.

Общий вывод по вопросу «необходимость или манипуляция». В описанной конфигурации это манипуляция: термин «производственная необходимость» не существует в ТК РФ как основание одностороннего изменения условий труда; реальных организационных или технологических изменений (ст. 74 ТК РФ) не усматривается, двухмесячная процедура не соблюдена, вакансия не предлагалась, письменное согласие отсутствует. Одновременно следует учитывать: если работодатель документально оформит реальные организационные изменения и проведёт процедуру ст. 74 ТК РФ, его требование станет законным, а отказ повлечёт увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Поэтому наиболее устойчивая стратегия — сочетание письменного отказа со ссылкой на ст. 60, 60.2, 72, 379, 380 ТК РФ и надлежаще оформленного медицинского заключения.

12. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (ст. 37, 45, 46).
2. Трудовой кодекс РФ: ст. 3, 8, 9, 15, 22, 56, 57, 60, 60.1, 60.2, 72, 72.1, 72.2, 73, 74, 76, 77 (п. 5, 7, 8 ч. 1), 81, 82, 99, 113, 132, 151, 152, 178, 192, 193, 194, 212, 214, 219, 220, 237, 282, 333, 352, 353, 356, 372, 379, 380, 384–390, 392, 394, 419.
3. Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ (ст. 72, 72.1, 74, 306 — текст ст. 74 и 72.1 существенно не изменён, выводы разбора не зависят от применяемой редакции).
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: ст. 2, 11, 12, 28, 30, 43, 47 (ч. 3, 5, 6), 48.
5. 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» — приложение № 1 (норма 18 часов), приложение № 2 (п. 1.3, 1.4, 1.6, 1.7).
6. Приказ Минпросвещения России от 28.08.2020 № 442 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования».
7. Постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (п. 2).
8. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (критерии массового увольнения).
9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
10. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний».
11. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...».

-
12. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28); СанПиН 1.2.3685-21 (утв. постановлением от 28.01.2021 № 4).
13. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 21 (бремя доказывания при изменении условий трудового договора), п. 35 (дисциплинарные взыскания, соразмерность).

Примечание о редакциях. Нумерация пунктов приложений к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 и пунктов Порядка, утв. приказом Минпросвещения России от 28.08.2020 № 442, приведена по действующей редакции; при подготовке к публикации рекомендуется сверить поточечную нумерацию с официальным текстом на дату публикации. Содержательные выводы разбора от сверки нумерации не зависят.