

**Руководителям государственных
образовательных организаций**

**Руководителям муниципальных
органов управления образованием**

**Председателям местных
организаций Профсоюза**

**О введении временной дистанционной работы
в период распространения коронавирусной инфекции**

Уважаемые коллеги!

В связи с многочисленными обращениями Центральным Советом Общероссийского Профсоюза образования в региональные (межрегиональные) профсоюзные организации направлено письмо от 23.03.2020 года № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в условиях режима повышенной готовности, предупреждения распространения коронавирусной инфекции (COVID-2019), в том числе в период каникул, установленных для обучающихся, а также в период отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям.

В указанном письме обращается внимание на то, что при решении вопросов о режиме рабочего времени в период распространения коронавирусной инфекции, прежде всего, следует руководствоваться приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

В соответствии с пунктом 4.1 раздела IV Приказа № 536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласно пункту 5.1 Приказа № 536 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям также являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В соответствии с пунктом 5.2 Приказа № 536 в периоды, указанные в пункте 5.1 **педагогические работники и иные работники** привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

Из этого следует, что в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с отпуском педагогических и иных работников, уточняется режим их рабочего времени (далее - каникулярное время; периоды каникул; период отмены или приостановки занятий).

Педагогические работники (в том числе учителя, осуществляющие обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением) в эти периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных **пунктом 2.3** Приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время либо в период отмены или приостановки занятий), а также используют это время для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке (п. 4.2 Приказа № 536).

Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в период каникул либо в период отмены или приостановки занятий могут привлекаться к работе, предусмотренной пунктом 4.4 Приказа № 536 с учетом соблюдения режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019).

Согласно пункту 4.5 Приказа № 536 режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, а также в периоды отмены или приостановки занятий определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в указанные периоды привлекаются для выполнения

организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 4.6 Приказа № 536 режим рабочего времени **всех работников** в каникулярное время, а также в период отмены или приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей с учетом режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019).

В этой связи следует отметить, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) является **временным изменением условий** трудового договора.

В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дистанционной работой является выполнение **определенной трудовой функцией** вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

При этом за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

Следует отметить, что трудовая функция работника не изменяется, тогда как временно меняется лишь режим его работы (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ).

При этом перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать постоянной.

Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, можно закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

Отдельно следует отметить, что ограничительные мероприятия (карантин) вводятся (отменяются) на основании предложений, предписаний главных государственных санитарных врачей и их заместителей решением Правительства Российской Федерации или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 30.03.1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

Однако **до введения** ограничительных мероприятий (карантина) в установленном порядке, работник имеет право оформить листок нетрудоспособности (больничный лист), только в случае возвращения в

Россию из стран, где зарегистрированы случаи заболеваний новой коронавирусной инфекции (COVID-2019).

Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 18.03.2020 года № 294.

Методическими рекомендациями, утверждёнными Минтрудом России от 16.03.2020 года по организации режима труда в целях нераспространения новой коронавирусной инфекции, работодателям рекомендовано применять дистанционный формат исполнения должностных обязанностей работников, и обеспечить при наличии возможности гибкий график прибытия/убытия на рабочее место, позволяющий избежать скопления работников в организации.

Вместе с тем, 24 марта 2020 года министр просвещения Российской Федерации Сергей Сергеевич Кравцов на официальном сайте ведомства заявил о необходимости перехода образовательных организаций на дистанционные занятия после завершения каникул (ссылка: <https://edu.gov.ru/press/2243/ministr-prosvescheniya-sergey-kravcov-v-835-shkol-grossii-nachalis-kanikuly/>). Министр также отметил, что для этого используются все возможности цифровой образовательной среды в рамках национального проекта «Образование». Важно, чтобы в сложившейся ситуации **все социально-трудовые права и гарантии, включая сохранение уровня заработной платы, в отношении учителей строго соблюдались**. Данную работу Министерство ведёт в тесном сотрудничестве с Профсоюзом. И педагоги должны с пониманием и ответственностью отнестись к происходящему, а администрации школ сделать все для их комфортной работы, отмечается в сообщении министра.

В этой связи **особое внимание следует обратить на недопустимость необоснованного введения в образовательных организациях края времени простоя**, при наличии возможности осуществления дистанционной формы работы. Согласно части второй статьи 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. При этом одной из основных обязанностей работодателя, установленных статьей 22 ТК РФ, является предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором. Для этого работодателем, с целью обеспечения непрерывной работы организации, должны приниматься исчерпывающие меры, направленные на выполнение работниками своих трудовых функций, а введение режима простоя должно расцениваться только, как исключительная мера, поскольку влечет существенное уменьшение их заработной платы.

Просим довести указанную информацию до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, председателей первичных профорганизаций и профсоюзного актива.

Министр
образования, науки и
молодежной политики
Краснодарского края

_____ Е.В. Воробьева

М.П.

Председатель
Краснодарской краевой
территориальной организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

_____ С.Н. Даниленко

М.П.