



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
**СТАВРОПОЛЬСКАЯ
КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
КРАЕВОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**
355000, г. Ставрополь, ул. Дзержинского, д. 116-Б
тел. (8652) 35-56-59; факс (8652) 35-66-70
E-mail: krayprof-obr@mail.ru <http://www.stvprofedu.ru>

Председателям территориальных и
первичных организаций Профсоюза

от 24.03.2020 г. № 100

Уважаемые коллеги!

В связи с многочисленными обращениями работников образовательных организаций по вопросам режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций в условиях введения на территории Ставропольского края режима повышенной готовности, в целях предупреждения угрозы завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, и в соответствии с письмом ЦС Профсоюза от 23.03.2020 № 164 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» сообщаем следующее.

При решении указанных вопросов следует руководствоваться приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности 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, пункту 6.12. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2020-2022 годы (далее – Отраслевое соглашение), 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 санитарноэпидемиологическим, 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).

Согласно пункту 5.18.5 Отраслевого соглашения, оплата труда педагогических работников и иных работников в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

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 (2019-nCoV).

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 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 (2019-nCoV).

В этой связи следует отметить, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) 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 трудовым договором трудовой функции 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, закрепляется 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 № 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 (2019-nCoV).

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

Уважаемые коллеги!

Во избежание нарушения прав работников образовательных организаций предлагаем довести указанную информацию до руководителей, органов, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей образовательных организаций и профсоюзного актива.

Председатель
краевой организации Профсоюза



Л.Н. Манаева

