



**Коми республиканская организация  
Профсоюза работников народного образования  
и науки РФ  
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ № 2/29  
февраль-март 2020 г.**

**Режим рабочего времени учителя, в т.ч. его ненормированная часть регулируется Особенности, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 (п.2.3).**

Ненормируемая или правильнее - другая часть педагогической работы, имеет свои особенности:

1. Работа, не конкретизирована по количеству часов. Законом не установлена ее минимальная и максимальная продолжительность.

2. Объем работы определяется должностными обязанностями (Приказ Минздравсоцразвития РФ №761н), правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. Оплата за некоторые виды данной работы уже сидит в окладе, т.к. работа входит в должностные обязанности, а за другие виды - оплата производится отдельно.

3. Работа регулируется локальными актами, а также графиками и планами работы образовательного учреждения, личными планами педагогического работника. Чтобы в одно и то же время мероприятия не совпадали по плану школы и по личному плану работника, работникам стоит свои планы составлять, опираясь на график и план работы учреждения, с которыми они должны быть заблаговременно ознакомлены.

4. Работа имеет ограниченный перечень:

– подготовка к урокам, участие в разработке рабочих программ предметов, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

– ведение журнала и дневников в электронной (либо в бумажной) форме;

– организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи роди-телям обучающихся; – участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работа по проведению родительских собраний;

– выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в мероприятиях в рамках образовательных программ;

– выполнение с письменного согласия работников дополнительных видов работ на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ;

заведование учебными кабинетами; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в тру-довом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– периодические кратковременные дежурства.

Таким образом, назвать точное количество времени, необходимое для выполнения другой работы, не представляется возможным. Как уже отмечалось, эта работа регулируется самостоятельно работником, планами работы учреждения исходя из конкретных задач учреждения в тот или иной период времени.

В связи с многочисленными обращениями организаций Профсоюза о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в условиях режима повышенной готовности, предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), 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, климатическим и другим основаниям сообщаем следующее.

При решении указанных вопросов прежде всего 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», зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 года, регистрационный номер 42388 (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 объема 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 (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, 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 № 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.