

ДИСТАНЦИОННОЕ И ЭЛЕКТРОННОЕ обучение: нормативно-правовое регулирование труда педагога



Нина Михайловна Ладнушкина,
доцент кафедры образовательного и информационного
права Института права и управления
Московского городского педагогического
университета, кандидат педагогических наук

- дистанционные образовательные технологии • электронное обучение
- дистанционный работник • педагогический работник • Трудовой кодекс РФ

В настоящее время серьёзные изменения в организацию образовательной деятельности внесла неблагоприятная эпидемиологическая обстановка в стране в целом и в регионах в частности, вызванная распространением коронавирусной инфекции. В связи с введением режима повышенной готовности, а также с целью предотвращения распространения инфекции приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 17 марта 2020 г. № 104 «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, соответствующего дополнительного профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации» органам государственного

управления образованием в субъектах Российской Федерации были даны поручения обеспечить безопасные условия обучения и воспитания учащихся, организовать контактную работу исключительно в электронной информационно-образовательной среде и перейти на реализацию образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий¹.

В этих условиях педагогические работники вынуждены в срочном порядке осваивать дистанционные образовательные технологии и методики организации

¹ Приказ Министерства просвещения РФ от 17 марта 2020 г. № 104 «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, соответствующего дополнительного профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации».

контактной работы в электронной информационно-образовательной среде. Изменения претерпел режим работы и отдыха педагогического работника в силу обязательности соблюдения не только расписания учебных занятий, но и Санитарно-гигиенических требований² по продолжительности непрерывного использования учащимися компьютера с жидкокристаллическим монитором на уроках, а также других особенностей организации обучения в режиме онлайн. Для многих педагогов актуальным стал вопрос прохождения курсов повышения квалификации по совершенствованию компетенций, связанных с реализацией образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, и оснащение рабочего места соответствующими техническими средствами (компьютером, принтером, планшетом).

Вместе с тем регламентация деятельности педагогического работника в период изменения формата контактной работы с учащимися и перехода на реализацию образовательной программы или её части с применением дистанционных образовательных технологий организуется в том же порядке, что и при обычном режиме организации обучения в образовательной организации:

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее — Трудовой кодекс РФ);

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»);

² Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189 (ред. от 22.05.2019) «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях» (вместе с СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы»).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказом Минпросвещения России от 18 сентября 2020 г. № 508 «Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», от 24 июля 2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог» (психолог в сфере образования»; от 5 мая 2018 г. № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»; от 10 января 2017 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»; от 25 декабря 2018 г. № 840н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)»;

- коллективным договором;
- локальными нормативными актами;
- трудовым договором;
- должностной инструкцией.

В то же время ряд позиций, связанных с применением дистанционных образовательных технологий, которые не были отражены в локальных нормативных актах ранее и не противоречат действующему трудовому законодательству, следует внести в локальные акты в соответствии с установленным уставом организации порядком. Так, дополнительные позиции по организации учебных занятий (онлайн, офлайн, смешанный), режима работы, оснащения рабочего места в период реализации образовательной программы с применением дистанционных технологий следует при необходимости добавить в Правила внутреннего трудового распорядка, расписание занятий, коллективный договор, должностную инструкцию, также дополнения могут быть внесены в качестве дополнительного соглашения к трудовому договору согласно Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 (далее — Особенности режима работы и отдыха педагога).

По результатам первого опыта реализации программ с применением дистанционных технологий сформировалось мнение, что не урегулирован вопрос выполнения педагогом своей педагогической нагрузки в данных условиях. В связи с чем обращаем внимание на пункт 2.1 Особенности режима работы и отдыха педагога, согласно которому выполнение педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения преподавательской работы, которая выражается в фактическом объёме учебной нагрузки, и отсутствием установленного конкретного количества часов для выполнения другой части педагогической работы, к которой относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Пунктом 2.3 Особенности режима работы и отдыха педагога установлено, что другая часть педагогической работы, которая не имеет закреплённой нормы часовой нагрузки и определяется с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, регламентируется: педагогом самостоятельно; в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка; правилами внутреннего трудового распорядка; планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами в порядке, установленном трудовым законодательством; расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), локальными нормативными актами организации³.

³ Приказ 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».

Что касается продолжительности рабочего времени педагогических работников при реализации программ с применением дистанционных технологий, то следует руководствоваться Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, и образовательной программой.

Не может быть изменён объём учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), в текущем учебном году по инициативе работодателя по причине перехода на реализацию образовательных программ с применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий. Объём учебной нагрузки педагогических работников может быть снижен по заявлению педагога или только в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества учащихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) в соответствии с пунктом 1.5 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Новым форматом работы для педагогов стал перевод на удалённую работу, то есть перевод в дистанционные работники. В соответствии со статьёй 312.1 Трудового кодекса РФ «дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе»⁴, что указывает, прежде всего, на то, что перевод на дистанционную работу проводится с согласия работника. Перевод производится работодателем путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и изданием соответствующего приказа о временном

(на период мероприятий, направленных на нераспространение новой коронавирусной инфекции) переходе сотрудников на удалённую работу на дому. С этим приказом работодатель должен ознакомить каждого сотрудника, кто переходит на удалённый формат работы. При переводе сотрудников на удалённую работу работодатель определяет порядок организации работы работника, в том числе решает вопрос о технической возможности исполнять работником обязанности.

Перевод педагогических работников на удалённую работу в связи с распространением коронавируса не лишает работников гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, но и не гарантирует обеспечение условий охраны труда. Дистанционный работник, в том числе педагогический работник, обязан выполнять весь объём работы в соответствии с его должностными обязанностями, в то время как работодатель обязан оплачивать его труд в соответствии с условиями трудового договора. При выполнении всего объёма работ работодатель не вправе в одностороннем порядке снизить заработную плату.

С 1 января 2021 г. вступают в силу изменения, внесённые Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ в Главу 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации, которой регулируются отношения с дистанционными работниками. Знание новых положений регулирования отношений с дистанционными работниками важно как для руководителей образовательных организаций, так и для самих педагогов в силу того, что ситуация со сложной эпидемиологической ситуацией может продлиться долго.

Федеральным законом от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

работодателя в исключительных случаях» (далее — Закон) уточнено понятие дистанционного работника, и в новой редакции «Дистанционный работник — это работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй настоящей статьи, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьёй 312.9 настоящего Кодекса»⁵.

Также статья 312.1 Трудового кодекса РФ дополнена положением о том, что выполнение дистанционной работы может проводиться работниками на постоянной основе либо временно. При этом уточнено, что подразумевается под понятием «временно», а именно «непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте»⁶.

Важные дополнения — о порядке временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (статья 312.9).

Согласно этой статье, работник может быть временно переведён по инициативе работодателя на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также перевод может быть произведён в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Отмечается, что согласие работника на такой перевод не требуется и в трудовом договоре

с работником изменений не требуется. Вместе с тем работодатель» обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно»⁷.

В этой же статье Законом предусмотрено, что работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу и указывает в нём в обязательном порядке основания перевода, список работников, которых переводит на временную удалённую работу, срок, на который проводится перевод, порядок обеспечения дистанционных работников необходимым оборудованием, порядок организации труда и иные необходимые положения. Локальный нормативный акт принимается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Вместе с тем работодатель сможет уволить дистанционного сотрудника, если тот в течение двух рабочих дней без уважительной причины не выходит на связь. При этом сохраняется право дистанционных работников быть офлайн, а нарушение этого права будет расцениваться как сверхурочная работа. Также Законом закреплено, что перевод работника на удалённую работу не сможет быть основанием для снижения заработной платы.

Таким образом, деятельность педагога в период реализации образовательной

⁵ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

⁶ Там же.

⁷ Там же.

программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе как дистанционного работника, регламентируется в соответствии с трудовым законодательством, законода-

тельством в сфере образования и локальными нормативными актами. При этом все особенности режима организации такой деятельности закрепляются на локальном уровне. **НО**

Distance And E-learning: Legal Regulation Of Teacher's Work

Nina M. Ladnushkina, associate Professor of the Department of educational and information law of the Institute of law and management, Moscow city pedagogical University

Abstract: *An overview of the normative and legal acts that regulate the activities of teachers during the implementation of educational programs using e-learning and distance learning technologies, as well as distance workers.*

Keywords: *distance learning technologies, e-learning, distance worker, teacher, Labor Code of the Russian Federation.*

Список использованных источников:

1. Приказ Министерства просвещения РФ от 17 марта 2020 г. № 104 «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, образовательные программы среднего профессионального образования, соответствующего дополнительного профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации».
2. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189 (ред. от 22.05.2019) «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях» (вместе с СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы»).
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
5. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».