



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Вологодская областная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации**

160000 Вологда, ул. Лермонтова, 19, каб. 2
Тел./факс: (8172) 72-24-08
E-mail: eduprof35@gmail.com
<http://www.profsoyz.ru>

Руководителям органов
управления образованием
Руководителям
образовательных организаций
Председателям местных и
первичных организаций
Профсоюза

27.03.2020 № 1-25/45
На № _____ от _____

Уважаемые коллеги!

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» (далее - Указ) с 30 марта по 3 апреля 2020 года установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

Введение нерабочих дней в соответствии с Указом не распространяется на отдельные категории работников организаций, упомянутых в пункте 2 Указа.

В связи с многочисленными обращениями работников и руководителей организаций еще раз напоминаем, что оплата труда и режим рабочего времени регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Обращаем ваше внимание, что 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 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 меняется, 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 ее 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 учетом 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 РФ, органа местного самоуправления (ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 30.03.1999 №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

Председатель областной
организации Профсоюза



С.В. Павлушкова