

УДК 349.2
ББК 67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2020-6-87-94

А.А. Ivanov, Candidate of Sciences (Law), Docent of the Labor Law Department, Saratov State Academy of Law

TEACHERS' LABOR LEGAL REGULATION PROBLEMS IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Labor relations between teachers and administration of general educational institutions of public education in conditions of the COVID-19 pandemic are studied. The analysis of labor legislation norms, devoted to the organization of teachers' distance work, is carried out. The legal issues of the regime of work and rest, the amount of wages, the procedure of providing the employee with the necessary technical means, the amount of compensation to teachers for the use of personal property, etc. are considered.

Key words and word-combinations: COVID-19 epidemic, educational process, realization of the right to an additional agreement on the transfer to a distance format, the state of health of a teacher.

А.А. Иванов, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (email: artiom-depeshche@yandex.ru)

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Аннотация. Исследуются трудовые отношения между педагогами и руководством общеобразовательных учреждений народного образования в контексте пандемии COVID-19. Уделяется внимание анализу норм трудового законодательства, посвященных организации дистанционной работы педагогов. Рассматриваются правовые вопросы режима труда и отдыха работника; размера оплаты труда; порядка обеспечения необходимыми техническими средствами; размера компенсаций педагогам за использование личного имущества и другие.

Ключевые слова и словосочетания: эпидемия COVID-19, учебный процесс, реализация права на дополнительное соглашение о переводе на дистанционный формат, состояние здоровья педагога.

Внезапно обрушившаяся эпидемия COVID-19 внесла корректировки практически во все сферы общественной жизни, и народное образование не стало исключением. Учебный процесс в рам-

ках соответствующих ограничительных мер перешел на довольно новый, с точки зрения глобального применения, дистанционный формат. Эти изменения, коснувшиеся организации образовательного процесса, вызвали проблемы правового регулирования труда педагогических работников в условиях самоизоляции и масочного режима [1, с. 42; 2, с. 26; 3, с. 49; 4, с. 109].

До марта 2020 г. педагоги не выполняли в дистанционном формате тот объем работы, который предполагался в условиях проведения занятий с использованием сервиса Zoom. Очевидно, что систематическое нахождение за монитором негативно отражается на здоровье педагога. Полагаем целесообразным рекомендовать внести в Трудовой кодекс РФ [5] новые нормы, касающиеся компенсаций педагогам, работающим в дистанционном формате.

Заслуживает внимания также и то, что не у каждого педагогического работника есть возможность осуществлять трудовые обязанности в домашних условиях в силу отсутствия необходимой оргтехники, своего рабочего места, а также неподходящих жилищных условий. Необходимым представляется введение на законодательном уровне норм по обеспечению работодателем условий труда в сложившихся обстоятельствах. Как показала практика образовательного процесса, выполнение трудовых обязанностей в домашних условиях обернулось значительным повышением нагрузки на педагогического работника. Теперь педагогу приходится находиться за компьютером намного дольше, чем в обычных условиях, что требует корректировки норм об охране труда. Можно поднимать вопрос о реализации права данной категории работников на дополнительное соглашение о переводе на новый дистанционный формат. Согласно ст. 212 ТК РФ, законом предусмотрена обязанность работодателя обеспечить условия, отвечающие требованиям охраны труда, в том числе и при дистанционной работе (ст. 312.3 ТК РФ) [5], включая социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Выполнение трудовых обязанностей за компьютером чревато формированием группы профессиональных заболеваний зрения, опорно-двигательного аппарата и т.д., поэтому вопросы, связанные с медицинским обеспечением сотрудников, становятся как никогда актуальными.

Заслуживают внимания правовые вопросы регулирования рабочего и свободного времени. В сложившихся обстоятельствах педагогу целесообразно предоставлять право выбора удобного графика исходя из соображений охраны труда и здоровьесберегающих технологий.

Основываясь на обозначенных аспектах, требуется предусмотреть в дополнительном соглашении о дистанционной работе положения, связанные с оплатой труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Работодатель должен учитывать состояние здоровья педагога, обеспечение

необходимой компьютерной техникой его рабочего места или предусмотреть компенсацию за использование собственной техники и оплату интернет-услуг.

По нашему мнению, при реализации указанных положений значительную роль могут сыграть профсоюзы рассматриваемой категории работников. Профсоюзные организации могут правомерно требовать от работодателей и местных властей внесения в коллективные договоры и региональные соглашения положений о денежном возмещении за использование своей техники. Это означает, что работодатель должен компенсировать расходы работника на интернет-услуги и электричество, обеспечить необходимым оборудованием для дистанционных занятий (ноутбуки, планшеты и т.п.), предусмотреть дополнительную плату за заполнение отчетной документации.

В сложившихся условиях систематическая работа за компьютером (онлайн-занятия в сервисе Zoom, проверка электронных домашних заданий, ведение электронной отчетной документации и др.) — это, пожалуй, единственный вариант педагогической работы и организации учебного процесса, однако необходимо помнить об охране труда. В соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 в работе с компьютером предусматриваются перерывы, количество которых зависит от разновидности трудовой деятельности и нагрузки за рабочую смену. По общему правилу время такой работы должно составлять 50% от рабочего времени [6]. Это означает, что работодатель в дополнительном соглашении о переводе на дистанционную работу по согласованию с работниками обязан прописать конкретное время начала работы, ее продолжительность и периодичность перерывов.

Представляется возможным рекомендовать работодателям (администрациям образовательных организаций) разработку локальных инструкций на основе Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере. По общему правилу непрерывная работа за компьютером не должна превышать двух часов. Учитывая данное требование, можно распределять онлайн-занятия, чередуя их по времени с перерывами. На наш взгляд, уместно прибавить к перерыву на обед дополнительный час для отдыха, который также следует учитывать администрациям при составлении расписания занятий в сервисе Zoom.

В письме Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. № ВБ-1107/08 [7] даны разъяснения по следующим вопросам: условия оплаты труда в процессе перехода на дистанционный формат; отработка 36 часов на территории школы во время отсутствия образовательного процесса; начисление отпуска не отработавшим шесть месяцев педагогам; учет рабочего времени.

С 30 марта по 8 мая за педагогом сохраняется заработная плата со всеми положенными выплатами. Указанный период не является случаем освобождения педагога от работы с полным или частичным сохранением заработной платы. Перевод на дистанционный формат работы не влечет изменений условий оплаты труда, определенных при тарификации.

Дано разъяснение о незаконности требований руководителя образовательной организации о привлечении к ежедневному присутствию педагогов в школе. Это означает, что на педагогов общеобразовательных школ не распространяется норма о 36-часовой рабочей неделе.

В данном письме предусмотрен запрет для работодателя исчислять отпуск пропорционально отработанному времени, то есть у работника появляется право использовать весь отпуск, а не только его часть. Однако в силу нормы ст. 125 ТК РФ работодатель может по письменному заявлению работника разделить отпуск на части (или предоставить отпуск неполной продолжительности). Пропорционально отработанному периоду исчисляется денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении и оплата отпуска с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ). Рассмотренные разъяснения имеют право на существование в случае очередной самоизоляции.

Заслуживают внимания и некоторые аспекты работы сотрудников дошкольных образовательных учреждений. Нередко возникают вопросы о том, насколько правомерно существование дежурных групп детских садов в условиях пандемии. Они формируются на основании волеизъявления законных представителей обучающихся, однако в данных условиях есть вероятность заражения коронавирусной инфекцией. Как показала практика последних месяцев, имеются случаи невыхода воспитателей на работу в подобных группах. Следует продумать, как организовать учебный процесс и не допустить срыва занятий. Отметим, что в силу специфики деятельности переводить на дистанционный формат работы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений не имеет смысла. Возможное решение данной проблемы лежит в плоскости региональных нормативных правовых актов. Например, на территории г. Москвы данная категория работников продолжает осуществлять свои трудовые обязанности в дежурных группах при условии обеспечения процедур дезинфекции; оплата труда педагогических работников в таких группах предусмотрена в полном объеме [8]. Можно предположить, что при организации дежурных групп нет никакой гарантии безопасности от возможного заражения, поэтому желательно внести в трудовое законодательство, а также в коллективные договоры и соглашения нормы, предусматривающие повышенные размеры компенсаций за работу в указанных группах.

Очевидно, что с переводом на дистанционный режим работы возросла нагрузка учителей и преподавателей вузов, соответственно, можно рекомендовать внесение в трудовое законодательство нормы, предусматривающей увеличение базового оклада педагога в сложившихся условиях, — не ниже двух минимальных размеров оплаты труда по стране. Данное предложение сочетается с нормами ТК РФ, регулирующих трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных. Более того, представляется верным изменение соотношения окладной части заработной платы педагога и надбавок в сторону их увеличения.

Актуальными остаются вопросы, связанные с привлечением учителей к работе в качестве организаторов государственной итоговой аттестации в условиях пандемии COVID-19. Исходя из содержания единого квалификационного справочника [9] и профессионального стандарта «Педагог» [10], можно утверждать, что участие преподавателя в организации государственной итоговой аттестации является сугубо добровольным, однако в последние годы сложилась негативная практика принудительного привлечения педагогов в качестве организаторов проведения экзаменов [11]. Определенные вопросы вызывает также то, что в некоторых школах у учителей в трудовом договоре заранее предусмотрен пункт, в соответствии с которым они обязаны участвовать в данных мероприятиях. Неявка в пункт проведения экзамена будет считаться дисциплинарным правонарушением, что может повлечь применение мер дисциплинарного характера в отношении работника, но сегодня в условиях пандемии существует опасность заражения для участвующих в организации экзаменов педагогов [12]. Как было сказано выше, выполнение данной обязанности носит добровольный характер, и понуждение к участию в, как правило, непредусмотренной дополнительной работе ухудшает положение педагогического работника. Для качественного проведения итоговой аттестации предлагаются следующие варианты: потребовать от администраций школ оформления совместительства для выполнения работы по участию в качестве организаторов проведения экзаменов; предусмотреть в коллективных договорах, социально-партнерских соглашениях и нормативно-правовых актах региональной власти, проводящей политику в сферах труда и образования, оплату данных трудовых обязанностей в двойном размере от оклада учителя, задействованного в организации экзамена. Данные меры имеют под собой рациональное зерно. Прежде всего, процесс проведения итоговой аттестации регулируется нормами административного законодательства: известны случаи, когда участвующие в организации проведения государственной итоговой аттестации педагоги привлекались к административной ответственности в виде штрафов размером до 40 тыс. рублей [13]. Это означает, что выполнение данных обязанностей лежит в плоскости ухудшения положения работника, так как в процессе организации экзамена педагог на

протяжении почти четырех часов находится в состоянии сильнейшего нервного напряжения. С учетом существующей эпидемиологической обстановки привлечение к выполнению обязанностей по организации государственной итоговой аттестации позволяет рекомендовать обозначенные меры.

Сложный психологический аспект связан с выполнением трудовых обязанностей в дистанционном формате вузовскими педагогическими работниками пенсионного возраста, которые не имеют навыков использования сервиса Zoom, а также самостоятельной видеозаписи и редактирования готовых видеороликов с записанной лекцией. Это актуально, так как во многих вузах педагогам поручается самостоятельная запись видеолекций. Однако, кроме самой записи, готовый видеоролик следует дополнить необходимыми слайдами и прочими пояснениями для лучшего ее усвоения студентами. Именно поэтому требуется содействие работодателя в подготовке записей и редактирования видеолекций или организации повышения квалификации работников с целью наделения знаниями, умениями и навыками, связанными с записью и редактированием готовых видеофайлов с лекциями и дальнейшим их размещением в сети.

Итак, дополнительное соглашение с педагогом об исполнении трудовых обязанностей в условиях дистанционной работы должно содержать положения о сроках такой работы; режиме труда и отдыха; размере оплаты труда; порядке обеспечения работника необходимыми техническими средствами; размерах компенсаций педагогам за использование личной оргтехники, в том числе оплату электричества и интернет-услуг; порядке обеспечения работодателем безопасных условий труда; форме контроля работодателем выполнения трудовых обязанностей работниками в дистанционном режиме. Кроме того, можно рекомендовать следующее:

- внести в Трудовой кодекс РФ новые нормы, посвященные компенсациям, лежащим в плоскости работы педагогов в дистанционном формате;
- предоставить педагогу право выбора удобного графика исходя из соображений охраны труда и здоровьесберегающих технологий;
- учитывать состояние здоровья педагога при разработке дополнительного соглашения о дистанционной работе;
- предусмотреть в дополнительном соглашении вопросы обеспечения необходимой компьютерной техникой рабочего места педагога или компенсации за использование собственной техники, а равно и возмещения работодателем оплаты за интернет-услуги;
- прибавить к перерыву на обед дополнительный час для отдыха, учитывая его при составлении администрациями расписания занятий в сервисе Zoom;

— внести в трудовое законодательство, а также в коллективные договоры и соглашения нормы, предусматривающие повышенные размеры компенсаций за работу в дежурных группах дошкольных образовательных учреждений;

— внести в трудовое законодательство нормы, предусматривающей увеличение базового оклада педагога при работе в дистанционном режиме (не ниже двух минимальных размеров оплаты труда по стране);

— требовать от администраций школ оформления совместительства для выполнения работы по участию в качестве организаторов проведения экзаменов; предусмотреть в коллективных договорах, социально-партнерских соглашениях и нормативно-правовых актах региональной власти, проводящей политику в сферах труда и образования, оплату данных трудовых обязанностей в двойном размере от оклада, задействованного в организации экзамена учителя.

Таким образом, пандемия COVID-19 вынуждает внести существенные корректировки в правовое регулирование трудовых отношений (в том числе не только связанных с трудом педагогических работников) и организацию самого процесса труда. Представляется, что со временем, с учетом «уроков» пандемии люди многих профессий могут закрепить за собой исключительно дистанционный формат работы, в результате чего нормы главы 49.1 ТК РФ обретут новую актуальность. Осуществлять трудовую деятельность на дому смогут работники банков, колл-центров и других организаций, чья деятельность требует наличия компьютера, неограниченного доступа в Интернет, телефона, гарнитуры. В связи с этим требуется уделить особое внимание охране труда дистанционных работников в Федеральном законе от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ [14] и предусмотреть норму, детально регламентирующую вопросы, связанные с учетом состояния здоровья и возраста работника.

Библиографический список

1. *Афанасьева Э.В., Туркова Д.В.* Проблема рынка труда в условиях распространения пандемии COVID-19 // Мировой опыт и экономика России: сборник научных работ по материалам XVIII Всероссийской студенческой конференции с международным участием. Курск, 2020. С. 39–43.
2. *Ефимова В.С.* Организация труда в период коронавируса // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 62-9. С. 26–29.
3. *Никитина А.О.* Новая форма организации труда как способ адаптации предприятий в условиях мировой пандемии // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 64. С. 48–50.
4. *Люттов Н.Л.* Трудовые отношения и социальное обеспечение // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15, № 8 (117). С. 108–117.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. от 9 нояб. 2020 г. № 362-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 3.

6. О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан-ПиН 2.2.2/2.4.1340-03: постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118 // Российская газета. 2003. № 3234.

7. О разъяснениях по предоставлению педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, образование программы среднего профессионального образования и дополнительные общеобразовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков (ежегодных основных оплачиваемых отпусков) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, учету рабочего времени и оплате труда: письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. № ВБ-1107/08, 235 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. 2020. № 6.

8. О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ: указ Мэра Москвы от 10 апр. 2020 г. № 42-УМ // Российская газета. 2020. № 8132.

9. Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 авг. 2010 г. № 761н // Российская газета. 2010. № 5304.

10. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель): приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 окт. 2013 г. № 544н // Российская газета. 2013. № 6261.

11. Паикова Е. Педагоги рассказали о том, как они работают на ЕГЭ: без еды, без воды, без оплаты, но со штрафами. URL: https://pedsovet.su/kadry/6321_kak_uchitelya_rabotayut_na_ege

12. Фетисова О. Плюс 221. В Саратовской области не снижается число новых случаев коронавируса. URL: <https://www.vzsar.ru/news/2020/11/15/plus-221-v-saratovskoy-oblasti-ne-sniyaetsya-chislo-novyh-slychaev-koronavirysa.html>

13. Обзор правоприменительной практики по возбуждению дел об административных правонарушениях и рассмотрению указанных дел в 2017 г. URL: <https://ukn-minobr.government-nnov.ru/?id=120795>

14. 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: Федер. закон от 8 дек. 2020 г. № 407-ФЗ // СЗ РФ. 2020. № 50, ч. III. Ст. 8052.