



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ

г. Москва, 117342, улица Бутлерова, 17
Тел.: +7 495 134-33-30
E-mail: mail@eseur.ru
www.eseur.ru

Председателям региональных
(межрегиональных) организаций
Профсоюза

Председателям первичных
профсоюзных организаций работников
образовательных организаций высшего
образования

09.04.2020 г. № 190

На № _____ от _____

О необходимости соблюдения трудового законодательства образовательными организациями высшего образования при переводе работников на дистанционную работу в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

Уважаемые коллеги!

В связи с возникающими случаями нарушений норм трудового законодательства и Отраслевого Соглашения на 2018-2020 годы по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, (далее – Отраслевое Соглашение) и с целью их дальнейшего предотвращения Центральный Совет Общероссийского Профсоюза образования сообщает следующее.

Для обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) Указом Президента Российской Федерации от 02 апреля 2020 года № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее – Указ Президента РФ № 239) с 04 по 30 апреля 2020 года включительно установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

С учётом положений Указа Президента РФ № 239 устанавливается обязанность высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации,

обеспечить разработку и реализацию комплекса ограничительных и иных мероприятий, в первую очередь, определить в границах соответствующего субъекта Российской Федерации территории, на которых предусматривается реализация комплекса ограничительных и иных мероприятий, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в том числе в условиях введения режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации; приостановить (ограничить) деятельность находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от организационно-правовой формы и формы собственности.

Также в целях реализации Указа Президента РФ № 239 приказом Минобрнауки России от 02 апреля 2020 года № 545 (далее – приказ № 545) «О мерах по реализации подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации организациями Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» руководителям научных и образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, предписано определить численность работников, обеспечивающих с 04 по 30 апреля 2020 года включительно функционирование этих организаций, а также максимально возможное количество работников, переводимых с 04 по 30 апреля текущего года на дистанционный режим работы до издания приказа Минобрнауки России об отмене указанного приостановления (п.п. 2.1 п. 2 приказа № 545), кроме того, руководители образовательных организаций обязаны проинформировать работников об изменении режима работы (п.п. 3.1 приказ № 545).

Ранее Центральным Советом Общероссийского Профсоюза образования (письмо ЦС Профсоюза от 23.03.2020 г № 164) отмечалось, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) является **временным изменением** условий трудового договора, обусловленным не волеизъявлением сторон трудовых отношений, а исключительно распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), что является в сложившихся условиях **чрезвычайным и непредотвратимым обстоятельством**, повлекшим введение режима повышенной готовности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», который **является обстоятельством непреодолимой силы**.

Таким образом, из указанного следует, что перевод педагогических и иных работников на дистанционную работу является **вынужденной мерой** в нынешних условиях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Принимая во внимание **временный и по сути вынужденный** характер перевода работника на режим дистанционной работы, перевод работников на дистанционную работу должен оформляться **распорядительным актом руководителя организации**, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие) с использованием ресурсов организации или работодателя (раздел II Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнёров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в Российской Федерации (утв. Минтрудом России, РСПП, ФНПР).

Учитывая тот факт, что данный распорядительный акт руководителя организации касается трудовых отношений, он должен приниматься в организации с учётом мнения (по согласованию) выборного представительного органа первичной профсоюзной организаций работников в соответствии со статьей 8 ТК РФ.

Условие о том, что работа будет выполняться работником дистанционно, может быть закреплено в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Однако особенности дистанционной работы, включая порядок принятия работника на неё, оформления необходимых документов, организации труда регламентируются главой 49.1 ТК РФ, в большей степени, по вновь возникающим трудовым отношениям с дистанционными работниками. Кроме этого, по содержанию этой главы дистанционный режим предполагается как постоянный и единственный способ исполнения работником своих трудовых обязанностей. Однако специфика оформления перевода уже работающего по трудовому договору работника порождает сложности у работодателей и кадровых служб и выявляет всевозможные нарушения, которые они допускают в этом случае.

Условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, можно закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору лишь **с учётом особенностей** главы 49.1. ТК РФ. Однако формальное применение положений указанной главы Трудового Кодекса Российской Федерации к работникам, с которыми установлены трудовые отношения, как к вновь принимаемым

на работу, недопустимо и противоречит условиям действующего Отраслевого соглашения.

В соответствии с трудовым законодательством за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы. При этом трудовая функция работника не изменяется, тогда как временно меняется лишь режим его работы (ч. 3 ст. 312.1. ТК РФ).

Председателям первичных профсоюзных организаций работников вузов следует обратить внимание руководителей образовательных организаций высшего образования на недопустимость внесения изменений в трудовой договор в связи с временным переходом на дистанционную работу, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими нормами трудового законодательства, Отраслевого соглашения и коллективного договора организации в части условий оплаты труда, социальных гарантий и гарантий по сохранению трудовых отношений между работодателями и работником.

При этом любые изменения, которые могут быть внесены в трудовой договор с работником путем заключения дополнительного соглашения, могут касаться лишь изменения режима работы и условий его реализации. Все пункты трудового договора в части трудовой функции работника, оплаты труда, условий заключения и расторжения трудового договора должны оставаться неизменными.

Однако анализ сайтов образовательных организаций показал, что в ряде вузов в дополнительное соглашение с работниками включены новые пункты по условиям его расторжения. Например, в тексте формы для педагогических работников одного из вузов имеются пункты, расширяющие установленный трудовым законодательством перечень случаев расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя:

«изменение жилищно-бытовых условий Работника, исключающее возможность продолжения выполнения работ» или «неоднократное нарушение сроков сдачи выполненных рабочих заданий более чем на 3 дня в течение I календарного месяца».

В данном случае работодатель необоснованно ссылается на часть 1 статьи 312.5 ТК РФ, которая применяется при заключении с работником отдельного трудового договора при принятии его на дистанционную работу. Данная статья Трудового кодекса Российской Федерации не может применяться в условиях временного перевода работников, имеющих трудовые отношения с данным работодателем, так как ни Указ Президента РФ № 239, ни приказ № 545 Минобрнауки России **не содержат требований или допущений по изменению существенных условий трудового договора работника.**

В этой связи изменение существенных условий трудового договора работника в условиях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) **расценивается как злоупотребление правом со стороны работодателя и является недопустимым.**

Председателям первичных профсоюзных организаций работников вузов следует обратить внимание на недопустимость расширения условий расторжения трудового договора по инициативе работодателя и других условий трудового договора, не относящихся к новому режиму работы работников образовательных организаций, обеспечивающему реализацию образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в соответствии с пунктом 2.3 приказа № 545 Минобрнауки России.

Общероссийский Профсоюз образования обращает также внимание на недопустимость направления работнику в любой форме (через распорядительный документ или устное распоряжение руководителя организации или руководителей структурных подразделений) предложения оформить письменное заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, так как это может быть осуществлено только по инициативе и волеизъявлению самого работника.

Недопустимым является снятие выплат стимулирующего характера в частности по той причине, что в связи с переходом на дистанционный режим работы якобы снижается производительность труда работников.

Кроме того, техническая невозможность осуществления дистанционной работы не может являться основанием обязательности присутствия работника на рабочем месте в условиях наличия угрозы здоровью и жизни работника или других граждан.

Заместитель Председателя Профсоюза



В.Н.Дудин

Исп.:

Г.Б. Рожко; +7 (985) 914 13 31

Ю.Р. Спирина; +7 (915) 075 11 07