

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Правомерна ли съемка учителя во время урока и можно ли выкладывать видеозапись в сеть?

В понедельник в учительской разгорелся спор по поводу публикации в сетях видеозаписей, сделанных детьми с уроков в своей школе.

- Снимать на видео учителя в классе, когда он ведет урок, не запрещено законом! Закон также не запрещает ученику размещать фото- и видеосъемку в интернете без разрешения учителя! - утверждала учитель химии Маргарита Николаевна.

- Но, согласно статье 152.1 Гражданского кодекса Российской Федерации обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе фотографии или видеозаписи) допускаются только с согласия этого гражданина, - доказывала обратное Мария Протопопова.

- Ладно, чтобы не поругаться, давайте найдем того, кто нас рассудит, - не успокаивалась Маргарита Николаевна. - Вот кто первый зайдет в учительскую, у того и спросим.

На том и порешили. Тут в учительскую вошла учительница математики, дама серьезная и невозмутимая.

- Анна Ивановна, - чуть запинаясь, начала Мария Протопопова, - мы тут хотели спросить у Вас...

- Я вам, коллеги, скажу так, - не дождавшись окончания вопроса

начала Анна Ивановна, - Если вы ведете учебное занятие добросовестно и действительно вкладываете новые знания в светлые головы детей, то вам вообще без разницы, кто записывает ваши занятия. Да и записывать будут только тех, кого интересно слушать (или есть за что наказывать).

- Я думаю, что без помощи профессионального юриста нам не обойтись, - заявила Мария Протопопова. - Позвоню-ка я личному юристу в Профконсалтинг. Что же ей ответил юрист?



Конституция Российской Федерации устанавливает, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени; сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (статья 23, часть 1; статья 24, часть 1).

При этом каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом; гарантируется свобода массовой информации; цензура запрещается (статья 29, части 4 и 5).

Следует отметить, что реализация конституционного права каждого свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом возможна только в порядке, установленном законом, а федеральный законодатель правомочен определить законные способы получения информации.

В частности, приведенные выше конституционные положения конкретизированы в Гражданском кодексе Российской Федерации, предусматривающем, что обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) допускаются только с согласия этого гражданина. Такое согласие не требуется в случаях, когда: 1) использование изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах; 2) изображение гражданина получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях, спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования; 3) гражданин позировал за плату (статья 152.1 часть 1).

Из приведенной нормы права следует, что обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина допускаются только с согласия этого гражданина. Такого согласия не требуется, в частности, когда изображение гражданина получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях, за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования. В свою очередь, согласно общепринятой точке зрения, школа вполне может рассматриваться как место, открытое для свободного посещения - по крайней мере для обучающихся и работников и (или) как объект, на территории которого проводятся публичные мероприятия. Поскольку школа реализует образовательные и воспитательные задачи, это допускает возможность появления на ее территории неопределенного количества различных людей, включая родителей школьников.

Более того, здание школы относится к государственной или муниципальной собственности, предназначенной для реализации публичных полномочий, соответственно, правовой статус территории школы нельзя сравнить с квартирой или иной частной собственностью.

Кроме того, как усматривается из Закона РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», а также Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» сведения об образовательном процессе, в том числе об урочной деятельности в государственном образовательном учреждении, к закрытым не относятся.

Таким образом, если съемка была произведена во время образовательного процесса, согласия учителя на ее размещение в сети не требуется. При этом, изображение педагога на видеозаписи, сделанной в публичном месте, не будет являться основным объектом использования, если в целом такая запись отображает информацию о проведенном публичном мероприятии, на котором он был сделан. Однако, если изображение гражданина является основным объектом использования, видеозапись может быть признана размещенной неправомерно, следовательно, педагог вправе требовать удаления этого изображения, а также пресечения или запрещения дальнейшего его распространения.

Иначе говоря, если изображение учителя было сделано в публичном месте, но он являлся основным объектом съемки, изображение (видеозапись), в таком случае, не будет отображать какой-либо информации о каком-либо публичном мероприятии, на котором оно было сделано, а, следовательно, в данной ситуации, необходимо получить согласие педагога на публикацию видеозаписи с его изображением в сети Интернет.

Указанная позиция подтверждается правоприменительной практикой, в соответствии с которой изображение гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) в той или иной обстановке является частью частной жизни, распространение которой в той или иной форме сведений гражданин вправе запретить; он имеет право давать или не давать согласие на продолжение публикаций фотографий с его изображением.

Наряду с этим, в понятие «частная жизнь» включается та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю обществом и государством, если она носит непротивоправный характер.

В этой связи, видеозапись урока не может относиться к личной и семейной тайне учителя, к какой-либо конфиденциальной информации о его частной жизни, поэтому нет оснований полагать, что такая запись нарушает право педагога на частную жизнь.

Стоит также отметить, что в настоящее время на законодательном уровне использование телефонов и других средств мобильной связи, в том числе с функцией аудио- и видеозаписи в ходе учебной деятельности не запрещено, за исключением случаев проведения единого государственного экзамена. Запрет может быть установлен только локальными актами образовательного учреждения.

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Новые правила в назначении досрочной пенсии

Вечером Марии Протопоповне позвонила взволнованная подруга и сообщила, что в телевизионных новостях только что объявили об отмене пенсионных льгот учителям. Эта новость потрясла Марию Протопоповну. - Как же так? - подумала она. Ведь педагогам обещали сохранить право выхода на пенсию по выслуге лет. Поразмыслив, Мария Протопопова решила не делать поспешных выводов и выяснить порядок назначения досрочной пенсии в Профсоюзе. Полученный ответ удивил Марию Протопоповну.

По общему правилу право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие пенсионного возраста при наличии соответствующего страхового стажа и индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК) определенного размера (ч. 1, 2, 3 ст. 8, ч. 3 ст. 35 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»; Приложение 3, 5, 6 к Закону № 400-ФЗ).

Отдельным категориям граждан страховая пенсия по старости может быть назначена независимо от возраста при наличии необходимой величины ИПК (в 2020 г. - не ниже 18,6, с ежегодным увеличением на 2,4 балла до тех пор, пока в 2025 году закрепится окончательное значение - 30 баллов) и определенного стажа на соответствующих видах работ.

К таким лицам относятся, в частности, педагоги, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в учреждениях для детей.

Однако с 01.01.2019 года пенсия педагогам может быть назначена только через определенный период времени (срок) после выработки необходимого стажа.

Данный период в 2020 году составляет 24 месяца и далее ежегодно увеличивается на 12 месяцев до достижения в 2023 году 60 месяцев (п. 19 ч. 1, ч. 1.1, 2 ст. 30 Закона № 400-ФЗ; Приложение 7к Закону № 400-ФЗ).

Вместе с тем, если педагоги выработают необходимый стаж в переходный период с 01.01.2019 года по 31.12.2020 года, пенсия им может быть назначена за полгода до истечения установленного срока (ч. 3 ст. 10 Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

Например, педагог, стаж которого во второй половине 2019 года достиг 25 лет, сможет выйти на пенсию в первой половине 2020 года (при наличии ИПК не ниже 18,6). При выработке педагогом необходимого стажа в первой половине 2020 года на пенсию можно будет выйти не ранее второй половины 2021 года (при наличии ИПК не ниже 21).

Определить, в каком году учителям и иным педагогическим работникам можно будет оформить досрочную пенсию в зависимости от года приобретения специального педагогического стажа, можно по таблице, представленной ниже:

Год выработки спецстажа	Условия выхода на пенсию	
	Год выхода	Коэффициенты
2019 I полугодие	2019 II полугодие	16,2
2019 II полугодие	2020 I полугодие	18,6
2020 I полугодие	2021 II полугодие	21
2020 II полугодие	2022 I полугодие	23,4
2021	2024	28,2
2022	2026	30
2023	2028	30

Таким образом, новая пенсионная реформа для учителей и иных педагогических работников не затронет норматив стажа, позволяющего оформить льготную пенсию - он по-прежнему будет составлять 25 лет.

Однако, исходя из общего увеличения трудоспособного возраста, согласно Закону № 350-ФЗ от 03.10.2018, для данных граждан право выхода на досрочную пенсию повышается на 5 лет, с учетом переходного периода. То есть, дата выхода на пенсию будет исчисляться от даты выработки специального стажа с учетом увеличения общеустановленного пенсионного возраста. Для тех граждан, которые должны выйти на пенсию в 2019-2020 годах с учетом выработанного специального стажа предусмотрена особая льгота - выход на пенсию на полгода раньше срока, определенного для назначения досрочной страховой пенсии по старости.

Следует отметить, что новым законом не установлено, какого рода деятельность педагог должен вести в течении периода этой отсрочки. Это означает, что он может как прекратить педагогическую деятельность, проработав 25 лет, так и продолжить ее (на свое усмотрение).

Список должностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и Правила исчисления периодов работы утверждены Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 (ст. 30 Закона № 400-ФЗ; п. п. 1, 3 Постановления Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение».

В общем случае в стаж работы педагогов засчитываются (п. 4 Правил № 781):

- периоды работы, выполнявшейся до 01.09.2000 года, в должностях в учреждениях, указанных в списке, независимо от условия выполнения в эти периоды нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки);

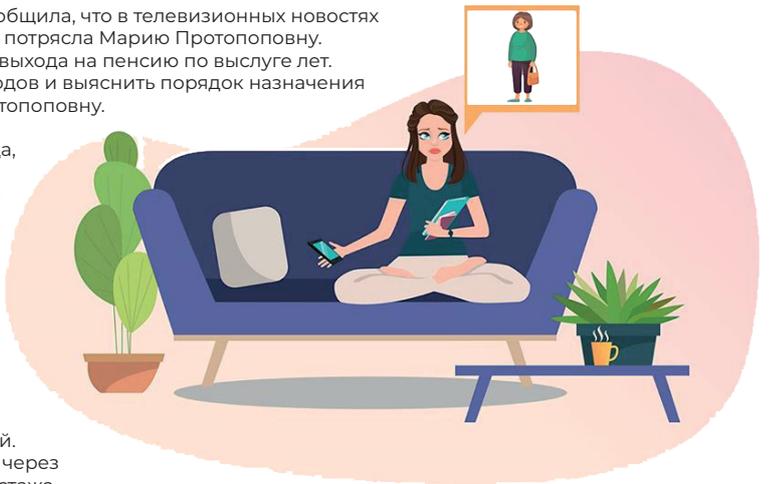
- периоды работы, выполнявшейся с 01.09.2000 года, в должностях в учреждениях, указанных в списке, при условии выполнения суммарно по основному и другим местам работы нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад). Кроме того, в стаж, дающий право на досрочную пенсию, могут включаться периоды участия педагогов, освобожденных от основной работы, в проведении ГИА (в том числе в форме ОГЭ и ЕГЭ) (Письмо ПФР от 27.05.2019 № СЧ-25-24/10565).

С 01.01.2015 года по выбору гражданина на страховую стаж, дающий право на досрочную страховую пенсию, могут включаться те периоды работы (до 01.01.2015 года), которые в соответствии с законодательством, действовавшим в период выполнения работы, засчитывались в стаж, дающий право на досрочную пенсию, с применением действовавших в этот период правил подсчета стажа (ч. 8 ст. 13, ч. 3, 4 ст. 30 Закона № 400-ФЗ).

Из чего следует, что в стаж, дающий право на досрочную страховую пенсию по старости по выбору лица, осуществлявшего педагогическую деятельность, могут быть включены (п. п. 1, 3 Постановления № 665):

- периоды работы (деятельности) педагога до 01.01.1992 года на должностях (по профессии), перечисленных в Перечне, утвержденном Постановлением Совета Министров СССР от 17.12.1959 № 1397. Стаж исчисляется согласно Положению, утвержденному этим Постановлением;

- периоды работы (деятельности) педагога с 01.01.1992 года по 31.10.1999 года на должностях (по профессии), включенных в Список, утвержденный



Постановлением Совета Министров РСФСР от 06.09.1991 № 463 (с применением положений п. 2 указанного Постановления). Исчисление стажа производится согласно нормам, установленным этим же Постановлением;

- периоды работы (деятельности) педагога с 31.10.1999 по 31.12.2001 на должностях (по профессии), включенных в Список, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 22.09.1999 № 1067. Стаж исчисляется согласно Правилам, утвержденным этим Постановлением.

Помимо работы в стаж включаются, в частности, следующие периоды:

- периоды получения пособия по временной нетрудоспособности (в том числе во время отпусков по беременности и родам), а также периоды ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (п. 5 Правил № 516; п. 4 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 19.10.2016);
- период испытания при приеме на работу, дающую право на досрочное назначение пенсии, независимо от того, выдержал ли работник испытание (п. 10 Правил № 516);
- время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, дающей право на досрочное назначение пенсии (п. 14 Правил № 516);
- периоды нахождения на курсах повышения квалификации с отрывом от работы, поскольку они являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен отчислять страховые взносы в ПФР, а также учебных отпусков (п. 12 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ от 16.02.2017; Определения Верховного Суда РФ от 04.02.2011 № 74-В 10-11 и от 14.12.2012 № 15-КГ2-2; Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2018 по делу № 33-6269/2018).

Отпуск по уходу за ребенком в стаж работы для досрочного назначения пенсии не засчитывается. Однако если отпуск по уходу за ребенком имел место или начался до 06.10.1992 года, то период нахождения в данном отпуске включается в стаж, дающий право на досрочную пенсию, независимо от даты его окончания - до или после 06.10.1992 года (ч. 5 ст. 256 ТК РФ; п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30).

Порядок назначения и выплаты педагогам досрочной пенсии не отличается от общего порядка назначения и выплаты страховой пенсии по старости. Для назначения пенсии необходимо представить (п. п. 3- 7 Правил, утв. Приказом Минтруда России от 17.11.2014 № 884 н; п. п. 19, 23 Административного регламента, утв. Постановлением Правления ПФР от 23.01.2019 № 16п): заявление о назначении пенсии; паспорт; документы, подтверждающие периоды работы для досрочного назначения пенсии (обычно это трудовая книжка); документы, подтверждающие полномочия представителя и удостоверяющие его личность (если заявление подается через представителя).

Документы необходимо представить в территориальный орган ПФР не ранее чем за месяц до достижения пенсионного возраста (п. 19 Правил № 884 н; п. 90 Административного регламента).

Документы можно представить в территориальный орган ПФР непосредственно (лично, в том числе при выездном приеме, или через представителя), через работодателя, по почте, через МФЦ (при наличии соответствующего соглашения между ТО ПФР и МФЦ) или в электронной форме, в том числе через Единый портал госуслуг или личный кабинет на сайте ПФР (п. п. 4, 14 Правил № 884 н; п. п. 3, 82, 84, 90, 134 Административного регламента).

Территориальный орган ПФР рассматривает заявление о назначении страховой пенсии в течение 10 рабочих дней со дня приема заявления со всеми необходимыми документами.

Срок рассмотрения заявления может быть приостановлен до завершения проверки документов, представления дополнительно запрошенных документов, но не более чем на три месяца (ч. 7, 8 ст. 22 Закона № 400-ФЗ; п. 38 Правил № 884 н; п. п. 13, 16 Административного регламента).

По общему правилу пенсия назначается со дня обращения за ней, но не ранее чем со дня возникновения права на нее (ч. 1 ст. 22 Закона № 400-ФЗ).

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Имеет ли право учитель на сокращенный предпраздничный рабочий день?

Утром в новостях напомнили о длинных выходных из-за празднования Международного женского дня, с 7 по 9 марта. Поскольку 8 марта в этом году приходится на воскресенье, то выходной переносится на понедельник, следующая рабочая неделя продлится всего четыре дня. Мария Протопопова пришла на работу в приподнятом настроении, и ожидая начала урока, решила проверить рабочую почту. Просмотрев информацию о поступивших сообщениях, Мария Протопопова обратила внимание на письмо из кадровой службы, которое содержало информацию о том, что 6 марта обычный рабочий день, никакого сокращения рабочего дня, работа по расписанию. Предпраздничное настроение сразу пропало. На перемене Мария Протопопова решила обратиться в кадровую службу за разъяснением, однако потом засомневалась... А имеет ли право учитель на сокращенный предпраздничный рабочий день, ведь уроки сокращать нельзя? Неужели нормы трудового права на учителей не распространяются?

По общему правилу перечень нерабочих праздничных дней определен частью 1 статьи 112 Трудового кодекса РФ. В этот перечень, в частности, включен Международный женский день - 8 марта. Нерабочие праздничные дни, указанные в части 1 статьи 112 Трудового кодекса РФ, устанавливаются на всей территории РФ, что вытекает из части 1 статьи 13 Трудового кодекса РФ, согласно которой федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории РФ, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

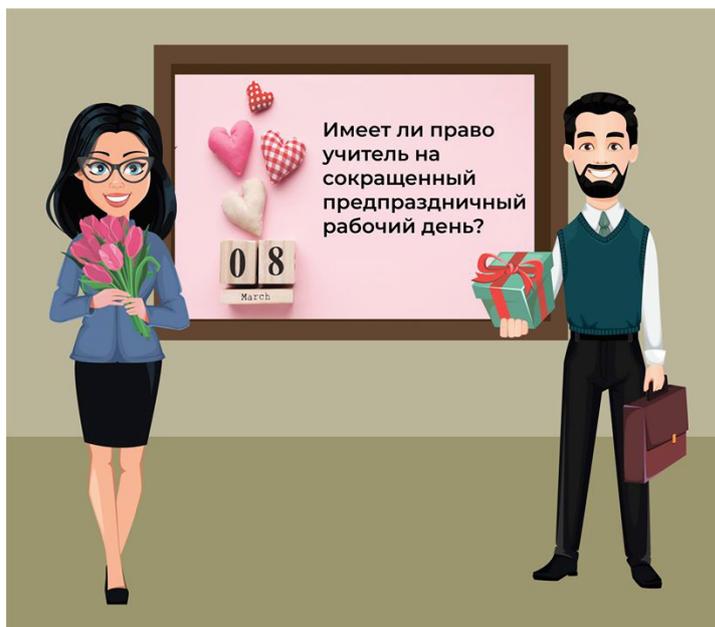
Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Это прямо следует из части 1 статьи 95 Трудового кодекса РФ. Стоит отметить, что данная норма распространяется на всех работников, в том числе и на педагогических работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В то же время, принимая во внимание, что режим рабочего времени отдельных категорий педагогических работников имеет свои особенности, необходимо учитывать следующее.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, является установленный им объем учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием уроков (учебных занятий) в классах, группах, в кружках, секциях, клубах и др. Другая часть педагогической работы, указанных работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется в порядке, установленном пунктом 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Учитывая эту особенность рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, иных педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», применять сокращение на один час к части их рабочего времени, связанной с преподавательской работой, накануне нерабочих праздничных дней невозможно. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в нерабочий предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (часть 2 статьи 95 Трудового кодекса РФ). Под переработкой понимается предусмотренное законом уменьшение продолжительности работы (смены) на один час накануне нерабочих праздничных дней (Решение Верховного Суда РФ от 29.09.2006 № ГКПИ06-963).

По смыслу части 2 статьи 95 Трудового кодекса РФ переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха по нормам, установленным для сверхурочной работы, или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. В свою очередь, согласно части 1 статьи 152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Таким образом, если накануне нерабочего праздничного дня уменьшение продолжительности рабочего времени учителя или иного педагогического работника невозможно, ему должно быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, или это время оплачивается по нормам сверхурочной работы - не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы, не менее, чем в двойном - последующие часы.

Для сведения также сообщаем, что в 2020 году - 6 марта не считается предпраздничным днем, поэтому он будет обычным - не сокращенным. На час продолжительность рабочего дня по закону сокращается только в те дни, которые непосредственно предшествуют праздничным.



#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Можно ли отстранить работника от работы из-за температуры? И как быть с зарплатой?

Вечером Марии Протопоповне позвонила подруга, которая вернулась из-за границы, и с негодованием сообщила:
– Представляешь, я сегодня не смогла попасть на работу, мне заблокировали пропуск и не впустили в офис. Я обратилась в полицию.
– А у нас одного педагога в здание школы не пропустили, потому что у него была выявлена повышенная температура, рекомендовали обратиться в медицинское учреждение для диагностики и дальнейшего лечения, - вставила Мария Протопопова.
– Разве можно отстранить от работы из-за температуры? И как быть с зарплатой? – спросила подруга.
– Да, вопросы имеются, и я знаю кто мне на них ответит, - заявила Мария Протопопова.

Как следует из содержания ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также иными федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.
05.03.2020 года Мэром Москвы подписан № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности».

Согласно п. 4.1. названного Указа, в связи с угрозой распространения в городе Москве новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), все работодатели, осуществляющие деятельность на территории города Москвы, обязаны обеспечить измерение температуры тела работникам на рабочих местах с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой. Работодатели также обязаны оказывать работникам содействие в обеспечении соблюдения режима самоизоляции на дому (п. 4.2).



Кроме того, они обязаны при поступлении запроса Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по городу Москве незамедлительно представлять информацию о всех контактах заболевшего новой коронавирусной инфекцией (2019-nCoV) в связи с исполнением им трудовых функций, обеспечить проведение дезинфекции помещений, где находился заболевший (п. 4.3).
Во исполнение Указа Мэра Москвы от 05.03.2020 № 12-УМ «О введении режима повышенной готовности» Департаментом образования и науки города Москвы издан приказ от 06.03.2020 года № 89 «О введении режима повышенной готовности», в соответствии с которым руководители образовательных и иных организаций, подведомственных ДОНМ, обязаны обеспечить измерение температуры тела работникам на рабочих местах с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой (п. 7); оказывать сотрудникам содействие в обеспечении соблюдения режима самоизоляции на дому (п. 8).

Следовательно, при обнаружении факта наличия повышенной температуры у работника, данный работник не может быть допущен к исполнению своих трудовых обязанностей. При этом, отстранение работника от работы, в данном случае, является не правом работодателя, а его обязанностью. Следует отметить, что за нарушение установленных нормативными правовыми актами города Москвы требований в области защиты населения и территорий города от чрезвычайных ситуаций должностное лицо может быть привлечено к ответственности в соответствии с Кодексом города Москвы об административных правонарушениях (ст. 3.18). Протоколы о совершении такого правонарушения составляет Департамент ГО и ЧС города Москвы, рассматривает дела - Административная комиссия при Правительстве Москвы по делам об административных правонарушениях.
Частью 2 ст. 76 Трудового кодекса РФ установлено, что работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется (ч. 3 ст. 76 Трудового кодекса РФ). Таким образом, при наличии у работника повышенной температуры работодатель отстраняет данного работника от работы до прохождения медицинского обследования и получения документального подтверждения пригодности к продолжению выполнения должностных обязанностей. Все обязанности по трудовому договору на период отстранения от работы приостанавливаются, при чем, в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Такие выводы следуют из анализа ст. 76 Трудового кодекса РФ.

Согласно ст. 88 Трудового кодекса РФ работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции. Но поскольку меры по выявлению заболевания связаны с определением возможности выполнения трудовых функций, согласия работника на измерение температуры не требуется. Такие разъяснения даны Роскомнадзором.

Необходимо также добавить, что работники должны быть ознакомлены с нормативными актами, касающимися мероприятий для предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV), а также надлежащим образом уведомлены о проведении процедуры измерений температуры.

#ПРОФСРЕДА

Рубрика #Профсреда посвящена вопросам, с которыми сталкивается Мария Протопопова как педагог, и как она их решает в соответствии действующим законодательством.

Имеет ли право работодатель отправлять педагога доп. образования в простой в связи с закрытием школ?

После окончания рабочего дня Мария Протопопова вышла из здания школы вместе с завучем Аллой Николаевной. По дороге к остановке, Алла Николаевна сообщила, что с 21 марта по 12 апреля школа будет закрыта для посещения обучающимися 1-11 классов из-за коронавируса COVID-19, но детям нужно будет обеспечить дистанционную учебную поддержку.

- То есть учителям будет чем заняться, - сделала вывод Мария Протопопова.

- Да, с учителями все ясно. А вот что делать с педагогами дополнительного образования?

Вероятно, их придётся отправлять в простой, или увольнять..., - произнесла завуч.

- Но, ведь зарплата при простое неполная, - заметила Мария Протопопова. И вообще имеет ли право работодатель отправлять педагога дополнительного образования в простой в данной ситуации, а тем более увольнять? Что на это говорит закон?



В силу ст. 72.2 ТК РФ простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Какие конкретные причины могут стать основанием для простоя, не указывается. Видимо, любые - реконструкция или реструктуризация производства, структурная реорганизация и кадровые перестановки, ликвидация организации, неисправность оборудования, необеспечение нормальных условий для работы и т.д.

Главное, чтобы соблюдалось основное условие - невозможность выполнения сотрудником своей работы.

Поскольку законодательно ограничения не установлены, простой может возникнуть как для одного работника, так и для отдельных структурных подразделений или организации в целом.

В некоторых нормативных правовых актах установлены периоды, в которые работники не выполняют свои прямые обязанности, но должны находиться на рабочих местах.

Так, в соответствии с пунктом 4.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 (далее – Приказ № 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, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В эти периоды согласно пункту 4.2 указанного приказа уточняется режим рабочего времени педагогических работников, которые в каникулярное время 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), определенной 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).

Кроме того, п. 5.1. Приказ № 536 установлено, что 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 являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В периоды, указанные в пункте 5.1 Приказа № 536, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (п. 5.2).

Следовательно, периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям не являются временем простоя для педагогических работников.

Следует отметить, что Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, распространяются на педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, поименованных в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

В свою очередь, к должностям педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, относятся в том числе и педагоги дополнительного образования.

Более того, в соответствии с п. 2.1 названных Особенности выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, ... характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с Приказом № 1601.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Как следует, из п. 2.3 Особенности другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно: подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

Таким образом, если в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в образовательной организации занятия не проводятся, работники учреждения не освобождены от обязанности находиться на рабочих местах, работодатель обязан оплатить указанный период исходя из заработной платы, предусмотренной при тарификации, так как отмена учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим основаниям, является рабочим временем для педагогических работников и других работников, что указывает на факт отсутствия простоя.

Что касается расторжения договоров, то срочный трудовой договор (до истечения срока) может быть прекращен только по соглашению сторон или инициативе работника; договор ГПХ может быть расторгнут либо по соглашению сторон, либо в связи с односторонним отказом заказчика от исполнения договора (ст. 782 ГК РФ); поручение о выполнении работником дополнительной работы (совмещение) может быть отменено в порядке, предусмотренном ст. 60.2 ТК РФ.