



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Москвы «Школа № 518»

г. Москва, Садовническая набережная, дом 37
Тел.: 8 (495) 951 4982, e-mail: 518@edu.mos.ru

ОКПО 41567210, ОГРН 1037739102158, ИНН/КПП 7705052410/770501001115035

Вопрос

Во время проведения ГИА школа становится ППЭ. В помещения ППЭ могут быть допущены только участники приема экзаменов, общественные наблюдатели. Остальные помещения опечатывают. Как быть с работниками ОО, которые не заняты в проведении ГИА и не имеют возможности работать на своих обычных местах?

Ответ

В соответствии со [ст. 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и при этом обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

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 ([п. 5.1](#) Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 (далее – Приказ № 536).

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](#) Приказ № 536).

Режим рабочего времени в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей ([п. 4.6](#) Приказа № 536).

Иными словами, во внутренних документах работодателя должно содержаться прямое указание на продолжительность и характер работы в этот период. В качестве такого внутреннего документа может применяться коллективный договор или, например, специальный график.

При составлении указанного локального акта необходимо иметь в виду следующее.

Педагогические работники 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).

В соответствии с [п. 2.4](#) Приказа № 536 в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации допускает выполнение работы в другом месте, в другом структурном подразделении, расположенных в той же местности, в рамках трудовой функции работника.

Подобное изменение является перемещением и не требует согласия работника.

При этом, при квалификации изменений, планируемых в отношении рабочего места работника, работодателю необходимо в первую очередь обратить внимание на следующие моменты: каким образом в трудовом договоре работника определено его рабочее место, как сформулировано его описание (и сформулировано ли), в какой местности находится текущее рабочее место работника и то, куда его планируется переместить.

Если, условие о конкретном месте работы закреплено в трудовом договоре, перемещение в другое структурное подразделение, но с выполнением аналогичной трудовой функции, будет неправомерным. В таком случае может быть осуществлен перевод работника с его согласия.

Если согласия работника не получено, либо невозможно обеспечить работника работой в другом месте, в другом структурном подразделении, возникает простой, под которым Трудовой кодекс Российской Федерации понимает временную приостановку работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера ([ст. 72.2](#)).