

**ВОРОНИНА**

Алла Аркадьевна, кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой права Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург

Некоторые правовые аспекты перехода на дистанционное обучение

С учетом сложной эпидемиологической обстановки в стране Приказом Минобрнауки от 14 марта 2020 года № 398¹ был осуществлен переход от традиционного обучения к дистанционному. В силу этого возникла необходимость формализации изменения условий трудовых договоров преподавателей — путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору каждого преподавателя. Предположительно, это было сделано во всех образовательных организациях. Однако по содержанию дополнительные соглашения, заключенные в разных организациях, оказались различными. В некоторых организациях они носили скорее формальный характер и фактически фиксировали согласие преподавателя на работу вне образовательной организации, а именно по месту своего постоянного проживания. Некоторые организации пошли дальше и установили дополнительные обязанности, причем только работнику (преподавателю), исходя из интересов организации, например, создание электронного образовательного контента для проводимых дистанционно занятий, сопровождение лекций презентациями, ведение учебной документации в электронном виде и др.

Обоснованность таких требований к преподавателям можно признать лишь частично. Что касается электронного образовательного контента, то на сегодняшний день нет ни одного нормативного правового акта, который бы определял, что под этим понимается. А это значит, что на практике каждый вуз, его руководители имеют собственное представление об этом элементе образовательной действительности. Между тем образовательная организация должна следовать тем нормативным предписаниям, которые на сегодняшний день имеются. Так, например, ни Федеральный закон «Об образовании в РФ», ни Единый квалификационный справочник в разделе «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 14 марта 2020 г. № 398 «О деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации». URL: https://minobrnauki.gov.ru/ru/documents/card/?id_4=1065.

Ключевые слова:

онлайн-обучение, дистанционное обучение, трудовой договор с преподавателем, правовые нормы труда педагога

Воронина А. А. Некоторые правовые аспекты перехода на дистанционное обучение // Профессиональное образование и рынок труда. — 2020. — № 2. — С. 34–36. — DOI 10.24411/2307-4264-2020-10202.

образования», ни профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (который формально никто не отменял и не приостанавливал его действие), ни Приказ Минобрнауки РФ от 5 апреля 2017 года № 301 об организации образовательного процесса¹ не содержат обязанности преподавателей разрабатывать электронный образовательный контент. Это значит, что требовать выполнения такой обязанности от преподавателя нет никаких оснований, тем более применять к работнику (преподавателю), отказывающемуся выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором, меры дисциплинарного взыскания. Более того, ст. 60 ТК РФ устанавливает прямой запрет таких требований.

Следует также отметить, что понятие «электронный образовательный контент» не упоминается ни в каких официальных нормативных источниках. И это не случайно, ибо, что бы под этим ни понималось, разработка электронного образовательного контента — это самостоятельный, достаточно трудоемкий процесс, требующий от преподавателя знаний не только своего предмета (дисциплины), но и других умений и навыков, достаточно сформированных.

Безусловно, со временем меняются формы работы, условия, стандарты, но для того чтобы обязать преподавателей выполнять несвойственные им трудовые функции, как минимум, следует создать необходимые условия, чего на сегодняшний день нет. При учебной нагрузке преподавателя за ставку заработной платы (900 часов), включая научную, методическую и другие виды работ, ни о какой полноценной разработке электронного образовательного контента речи быть не может. Кроме того, далеко не каждый преподаватель обладает достаточным уровнем квалификации для выполнения таких задач.

Можно однозначно сказать, что в современных экстремальных условиях имеются факты злоупотребления положением со стороны работодателя по отношению к преподавателям в виде завышенных требований, да еще и на бесплатной основе. Поскольку снижения учебной нагрузки в современных обстоятельствах ждать не приходится, выполнение преподавателями дополнительной работы должно осуществляться на основании гражданско-правового договора авторского заказа с соответствующей оплатой.

Удаленная работа в электронной образовательной среде в настоящий момент только усугубила ситуацию с занятостью преподавателей. Нагрузка на преподавателя выросла в разы. Мало подготовиться к лекции, надо обеспечить каждый вид занятия необходимыми методическими материалами, сделать их понятными для студентов, возникла необходимость постоянных проверок выполненных студентами работ, хотя на это времени в учебной нагрузке не предусмотрено. Фактически полный рабочий день и сверх него преподаватель

¹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». URL: <https://cdnimg.rg.ru/pril/142/88/03/47415.pdf>.

работает в интернете, превышая установленные нормы рабочего времени, что является нарушением его трудовых прав.

Интересным фактом представляется отсутствие в дополнительных соглашениях с преподавателями, в связи с переходом на удаленный режим работы, условия о выплате компенсации работнику за использование своих ресурсов для выполнения трудовых обязанностей (интернет, электроэнергия, амортизация оборудования и др.), хотя согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих ему, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора в письменной форме. Согласие работодателя в нашем случае определено по умолчанию. Однако никакая компенсация в дополнительных соглашениях не установлена, что вызывает вопрос (хотя все мы знаем, что, как обычно, денег нет).

Есть еще один момент правового содержания, который следует осветить. При проведении занятий в форме вебинара руководство вуза нередко требует, чтобы осуществлялась видеозапись с показом изображения преподавателя. Далеко не все преподаватели, особенно женщины, желают видеть на мониторе свое искаженное изображение. С точки зрения восприятия есть разные подходы к этому моменту, но с точки зрения права есть однозначный ответ.

Согласно п. 1 ст. 1521 Гражданского кодекса РФ, обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи) допускаются только с согласия этого гражданина, за исключением установленных этой же статьей случаев. Таким образом, никто не может заставить преподавателя без его согласия производить такие видеозаписи.

Таким образом, ситуация вынужденного перехода к массовому дистанционному обучению однозначно высветила проблемы в организации образовательного процесса в целом, а также вопросы, требующие скорейшего решения, в том числе и в части их нормативного закрепления. Следует признать, что нормативная правовая основа не соответствует современным вызовам, но менять ее надо обдуманно, с учетом полученного опыта и достижения разумных целей.