



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

пр. Перемоги, 10, м. Київ, 01135 тел. (044) 481-32-21, факс (044) 481-47-96
E-mail: mon@mon.gov.ua, код ЄДРПОУ 38621185

**Керівникам департаментів (управлінь)
освіти і науки обласних, Київської міської
державних (військово-цивільних)
адміністрацій**

**Керівникам закладів професійної
(професійно-технічної), фахової передвищої
та вищої освіти**

Державна служба якості освіти

Про практику застосування
трудового законодавства у галузі освіти і науки
під час дії правового режиму воєнного стану

Шановні колеги!

До Міністерства освіти і науки України (далі – МОН або Міністерство) надходять численні звернення від керівників та працівників закладів освіти щодо особливостей застосування норм трудового законодавства під час дії правового режиму воєнного стану.

У зв'язку з цим МОН повідомляє таке.

Статтею 1 Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ), затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

Статтею 3 Указу зазначено, що у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

Зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та державної влади, військового



МОН № 1/3378-22 від 07.03.2022

Підписав: Шарлет Сергій Миколайович
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B0400000F1702F00E3E4A000
Дійсний: з 17.02.2022 13:05:03 по 17.02.2024 13:05:03

командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб визначаються нормами Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон).

Заходи правового режиму воєнного стану визначено статтею 8 Закону.

Відповідно до частини другої статті 9 Закону, Кабінет Міністрів України, інші органи державної влади, військове командування, військові адміністрації, Верховна Рада Автономної Республіки Крим, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим та іншими законами України.

Щодо трудової повинності

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 8 Закону, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням інших органів запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада).

Відповідно до частини третьої статті 20 Закону, у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада).

Щодо відпусток

Відповідно до частини першої статті 45 Конституції України, кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Відповідно до частини другої статті 45 Конституції України, максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної

щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Листом від 28 лютого 2022 року № 1/3292-22 Міністерство наголошувало про заборону керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати працівників (педагогічних, наукових, науково-педагогічних, інших) до написання заяв про відпустку без збереження заробітної плати. Працівникам виключно за добровільним бажанням може бути надана відпустка (із збереженням або без збереження заробітної плати) відповідно до вимог трудового законодавства. Також виключно за добровільним бажанням працівника його може бути звільнено за власним бажанням відповідно до вимог трудового законодавства.

Працівники закладів освіти та наукових установ, які тимчасово виїхали за кордон, або з об'єктивних причин не можуть виконувати посадові (службові) обов'язки (у тому числі у традиційному режимі або дистанційно), мають право подати заяву про відпустку (із збереженням заробітної плати або без збереження заробітної плати), або про звільнення.

Організація дистанційної роботи працівників

У випадку, якщо для працівників проїзд до робочого місця неможливий у зв'язку з об'єктивними причинами (небезпека, зупинений транспорт тощо), проте вони можуть виконувати роботу дистанційно (у тому числі із використанням доступних засобів зв'язку) – рекомендуємо видати наказ про запровадження у закладі освіти або науковій установі дистанційного режиму роботи.

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У такому випадку необхідно з вищезгаданим наказом ознайомити працівників будь-яким доступним способом (у тому числі засобом електронного зв'язку).

В умовах дистанційного режиму роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства.

Рекомендується встановити, що дистанційний режим роботи не поширюється на працівників, які знаходяться у відрядженні, а також на працівників, які призвані на військову службу (знаходяться на військовій службі відповідно до вимог чинного законодавства) або проходять службу у підрозділах територіальної оборони.

Керівнику закладу освіти, наукової установи рекомендується забезпечити щоденний моніторинг результатів роботи працівників у будь-який доступний спосіб, у тому числі із використанням засобів відеоконференцзв'язку.

Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами має розглядатися як простій (стаття 34 Кодексу Законів про працю

України). Таке зупинення можливе лише у разі, якщо з об'єктивних причин неможливо організувати роботу у дистанційному режимі.

Щодо оформлення простою

Відповідно до частини першої статті 34 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Відповідно до частини другої статті 34 КЗпП, у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції) визначаються положеннями статті 113 КЗпП.

Відповідно до частини першої статті 113 КЗпП, час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Відповідно до частини третьої ст.113 КЗпП, за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

МОН наголошує, що управлінські рішення, ухвалені в порядку статей 34 та 113 КЗпП, мають бути обґрунтованими (мотивованими).

Щодо оплати праці працівників закладів освіти під час призупинення навчання

МОН направлено листа від 25 лютого 2022 року № 1/3277-22 керівникам департаментів (управлінь) освіти і науки обласних, Київської міської державних адміністрацій і керівникам закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти з рекомендацією щодо припинення освітнього процесу в усіх закладах освіти та оголошення канікул.

Оплата праці працівників закладів освіти під час оголошених канікул здійснюється у відповідності до норм чинного законодавства.

Згідно з пунктами 78 та 89 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15 квітня 1993 № 102, зареєстрованої в Міністерстві юстиції України 27 травня 1993 р. за № 56, у випадку, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від учителя (викладача) причин, оплата його праці здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу. За відсутності такої роботи час простою оплачується в порядку і розмірах, визначених Кодексом законів про працю.

Водночас наголошуємо, що відповідно до пункту 8.3.3 Галузевої Угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки (Мінекономіки зареєстровано Галузеву угоду 18 червня

2021 за № 12) сторони рекомендують керівникам установ та закладів освіти забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

Отже, оплата праці усім працівникам (педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам) закладів і установ освіти, навчання у яких призупинено, здійснюються в розмірі середньої заробітної плати, а тих педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за тарифікацією, із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

Оформлення табелю у випадку втрати зв'язку з працівником

Якщо роботодавець (керівник органу управління освітою, закладу освіти або наукової установи) не може зв'язатися з працівником, який відсутній на робочому місці, не вийшов на зв'язок або з інших причин, рекомендуємо табелювати його відсутність кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»).

Після з'ясування обставин та виявлення, що причини були поважні, можна скорегувати табель кодом «І» («інші причини неявки»).

Звертаємо увагу, що працівник може бути відсутній через призов (вступ) на військову службу або через службу у підрозділах територіальної оборони.

Щодо трудових прав та гарантій працівників, які є добровольцями територіальної оборони

Відповідно до частини третьої статті 9 Закону України «Про основи національного спротиву» до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 24 Закону України «Про основи національного спротиву» на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Додатково інформуємо, що відповідно до статті 1 Закону України «Про оборону України» особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім цього, статтею 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до частини першої статті 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором. В той же час слід розглянути питання про доцільність (можливість) встановлення для працівників, які проходять службу в територіальній обороні, індивідуального режиму роботи, якщо це об'єктивно можливо. В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Призов (вступ) на військову службу

За умови, якщо працівника призвали на військову службу та він повідомив про це роботодавцю, останньому необхідно видати наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади (стаття 119 КЗпП), після отримання відповідних підтверджуючих документів.

Відповідно до статті 119 КЗпП, на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Згідно з частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, які передбачені частинами третьою та четвертою статті 119 КЗпП.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України, відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (частина третя статті 119 КЗпП).

Гарантії, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими (частина п'ята статті 119 КЗпП).

Частиною сьомою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення встановлює адміністративну відповідальність за порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами «Про військовий обов'язок і військову службу», про мобілізаційну підготовку та мобілізацію.

До трудової книжки запис про звільнення співробітника у зв'язку із призовом на військову службу не вноситься.

З повагою

Міністр

Сергій ШКАРЛЕТ