



Профспілка працівників освіти і науки України

**КИРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

25006, м. Кропивницький, вул. Преображенська, 4
тел. 24-69-14, тел./факс 24-65-22, e-mail: opou-kirovograd@host.kr.ua

Розрахунковий рахунок № UA293052990000026005035102454 в АТ КБ «Приватбанк», код ЄДРПУ 02606149

02.03.2022 р. №03/37

Головам територіальних організацій,
профкомів обласного підпорядкування
обласної організації Профспілки
працівників освіти і науки України

**Щодо особливостей продовження
трудових відносин з працівниками закладів
освіти області під час воєнного стану**

З 5:30 24 лютого 2022 року строком на 30 діб по всій території України запроваджено воєнний стан відповідно до Указу Президента України №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», який затверджений Верховною Радою України. Таке рішення ухвалено у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони відповідно до українського законодавства.

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 вводяться 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».

З метою захисту законних інтересів членів Профспілки працівників освіти і науки України, обком Профспілки надає консультацію щодо особливостей продовження трудових відносин з працівниками закладів освіти області під час воєнного стану.

Дистанційна робота

Якщо працівники не можуть доїхати на роботу, але можуть виконувати свою роботу дистанційно, — рекомендуємо видати наказ про дистанційну роботу зазначеного переліку працівників. Поки триває карантин, щоб дозволити працівникам працювати дистанційно, достатньо наказу (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП). В

наказі бажано вказати контактні номери телефонів керівників або відповідальних осіб закладу освіти у разі виникнення екстреної ситуації. Ознайомити працівників з даним наказом можна засобами електронного зв'язку.

Простій

Для працівників, які не можуть працювати дистанційно, може бути оголошений простій. Простій — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП).

Відпустки

Якщо працівники не можуть працювати дистанційно, за їх бажанням їм можуть бути надані щорічні або соціальні відпустки. МОН України, відповідного листа від 28.02.2022 за №1/3292-22 року, категорично заборонено керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати педагогічних та інших працівників до написання заяв про відпустку без збереження заробітної плати.

Повернення до роботи відсторонених працівників

Відповідно до наказу МОЗ України від 25.02.2022 року за №380 з 25 лютого 2022 року та до закінчення дії воєнного стану в Україні зупинено дію наказу МОЗ України від 04.10.2021 року №2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням». Тому, всі працівники закладів освіти, які раніше були відсторонені від роботи у зв'язку з відсутністю вакцинації від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на законних підставах можуть повертатися до роботи за найпершої можливості.

З огляду на це, керівникам закладів освіти або особам, відповідальним за кадровий облік працівників, необхідно повідомити (зокрема засобами телефонного чи електронного зв'язку) відстороненим раніше працівникам закладів освіти про необхідність з'явитися за місцем роботи для оформлення наказу про допущення до роботи і визначення подальшого режиму роботи.

Відсутній зв'язок з працівником

Якщо не можна зв'язатись з працівником, який не прийшов на роботу, через відсутність зв'язку або інші причини, — табелюйте відсутність кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»).

Мобілізація

Якщо працівників призвали на військову службу або вони уклали контракт з ЗСУ - видайте наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади після того, як отримаєте документи, що підтверджують призов (вступ) на службу (ст. 119 КЗпП).

Працівників залучили до трудової повинності або суспільно корисних робіт

Під час дії воєнного стану можуть запровадити 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. Таких осіб залучають: до робіт, що

мають оборонний характер або для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану.

Працівників залучають до суспільно корисних робіт, що виконують для задоволення потреб ЗСУ, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII; далі — Закон № 389).

Якщо працівник повідомив, що його залучили до суспільно корисних робіт, видайте наказ про збереження за працівником робочого місця або посади (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону № 389). Підстава — рішення місцевого органу влади або органу місцевого самоврядування. Всі рішення оприлюднюються на офіційних сайтах органів влади та органів місцевого самоврядування.

Щодо оплати праці працівників закладів освіти під час воєнного стану

Згідно із п. 77, 89 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, 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 України.

Відповідно до ч. 3 ст. 113 Кодексу законів про працю України 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.

Крім цього, 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 сторони рекомендують керівникам установ та закладів освіти забезпечити:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, 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.

Згідно ст. 5, 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», п. 1.4 Галузевої угоди її положення діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти, які перебувають у сфері дії сторін Угоди, і є обов'язковими для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня.

Отже, оплата праці педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам закладів і установ освіти, навчання у яких призупинено на період воєнного стану, здійснюється 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.

Заробітна плата працівників, які працюють дистанційно, не може бути зменшена, оскільки змінюється лише місце виконання роботи, а не її обсяг чи посадові обов'язки.

**Голова
обкому Профспілки**



Сергій ПЕТРОВ