

**Особливості трудових відносин
у сфері освіти у період
воєнного стану**

Зміна істотних умов праці

У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Переведення на дистанційну роботу є зміною істотних умов праці

НОВЕ: У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

У той же час залишається діючою норма про те, що зміна істотних умов праці допускається лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України). Тобто, при наявності підстави, а не на власний розсуд роботодавця.

Дистанційна робота Залучення до освітнього процесу працівників з-за кордону

Внаслідок війни дистанційна робота може бути запроваджена наказом засновника та/або керівника закладу освіти без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі (ч. 1 ст. 2 Закону № 2136: у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.).

З таким наказом працівника мають ознайомити до запровадження дистанційної роботи. Водночас працівник, який перебуває за межами країни та не може бути ознайомлений із наказом під підпис, робить це в електронному форматі.

Рекомендація керівникам: заздалегідь домовитися з працівниками про умови комунікації і взаємодії між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронну пошту, номер телефона, мобільний додаток тощо;
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи;
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Дистанційна робота Залучення до освітнього процесу працівників з-за кордону

Працівникові, який бажає змінити умови праці, необхідно за допомогою узгоджених засобів електронного зв'язку направити засновнику/керівнику закладу освіти заяву з проханням перевести його на дистанційну форму роботи на період воєнного стану.

Заява про переведення на дистанційну форму роботи складається в довільній формі та може містити таку інформацію:

«Прошу змінити мені умови праці, а саме дозволити тимчасово на період введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 воєнного стану та виконання заходів із забезпечення національної безпеки і оборони України, необхідних для відвернення загрози та забезпечення національної безпеки, працювати дистанційно з можливістю віддаленого доступу до робочого комп'ютера, починаючи з __.__.2022 року із дотриманням встановленого у закладі освіти режиму праці без зміни інших умов праці та визначити робоче місце за моїм місцем знаходження: (вказати місце знаходження та країну перебування)».

На підставі отриманих заяв керівник закладу вправі видати наказ про переведення працівника на дистанційну роботу:

«Відповідно до статті 60-2 КЗпП та на підставі заяви (вказати ПІБ працівника) від __.__.2022 року про переведення на дистанційну форму роботи

НАКАЗУЮ:

1.Змінити умови праці, а саме перевести (вказати ПІБ працівника) тимчасово на період введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 воєнного стану та виконання заходів із забезпечення національної безпеки і оборони України, необхідних для відвернення загрози та забезпечення національної безпеки, на дистанційну форму роботи, починаючи з __.__.2022 року із дотриманням встановленого у закладі освіти режиму праці.

2. Визначити робоче місце (вказати ПІБ працівника) за місцем його знаходження: (вказати місце знаходження та країну перебування).»

Примірник наказу повинен бути направлений працівнику.

**Залучення до
освітнього
процесу
працівників з-
за кордону:
надання
відпустки
педагогічному
працівнику за
кордоном**

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Всі інші види відпусток (щорічні додаткові, спеціальні, соціальні тощо) надаються на загальних підставах без обмежень.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки";

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90

ВІДПУСТКИ: оплачувані відпустки

При наданні щорічної відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам має бути виплачена допомога на оздоровлення (ч. 1 ст. 57 Закону України «Про освіту»).

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Тому при обчисленні тривалості щорічних відпусток (як основних, так і додаткових) не виключатимуться Міжнародний жіночий день (8 березня), Великдень (24 квітня), День праці (1 травня), День перемоги (9 травня), День Конституції (28 червня), День незалежності (24 серпня) і т.д., поки не до закінчиться воєнний стан.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

Таким чином, при звільненні вчителя йому має бути виплачена компенсація із розрахунку не 24, а 56 календарних днів.

**Залучення до
освітнього
процесу
працівників з-
за кордону:
надання
відпустки
педагогічному
працівнику за
кордоном**

Працівники, які тимчасово виїхали за межі України у зв'язку з війною та не мають можливості виконувати свої трудові обов'язки за дистанційною формою роботи, мають право отримати:

- оплачувану відпустку (щорічну, соціальну);
- відпустку без збереження заробітної плати, що надається в обов'язковому порядку;
- відпустку без збереження заробітної плати, що надається за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

При цьому необхідно пам'ятати, що надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця законодавством про працю не передбачено.

Мобілізація працівників і здобувачів освіти

За професійною ознакою призову на військову службу під час мобілізації, на особливий період не підлягають, зокрема:

- здобувачі фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти;
- наукові і науково-педагогічні працівники закладів вищої та фахової передвищої освіти, наукових установ та організацій, які мають вчене звання та/або науковий ступінь, за умови що вони працюють відповідно у закладах вищої чи фахової передвищої освіти, наукових установах та організаціях, за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки;
- педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, за умови що вони працюють у закладах загальної середньої освіти за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки (ст. 23 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»).

За працівниками, призваними на військову службу зберігається місце роботи і посада.

Підставою для збереження місця роботи, посади є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу за контрактом (який підтверджується наданими довідками, витягами з наказів, повістки, розпорядження, витяги із наказів про включення до особового складу військової частини тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

ЗАРОБІТНА ПЛАТА: гарантії виплати заробітної плати

Під час воєнного стану заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором (ч. 1 ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Воєнний стан не надає роботодавцю права не виконувати нормативно-правові акти з питань оплати праці, зокрема скасовувати обов'язкові виплати чи нараховувати їх у розмірі, меншому за встановлений законодавством.

Сумісники мають такі ж права, як і основні працівники, якщо законодавством прямо не встановлено спеціальних правил щодо сумісників. Тому припиняти виплату заробітної плати сумісникам під час воєнного стану лише тому, що вони сумісники, не правомірно.

Керівники закладів освіти мають право зменшувати розмір лише тих доплат і надбавок, які встановлені нормативними актами у граничних розмірах або мають необов'язковий характер (за складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи, за престижність праці тощо) і розмір яких залежить від наявного фонду заробітної плати

**ЗАРОБІТНА
ПЛАТА:
гарантії
збереження
середньої
заробітної
плати**

Працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати інших виплат, передбачених законом (ст. 57-1 Закону України «Про освіту»).

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми, у яких вони працювали на час призову (ч. 3 ст. 119 КЗпП України).

Науково-педагогічні (педагогічні) працівники закладів вищої, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної) та загальної середньої освіти – в період, коли у цих закладах проводяться заняття (крім резервістів) звільняються від проходження зборів (п. 5 ч. 1 ст. 30 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Як оформити відсутність на роботі працівника, який залишив своє місце роботи у зв'язку із проведення бойових дій на відповідній території, та як обліковувати таку відсутність?

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень, доцільно обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу?

Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі статей 14 та 141 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997 № 671/97-ВР, Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Згідно з частиною першою статті 9 Цивільного кодексу України (далі - ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Відповідно до частини першої статті 617 ЦК особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами. Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?

Відповідно до статті 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

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.

Відповідно до статті 113 КЗпП Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простій, дату виникнення простою, тощо.

- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Згідно з вимогами 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).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простой не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 р. №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Слід зауважити, що відповідно до статті 98 КЗпП, статті 8, 13 Закону оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Чи може працівник, який отримав статус біженця в іншій країні, продовжувати перебувати в трудових відносинах з підприємством? Чи обов'язково такого працівника звільняти?

В зазначеній ситуації роботодавцю слід виходити з того, чи є з таким працівником зв'язок і чи може він продовжувати виконання своїх посадових обов'язків.

Законодавством про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на надскладну ситуацію на території України, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за „прогул без поважної причини”.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному випадку не підлягає оплаті.

У випадку, якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Чи може працівник, який отримав тимчасовий захист в іншій країні, продовжувати перебувати в трудових відносинах з підприємством? Чи обов'язково такого працівника звільняти?

Тимчасовий захист в ЄС – це спеціальний механізм прихистку в країнах ЄС, який було активовано щодо українців, які втікають від війни, Директивою ЄС 2001/55/ЄС від 20 липня 2001 року про мінімальні стандарти для надання тимчасового захисту у разі масового напливу переміщених осіб та про заходи, що сприяють збалансованості зусиль між державами-членами щодо прийому таких осіб та відповідальності за наслідки такого прийому.

Імплементативне рішення Ради ЄС 2022/382 від 4 березня 2022 року встановлює наявність масового напливу переміщених осіб з України у розумінні статті 5 Директиви 2001/55/ЄС та запроваджує тимчасовий захист.

Отже, тимчасовий захист включає право на житло, освіту, працю (вимоги очікування 6 місяців на відміну від отримання статусу біженця в цьому випадку не має), соціальне забезпечення, медичну допомогу, але скористатися цими правами можна після реєстрації в обраному місці проживання в будь-якій країні ЄС. Статус встановлюється на один рік і може бути продовжений ще на два роки, у разі зміни ситуації в Україні може бути припинений.

Отримання статусу тимчасового захисту у конкретній країні ЄС у зв'язку з війною в Україні є поважною причиною відсутності на робочому місці в Україні.

Держпраці наголошує, що збереження життя є поважною причиною, яка унеможлиблює звільнення працівника.

За умови відсутності зв'язку з працівником, то до з'ясування причин і обставин його відсутності, роботодавець повинен за ним зберігати робоче місце та посаду. При цьому трудові відносини не припиняються, однак відсутність працівника на роботі не оплачується.

У випадку, якщо працівник може виконувати свою роботу за кордоном дистанційно, то він може продовжувати виконувати свої трудові обов'язки з відповідною оплатою.

У зв'язку із ситуацією в Україні працівники на підприємстві вимагають видати на руки трудові книжки

Наразі, законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця зберігати трудові книжки працівників.

Відповідно до прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» включення Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників здійснюється протягом п'яти років з дня набрання чинності цим Законом на підставі відомостей, поданих страхувальником або застрахованою особою у порядку та строки, встановлені Пенсійним фондом України за погодженням із Міністерством соціальної політики і Міністерством економіки. Після завершення цих робіт наявні трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис.

В той же час, під час дії воєнного стану відповідно до статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Таким чином, якщо підприємство знаходиться у районі активних бойових дій, роботодавець самостійно вирішує питання зберігання кадрових документів і може прийняти рішення про видачу трудових книжок працівникам (обов'язково під підпис).

Чи дає період відпустки без збереження заробітної плати під час воєнного стану право на щорічну відпустку?

Так, дає.

Статтею 9 Закону України «Про відпустки» передбачено, що до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються, зокрема, час, коли:

- 1) працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада);
- 2) такому працівнику не виплачувалася заробітна плата у зв'язку з перебуванням у відпустці без збереження заробітної плати, передбаченої статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки».

Тривалість відпусток без збереження заробітної плати, які надаються за угодою сторін відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки», обмежена 15 календарними днями на рік. Разом з тим, особливості трудових відносин у період воєнного стану, не передбачені іншими актами трудового законодавства, визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зокрема, статтею 12 цього Закону передбачено, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону про відпустки. Таким чином, відпустка без збереження заробітної плати, яка надається упродовж дії воєнного стану, надається відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» і включається до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку.