



УКРАЇНА

Департамент освіти і науки Чернівецької
обласної військової адміністрації

12.03.2022 № 01-34/533



УКРАЇНА

Чернівецька обласна організація
профспілки працівників освіти і
науки

12.03.2022 № 31

**Керівникам органів управління
у сфері освіти**

Керівникам закладів освіти

Департамент освіти і науки обласної військової адміністрації спільно з Чернівецькою обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України надсилає роз'яснення щодо регулювання трудових відносин та питання надання усіх видів відпусток в умовах запровадження правового режиму воєнного стану на території України відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», з урахуванням рекомендацій наданих листом Міністерства освіти і науки України від 07 березня 2022 року №1/3378-22.

У разі невиходу працівника на роботу та відсутності можливості з ним зв'язатися такий факт має обліковуватись шляхом проставлення в таблиці обліку робочого часу відмітки «НЗ» (відсутність з нез'ясованих причин).

Після з'ясування обставин та виявлення, що причини були поважні, можна скорегувати таблиць обліку робочого часу відміткою «І» (інші причини неявки).

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

Доводимо до Вашого відома, що не зважаючи на запровадження воєнного стану на території України, регулювання трудових відносин та питання надання усіх видів відпусток здійснюється виключно у загальному порядку відповідно до трудового законодавства України.

Відповідно до частини 1 статті 26 Закону України «Про відпустки» за згодою сторін за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін визначений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом (проте не більше 15 календарних днів на рік).

Частиною другою статті 26 Закону України «Про відпустки» передбачено, що у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину, відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб»

термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

Отже, відпустка без збереження заробітної плати може тривати впродовж карантину та її строк не враховується в 15-денну норму на рік для таких відпусток, яка передбачена статтею 26 Закону України «Про відпустки».

Таким чином, після надання відпустки без збереження заробітної плати на час карантину працівнику, за його бажанням, може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на загальних підставах тривалістю до 15 календарних днів.

Відправляти у відпустку без збереження заробітної плати примусово, без згоди працівника, є порушенням законодавства про працю.

Відпустка без збереження заробітної плати надається на підставі письмової заяви працівника. Якщо працівник бере відпустку без збереження заробітної плати під час карантину, в заяві слід вказати «у зв'язку із запровадженням карантину».

Звертаємо Вашу увагу, що відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2020 року №1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» (зі змінами), карантин на території України встановлено до 31 травня 2022 року.

Отже, до 31 травня 2022 року (або до закінчення карантину) працівники, які тимчасово виїхали за кордон, або які не можуть з об'єктивних причин виконувати посадових обов'язків (в традиційному режимі або дистанційно), мають право подати заяву на відпустку без збереження заробітної плати та додатково відпустку без збереження заробітної плати на 15 календарних днів на рік за згодою сторін.

Зазначаємо, що відповідно до п.3-1 статті 25 Закону України «Про відпустки» матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території відпустка без збереження заробітної плати надається працівникові в обов'язковому порядку за його заявою.

У випадку, якщо у закладі оголошено канікули чи призупинено освітній процес, працівнику може бути надано частину основної щорічної або додаткової відпусток.

Відповідно до наказу Департаменту освіти і науки Чернівецької обласної військової адміністрації від 10 березня 2022 року №69 в області відновлюється освітній процес з 14 березня 2022 року за дистанційною формою навчання.

З урахуванням обраної форми навчання керівником закладу загальної середньої освіти, згідно з статтею 60² Кодексу законів про працю України щодо окремих працівників може бути запроваджена дистанційна робота.

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 випадку запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України (щодо попередження за 2 місяці) не застосовується.

Наголошуємо на тому, що запровадження дистанційної роботи щодо конкретного працівника закладу освіти є правом, а не обов'язком керівника закладу освіти.

При прийнятті відповідного рішення необхідно керуватися, можливістю виконання працівником трудової функції (визначеної трудовим договором) та можливістю здійснення контролю і фіксації проведеної дистанційної роботи (у т.ч. шляхом аудіо- та відеофіксації).

При прийнятті рішення щодо запровадження дистанційної роботи для окремих працівників рекомендуємо:

1. Видати наказ по закладу освіти щодо переведення на дистанційну роботу конкретних працівників на термін до закінчення воєнного стану на території України та/або окремого рішення керівника закладу освіти, у тому числі і для тих працівників, які знаходяться за межами України.

2. Керівнику закладу освіти забезпечити моніторинг результатів роботи педагогічних працівників, що працюють дистанційно у будь-який доступний спосіб, у тому числі, із використанням засобів відеоконференцзв'язку як один із способів, із належним контролем та фіксацією такої роботи. Не рекомендується запровадження дистанційної роботи для працівників, щодо яких неможливо забезпечити контроль та облік проведеної роботи.

3. У випадку неналежного виконання працівником своїх обов'язків при запровадженні дистанційної роботи, вжити заходів щодо переведення працівника на звичний режим роботи. При неможливості виконання працівником трудової функції у звичному режимі працівник закладу освіти має право подати заяву про відпустку без збереження заробітної плати.

4. Відмова керівника закладу освіти щодо надання можливості запровадження дистанційної роботи для працівника має бути письмово оформленою та мотивованою.

Щодо закладів освіти, в яких призупинено освітній процес (дошкільної, позашкільної освіти, інші) можливе зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною 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.

Порядок оплати часу простою визначаються положеннями статті 113 Кодексу законів про працю України. Відповідно до частини першої цієї статті, час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Відповідно до частини третьої статті 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 заробіток.

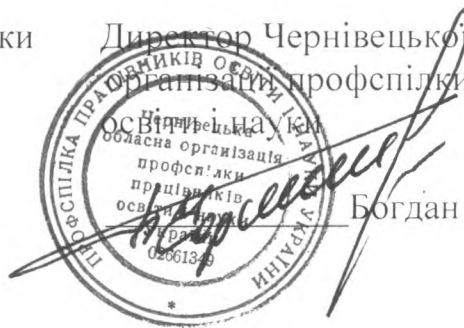
Міністерством освіти і науки України у листі №1/3378-22 від 07.03.2022 «Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану» чітко зазначено, що оплата праці усім працівникам (педагогічним, науково-педагогічним та іншим працівникам) закладів і установ освіти, навчання в яких призупинено, здійснюється у 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.

Директор Департаменту освіти і науки
Чернівецької обласної військової
адміністрації



Оксана САКРІЄР

Директор Чернівецької обласної
організації профспілки працівників
освіти і науки



Богдан ЧОРТИК