



ХЕРСОНСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ

вул. Морська, 13, м. Херсон, 73000, тел/факс (0552) 45-52-96

e-mail: up-osvit@khoda.gov.ua, www.uon.ks.ua

Код ЄДРПОУ 38594843

17.05.2023 № 02-14/551/0/23-323.05 Керівникам закладів позашкільної,
на № _____ від _____ дошкільної, спеціальної, повної
загальної середньої, професійно -
технічної, фахової передвищої та вищої
освіти

Про надання консультативної
підтримки

До Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці протягом 2023 року надходять численні звернення від працівників закладів освіти щодо особливостей застосування норм трудового законодавства під час дії воєнного стану.

З метою запобігання порушенням законодавства про працю та враховуючи зміни, які відбулися у трудовому законодавстві у період дії воєнного стану, Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці листом від 27 квітня 2023 року № ПД/3.2/2597-23 надає консультативну підтримку суб'єктам господарювання у межах проведення інформаційно - роз'яснювальної роботи для використання в практичній роботі (додається).

Додаток: на 5 арк. у 1 прим.

Начальник управління

Тетяна ЮШКО

Загальна частина

До Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (далі - Південне управління), надходять численні звернення від працівників закладів освіти щодо особливостей застосування норм трудового законодавства під час дії воєнного стану.

З метою запобігання порушенням законодавства про працю та враховуючи зміни, які відбулися у трудовому законодавстві у період дії воєнного стану Південне управління надає консультативну підтримку суб'єктам господарювання та проводить інформаційно - роз'яснювальну роботу як з роботодавцями, так і з працівниками, та повідомляє.

З 24.03.2022 особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, у період дії воєнного стану, визначаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136) (зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX).

Норми Закону № 2136, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП України) та інше законодавство про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Щодо обставин призупинення дії трудового договору

В умовах воєнного стану на законодавчому рівні введено поняття «призупинення дії трудового договору» (стаття 13 Закону № 2136).

Так, відповідно до статті 13 зазначеного Закону, призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Тобто, призупинення дії трудового договору можливе у разі, якщо роботодавець не може організувати процес роботи і забезпечити працівника роботою, а працівник не може виконувати свої трудові обов'язки у зв'язку із збройною агресією проти України (проведення бойових дій у населеному пункті, тимчасова окупація, близькість до зони бойових дій, руйнування

виробничих приміщень чи обладнання тощо із одночасною відсутністю працівника (виїхав, залишився на тимчасово окупованій території, не виїхав із зони бойових дій і т.д.), або неможливістю виконувати роботу.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Проте, бажання однієї із сторін трудового договору (працівника або роботодавця) за відсутності об'єктивних обставин не є підставою для призупинення дії трудового договору.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Скасування рішення про призупинення дії трудового договору за ініціативи працівника законодавством не передбачено.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

З наказом про призупинення дії трудового договору мають бути ознайомлені всі працівники, яких цей наказ стосується та які в ньому згадуються. Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Наголошуємо, що призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням. Головною умовою призупинення трудового договору

з працівником, є абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її.

Щодо запровадження простою

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

Отже, ключовою ознакою простою є відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи.

Слід зазначити, що перелік інших обставин, які призводять до простою, чинним законодавством не регламентований. У кожному конкретному випадку причина простою буде своя, зважаючи на не залежні від роботодавця та працівника обставини, які перешкоджають нормальній діяльності закладу освіти. В умовах війни серед причин оголошення простою можуть бути: знищення або пошкодження майна закладу освіти, розташування закладу освіти на тимчасово окупованих територіях або на територіях де ведуться бойові дії, є загроза життю працівників, неможливість організації дистанційної роботи для педагогів, тощо.

Тобто, наявність обставин, які заважають закладу освіти повноцінно здійснювати роботу та нормально функціонувати, надає право роботодавцю прийняти рішення про оголошення простою під час війни.

Відповідно до частини другої статті 34 КЗпП України, 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.

Запровадження простою оформлюється наказом роботодавця, в якому зазначають: причину на підставі якої оголошено простою; коло працівників на яких поширюється режим простою; дату початку і дату закінчення простою (якщо її можна визначити) або подію, із якою пов'язане закінчення простою; інформацію щодо дозволу працівникам не виходити на роботу до його закінчення або про обов'язок бути присутніми на робочих місцях на території закладу та його оплату.

Згідно частини першої статті 113 КЗпП України час простою не з вини працівника, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). При цьому, законодавством не встановлено обмеження щодо можливості оплати часу простою в більшому розмірі. Зокрема, більший розмір може встановлюватися галузевими нормативними документами та колективними договорами.

Для проведення виплат працівникам за період простою законодавством не передбачено жодних окремих умов. Це означає, що для оплати за дні простою зберігаються загальні правила щодо строків виплати заробітної плати працівникам, встановлені у частині першій статті 115 КЗпП України, тобто у строки встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць

через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який робиться виплата.

Звертаємо увагу, що під час оголошення простою дія трудового договору з працівниками продовжується, хоча вони фактично не виконують свої посадові обов'язки. Тобто, вимагати від працівника виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором під час простою, в тому числі на умовах дистанційної або надомної роботи за посадою, за якою власне й оголошено простій – неправомірно.

У разі, якщо працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки, в тому числі і за межами адміністративної будівлі (не на робочому місці), - це є роботою (дистанційною або надомною) і підлягає оплаті відповідно до встановлених чинним законодавством умов оплати праці, а не з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Щодо надання відпустки без збереження заробітної плати

Згідно чинного законодавства оформлення відпусток без збереження заробітної плати є правом, а не обов'язком працівника.

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону № 2136 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 України «Про відпустки». Отже така відпустка може мати необмежену тривалість днів в рамках воєнного стану і надаватись за домовленістю сторін.

Також, із 19.07.2022 працівники мають право на новий вид відпустки без збереження заробітної плати. Так, згідно із частиною четвертою статті 12 Закону № 2136 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 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

Враховуючи викладене, законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця й роботодавець не має права «відправляти» працівника в неоплачувану відпустку без його згоди та/або примушувати працівників до написання заяв про відпустку без збереження заробітної плати.

Скористатися відпусткою без збереження заробітної плати працівники мають право виключно за добровільним бажанням та відповідно до норм чинного законодавства.

Також, виключно за добровільним бажанням працівника його може бути звільнено за власним бажанням відповідно до вимог трудового законодавства. Тобто, роботодавець не має права змушувати працівника звільнитись з роботи. Працівники закладів освіти які з об'єктивних причин не можуть виконувати

посадові обов'язки (у тому числі дистанційно), мають право подати заяву про надання відпустки (із збереженням заробітної плати або без збереження заробітної плати), або про звільнення.

Принагідно інформуємо, що відповідно до частини першої статті 16 Закону № 2136, у період дії воєнного стану Держпраці та її територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Водночас, відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 №303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» Урядом прийнято рішення припинити проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 №64 «Про введення воєнного стану».

Після врегулювання питання щодо можливості проведення таких заходів, з урахуванням вимог, встановлених Постановою №303 Держпраці та її територіальними органами будуть здійснюватися заходи державного нагляду контролю з питань додержання законодавства про працю.

За порушення законодавства про працю роботодавці можуть нести такі види відповідальності: фінансова - на підставі КЗпП України, адміністративна - згідно із КУпАП, кримінальна - відповідно до Кримінального кодексу.

Звертаємо увагу, що лист Південного управління не є нормативно – правовим актом, за своєю природою носить інформаційний, роз'яснювальний та рекомендаційний характер і не встановлює правових норм.