****

**Одеська обласна організація**

**№ 20**

**травень 2022 р.**

Освітній процес під час війни

у запитаннях і відповідях

# Освітній процес під час війни у запитаннях і відповідях

Ми зібрали популярні запитання, що стосуються організації освітнього процесу, умов праці та відпочинку працівників освіти тощо.

**Який документ регулює права та обов’язки працівників під час війни?**

- Понад місяць тому, 24 березня 2022 року, набув чинності Закон України [«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-%D0%86%D0%A5#Text) (Закон №2136). Саме він зараз регулює права nа обов’язки працівників під час війни.

**Чому працюємо 9 травня? Чи будуть додаткові вихідні на Трійцю?**

- 9 травня мали традиційно відпочивати. Втім, під час воєнного стану офіційних святкових та неробочих днів немає. Також не скорочується робочий день напередодні свят. За згаданим законом, тимчасово призупинено дію статті 73 Кодексу законів про працю України (КЗпП).

Наприклад, 13 червня мав би бути неробочим днем, бо це найближчий день до Трійці, яка припадає на неділю. Але якщо війна ще триватиме, у цей день також працюватимемо.

**Чи може бути оголошена шестиденка в школах?**

- Якщо є така потреба, шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування. Тривалість щотижневого відпочинку можуть скоротити до одного дня. Таке зазвичай стається, якщо діяльність стосується саме відвернення або ліквідації наслідків бойових дій. Утім, під час війни за статтею 3 Закону №2136 будь-яких працівників можуть перевести на таку роботу, не обумовлену трудовим договором, навіть без згоди. Два винятки: якщо стан здоров’я не дозволяє працювати на такій роботі і не може йтися про переведення туди, де тривають активні бойові дії. Але йдеться про виключні ситуації, а не про введення шестиденки для того, скажімо, щоб надолужити навчальний процес.

**А по скільки ж годин маємо працювати?**

- У вчителів законодавчо встановлена скорочена тривалість робочого часу, відповідно до статті 51 КЗпП. Під час воєнного стану вона може збільшуватися, але не перевищувати 50 годин на тиждень.

**Якщо у вчителя малі діти, чи можуть залучити працювати понаднормово?**

- На надурочні роботи, у вихідні дні можуть запросити і педагогічних працівників, які мають дітей. Але лише за їхньою згодою та якщо дозволяє стан здоров’я. А ось вагітним та матуся немовлят до року це заборонено у будь-якому разі. Про це йдеться у статті 9 все того ж закону, що регулює трудові відносини на період війни.

**Якими будуть відпустки вчителів в умовах воєнного стану?**

- У статті 12 згаданого закону вказано, що на цей період відпустка становить не більше 24 календарних днів. Решта 32 дні (адже у мирний час у вчителів відпочинок від роботи триває 56 днів) не пропаде. Вона буде надана після припинення дії воєнного стану. Це можуть бути дні відпочинку (але за заздалегідь створеним графіком, який задовольняє як працівника, так і керівника школи) або ж грошова компенсація за невикористану відпустку.

**Можна буде після війни взяти відпустку під час навчального року?**

- Це вирішується школою. Роз’яснення дало Міністерство економіки України у Коментарі до згаданого закону про роботу в умовах воєнного стану. Щорічна основна відпустка (або її частина) надається педагогічним працівникам у період літніх канікул. Це передбачено частиною 14 статті 10 Закону «Про відпустки». Винятки стосуються необхідності пройти санітарно-курортне лікування (пункт 2 постанови Кабміну від 14.04.1997 № 346), а також в інших окремих випадках, передбачених колективною угодою (пункт 4 тієї самої постанови).

**Якщо терміново треба більше, можна брати відпустку власним коштом?**

- Так, і необмежено. [За статтею 26 Закону «Про відпустки»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text) відпустки без збереження заробітної плати зазвичай надаються на термін, не більше 15 календарних днів на рік. Але цей пункт скасовано на час війни частиною 3 статті 12 згаданого закону, який регулює трудові відносини на час воєнного стану. Тепер строк такої відпустки не обмежений.

**Тож учителів змусять написати відпустки власним коштом на літні канікули?**

- Ні, вчителі мають працювати та отримувати зарплатню. Писати заяву на відпустку без збереження заробітної плати вчителю не варто, якщо в нього самого немає такої потреби. Адже потім неможливо довести, чи був примус. На жаль, скарги на такі непоодинокі випадки надходять до Міністерства освіти. МОН довелося навіть розіслати лист від 28 лютого 2022 року № 1/3292-22 про заборону керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати педпрацівників писати такі заяви.

**Чи потрібно працівникові ходити до закладу освіти, якщо в закладі** **оголошено простій?**

- Оголошення простою означає, що працівник не зобов’язаний виходити на роботу. Виходити на роботу працівник в такому разі має тільки якщо був виданий відповідний наказ місцевої військової адміністрації долучатися до робіт із забезпечення діяльності критичної інфраструктури.

Відповідно до нещодавно ухвалених змін у законодавстві, роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою (стаття 3 Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20%22%20%5Cl%20%22Text)).

**Чи законне переведення на ⅔ тарифної ставки без попередження?**

- Так, це законно, якщо це пов’язано з оголошенням простою у закладі освіти офіційним наказом керівника. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Тобто під час воєнного стану керівник не може виплачувати працівникові закладу освіти менше ⅔ тарифної ставки. Це визначено [статтею 113 Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text). Водночас закон не забороняє виплачувати вище, ніж ⅔ тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Зокрема, більший розмір може встановлюватися галузевими нормативними документами та колективними договорами.

**Як має виплачуватися заробітна плата під час простою?**

- Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Тобто під час воєнного стану керівник не може виплачувати працівникові закладу освіти менше ⅔ тарифної ставки. [Це визначено статтею 113 Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text). Водночас закон не забороняє виплачувати вище, ніж ⅔ тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Зокрема, більший розмір може встановлюватися галузевими нормативними документами та колективними договорами.

Відповідно до [листа МОН №1/3378-22 від 07.03.2022](https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voyennogo-stanu), 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.

Якщо освітній процес відбувається в очному або дистанційному форматі, то заробітна плата виплачується у повному обсязі.

**Чи може керівник виплачувати ⅔ тарифної ставки, якщо не було простою?**

- Якщо простій оголошено в закладі освіти не було, й освітній процес відбувається в очному,  дистанційному або змішаному форматі, то заробітна плата працівникам виплачується у повному обсязі. Якщо працівника переводять на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором,  оплата праці за виконану роботу має бути не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

**Чи можуть працівникам закладів освіти на період воєнного стану знімати доплати та надбавки?**

- Тут потрібно враховувати вид нарахування доплати чи надбавки. Наприклад, якщо педагог отримує доплату за класне керівництво, то її педагогічному працівнику буде правильним продовжувати виплачувати, оскільки навіть дистанційно педагог виконує свої обов’язки та координує роботу свого класу. Те ж саме стосується доплати за перевірку навчальних робіт учнів. Якщо ж працівник отримує доплати за завідування кабінетом і знаходиться за кордоном – то зрозуміло, що виконувати саме цю роботу дистанційно він не може – у такому разі правильним буде тимчасово не виплачувати ці доплати, оскільки поки що працівник не може виконувати цю роботу.

**Чи може заклад освіти на певний час припинити роботу через нестачу фінансування і не виплачувати заробітну плату?**

- Не може. Це абсолютно незаконно. В такому разі в закладі освіти має бути встановлено простій. Простій –  зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (стаття 34 Кодексу Законів про працю України).

[Постановою Кабміну від 07 березня 2022 р. № 221](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text) надано право керівникам державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

Також, згідно з [листом МОН №1/3378-22 від 07.03.2022](https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voyennogo-stanu), 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.

Водночас роботодавець може тимчасово зупинити дію трудового договору у зв’язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин (стаття 13 Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20%22%20%5Cl%20%22Text)).

**Чи законно звільняти працівника з посади під час воєнного стану?**

- Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) (стаття 5 Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20%22%20%5Cl%20%22Text)).

**Чи може керівник під примусом звільнити “за власним бажанням” педагогічного працівника, який знаходиться за кордоном і може працювати дистанційно?**

- По-перше, будь-який примус є незаконним: ані до заяв на звільнення, ані до заяв на відпустку. Закликаю освітян не піддаватися тиску та не писати під тиском жодних заяв. Якщо ви власноруч написали заяву на відпустку, відкликати працівника з відпустки може лише керівник закладу освіти – і для цього є чіткі підстави, які визначені законом. Довести, що така заява була написана під тиском або примусом також практично неможливо. Докладніше про це читайте [тут](https://eo.gov.ua/2517-2/2022/03/31/).

По-друге, вчителі мають законне право працювати з-за кордону дистанційно. Чинне законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи.

Відповідно до статті 60-2 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text), 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.

Також Міністерство освіти і науки України видало[лист № 1/3463-22 від 15.03.2022](https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2022/03/lyst_mon_3463.pdf) року щодо дозволу вчителям та викладачам дистанційно працювати з-за кордону.

**Чи правомірна позиція керівників відмовляти у можливості працювати у дистанційній формі педпрацівникам, які обіймають посади: заступника директора, практичного психолога, педагога-організатора та вимушено знаходяться за кордоном?**

- Неправомірна. Працівники, які обіймають ці посади, також цілком можуть виконувати свої трудові обов’язки дистанційно. Нагадую, чинне законодавство не встановлює жодних територіальних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи. Відповідно до статті 60-2[Кодексу законів про працю](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) [України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text), 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. Також Міністерство освіти і науки України видало відповідний лист[№ 1/3463-22 від 15.03.2022 року](https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2022/03/lyst_mon_3463.pdf) щодо можливості дистанційної роботи працівників з-за кордону.

**Чи правомірні дії керівництва закладу освіти, яке вимагає проводити дистанційне навчання на робочих місцях, не надавши гарантій безпеки під час повітряних тривог (відсутність укриття)?**

- Неправомірні. Міністерство освіти і науки України видало[лист № 1/3463-22 від 15.03.2022](https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-nadannya-informaciyi)року  у якому чітко зазначено, що кожен працівник (педагогічний, науково-педагогічний та інші працівники) закладів і установ освіти, робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити робоче місце та, відповідно, несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, у тому числі за межами території України.

**Чи можуть керівники закладів залучати педагогічний колектив до нічних чергувань, зокрема жінок, які мають малолітніх дітей?**

- У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.  (стаття 3 Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text)).

Але у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки та жінки, які мають дитину до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (стаття 8  Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text)).

  Працівники, які мають дітей (крім вагітних жінок, жінок, які мають дитину до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, направлятися у відрядження (стаття 9 Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20%22%20%5Cl%20%22Text)).

У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем (стаття 6 Закону України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20%22%20%5Cl%20%22Text)).

**Керівництво закладу освіти змушує працівників, які знаходяться за кордоном, заповнювати журнали. Як діяти працівнику, якщо він не може цього зробити?**

- Облік проведених занять та успішності учнів можна здійснювати в електронному форматі, а паперові журнали заповнити (якщо у цьому є потреба) після завершення дії воєнного стану. Нормативно це питання поки що залишається неврегульованим.

**Чи потрібно працівникам закладів освіти проходити  під час воєнного стану медичні огляди? Чи може керівник закладу вимагати в педагогічного працівника проходити медичний огляд власним коштом?**

- Примус проходити обов’язкові медогляди власним коштом незаконний. Відповідно до [постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559 “Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов’язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text), витрати закладів і установ охорони здоров’я, пов’язані із проведенням обов’язкових медичних оглядів працівників бюджетних установ і організацій, покриваються за рахунок коштів, передбачених кошторисом на утримання відповідного закладу та установи охорони здоров’я.  Управління освіти та заклади освіти мають закладати кошти на проходження медичних оглядів у своїх бюджетах та кошторисах і, відповідно, укладати договори із закладами охорони здоров’я на проведення медичних оглядів. Укладання договорів щодо медоглядів прямо передбачено п. 2.4 [“Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій”, який затверджено наказом МОЗ від 21.05.2007 №246](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07%22%20%5Cl%20%22Text).

Поки немає змін щодо скасування необхідності проходити медогляди під час воєнного стану.

Джерела:

1. [Портал «Освіторія»](https://osvitoria.media/experience/vidpustka-vyhidni-ta-likarnyani-vchytelya-pid-chas-voyennogo-stanu-usi-zminy-ta-obmezhennya/)
2. [Веб-сайт освітнього омбудсмена України Сергія Горбачова](https://eo.gov.ua/osvita-pid-chas-voyennoho-stanu-30-zapytan-ta-vidpovidey/2022/04/18/)

*Підготувала фахівець з інформаційно-аналітичної роботи*

*Вінковська Г.О.*