

УДК 349.2 (477)

Леонід Остапенко
Національний університет “Львівська політехніка”,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільного права та процесу ІППО

ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

<http://doi.org/10.23939/law2022.34.070>

© Остапенко Л., 2022

Зазначено, що 24 лютого 2022 р. відбулось вторгнення російських військ на територію України, яке заставило державні органи прийняти воєнний стан в країні. Внаслідок чого постає ряд питань, як діяти в воєнний стан різноманітним сферам і об'єктам. Важливим моментом у даному контексті є освітня сфера, а саме особливості її правового регулювання оплати праці працівників закладів освіти в умовах воєнного стану. Охарактеризовано основні нормативні акти, які регулюють діяльність освітньої сфери під час воєнного стану у державі. Наведено головні обов'язки керівників закладів освіти щодо підтримки і функціонування працівників у режимі воєнного стану.

Акцентовано увагу на тому, що запровадження воєнного стану в Україні є жорсткою необхідністю, яка виникла в результаті воєнної агресії з боку Російської Федерації. Здійснено аналіз змісту вимог і пояснень МОН України (накази, листи) в частині: дотримання роботодавцями вимог законодавства про працю стосовно дотримання таких стандартів, як : мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та відпочинку, максимальний робочий час; заборони роботодавцям примушувати працівників писати заяви про відпустку; особливості праці працівників освіти на дистанційній основі з дотриманням відповідного режиму роботи; здійснення моніторингу зі сторони роботодавця за роботою працівника і результатами його трудової діяльності.

Охарактеризовано порядок обчислення заробітної плати працівників закладів освіти, за умов, коли окремі заняття не проводились із незалежних від працівника освіти причин. З'ясовано особливості освітньої діяльності працівників, які на сьогодні є добровольцями територіальної оборони з поширенням і забезпеченням гарантій їх правового і соціального статусу, що пов'язаний в окремих випадках з індивідуальним графіком роботи в сфері освіти.

Ключові слова: заклади освіти, воєнний стан, війна, оплата праці, правове регулювання.

Постановка проблеми. На час воєнного стану виникає потреба у вирішенні трудових спорів та захисті прав працівників на працю та відпочинок, враховуючи передбачені в Конституції України обмеження прав під час воєнного стану.

Аналіз дослідження проблеми. Зважаючи на дуже короткий термін, сучасна наука ще не сформувала достатню кількість робіт, які присвячені діяльності органів публічного управління у

воєнний стан. При цьому сформовано ряд нормативно-правових активів, які потребують вивчення та обґрунтування.

Мета статті полягає у дослідженні правових аспектів регулювання оплати праці працівників закладів освіти в умовах воєнного стану. Для цього треба розглянути правові аспекти функціонування закладів освіти; охарактеризувати основні нормативно-правові акти; вивчити дії та обов'язки керівників закладів освіти стосовно оплати праці.

Виклад основного матеріалу. У березні набув чинності Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX від 15.03.2022 р. (далі – Закон № 2136-IX). Цей нормативно-правовий акт дає змогу регулювати ряд трудових відносин працівників усіх суб'єктів господарювання, установ і організацій нашої країни. Те, що був введений воєнний стан, здійснило великий вплив на трудову діяльність працівників кожної із галузі, зокрема закладів освіти [1].

У ч. 1 ст. 8 Закону України “Про правовий режим воєнного стану” № 389-VIII від 12.05.2015 р. зазначено, що військово командування може на тимчасовій основі здійснювати обмеження конституційних прав і свобод громадян нашої держави, що відповідає вимогам ст. 64 Конституції України [2].

Підставою для ведення таких обмежень для населення України є запровадження воєнного стану у державі, зміст якого полягає у забезпеченні особливого правового режиму у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки для державної незалежності України, її територіальної цілісності, а також подання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози щодо територіальної цілісності та інших загроз, що зумовили обмеження конституційних прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Отже, згідно із Указом Президента № 64/2022 від 24.02.2022 р., кожен зобов'язаний виконувати функції, які пов'язані із здійсненням оборонних робіт, ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій та виконанням суспільно корисних робіт для того, щоб забезпечити потреби ЗСУ, правоохоронних органів та сил цивільного захисту, а також забезпечити інші сфери економіки [3]. Передусім це стосується:

- використання наявних потужностей та трудових ресурсів підприємств, установ, організацій усіх форм власності для потреб оборони, зміни режимів їх роботи і виробничої, а також умов праці відповідно до законодавства про працю;

- трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, під час виконання якої забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності, поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання робіт зберігається відповідне робоче місце (посада).

Працівники, які займаються суспільно-корисними роботами у період воєнного стану зберігають за собою місце роботи і посаду. Роботодавці можуть укладати з новими працівниками строковий трудовий договір на те, щоб замінити тимчасово відсутніх працівників для того, щоб усунути дефіцит у кадрах.

Згідно із частиною 3 ст. 20 Закону № 2136-IX, особи, які займаються суспільними роботами, зберігають за собою мінімальну заробітну платну, мінімальну відпустку, час відпочинку між змінами, робоче місце і посаду [1].

Згідно із ст. 45 Конституції України, забезпечується право на відпочинок для будь-якого працівника. Саме тому у період воєнного стану має надаватися щотижневий відпочинок, а також повинні оплачуватися щорічні відпустки і скорочуватися періоди зміни у нічний час [4].

Водночас ст. 45 Конституції України має положення про те, що на час воєнного стану діє максимальна тривалість робочого тижня працівників і мінімальна тривалість відпочинку [4].

Для працівників, яким встановлено скорочену тривалість робочого часу, тривалість робочого тижня не може перевищувати 50 годин.

У листі Міністерства освіти і науки України № 1/3292-22 від 28.02.2022 р. (далі – Лист № 1/3292-22) наводиться інформація про заборону керівникам органів управління освітою або керівникам освітніх закладів примушувати працівників писати заяви про відпустку за власні кошти [5]. Працівники тільки на добровільній основі і за власним бажанням можуть брати відпустку і звільнитися за власним бажанням, згідно із вимогами трудової нормативної бази. Вважаємо, що треба вводити обмеження з цього приводу з урахуванням обставин і потреб для країни на час воєнного стану.

При цьому можна допускати звільнення працівників роботодавцями у період тимчасової непрацездатності або у період перебування працівників у відпустках.

Окрім того, необхідно розглянути особливості праці працівників освіти, які виїхали за межі держави. Будь-які працівники освітніх закладів та наукових установ, які на тимчасовій основі виїхали за кордон і з поважних причин не мають змоги виконувати ряд посадових обов'язків, мають право на відпустку, а також на те, щоб звільнитися за власним бажанням.

Правового регулювання потребують працівники освіти, які зайняті дистанційною роботою. Дистанційна робота передбачає виконання роботи працівником поза робочим місцем чи в будь-якому місці, де є доступ до інформаційно-комунікаційних технологій.

У Листі МОН України № 1/3378-22 наведено роз'яснення, що у разі, якщо не можливо проїхати до робочого місця за об'єктивними причинами, працівник може виконувати свою роботу вдома, тому рекомендують запровадити освітньому закладі або науковій установі дистанційний режим роботи [5].

За цього необхідно, відповідно до вищезгаданого наказу, ознайомити кожного працівника будь-яким доступним способом із даною інформацією, зокрема за допомогою засобів електронного зв'язку.

У разі, якщо освітній заклад ввів дистанційний режим, будь-який працівник має самостійно визначити власне робоче місце та нести відповідальність за його безпечність і нешкідливість умов праці на ньому. Окрім цього за кожним працівником збереженні права та обов'язки, які визначені у такому нормативному акті, як Кодекс законів про працю України тощо.

Наявність у закладі освіти дистанційного режиму не поширюється на працівників, які перебувають у відраядженнях; працівників, яких призвали до проходження воєнної служби або до служби в територіальній обороні.

Керівники закладів освіти мають забезпечити моніторинг результатів роботи будь-якого працівника, передусім за допомогою використання засобів відеоконференції.

У разі, якщо зупинено роботу, що викликано відсутністю організаційних та технічних умов, які потрібні для того, щоб виконувати роботу або іншими обставинами, то цей момент треба розглядати як простій, що передбачено ст. 34 Кодексу законів про працю України. Дана ситуація формується тоді, коли за об'єктивними причинами не має можливості організувати роботу у дистанційному форматі.

Згідно із частиною 2 статті 34 КЗпП України, у разі простою працівники мають бути переведені за їх згодою, враховуючи при цьому рівень їх кваліфікації, на інше робоче місце в тій же самій локації на термін до одного місяця [6].

Лист № 1/3378-22 вміщує інформацію про те, що при 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 протипоказаний такий вид роботи [5].

Інформація, яка стосується порядку оплати часу простою наведена у положеннях Кодексу законів про працю, а саме у ст. 113. У частині 1 ст. 113 КЗпП України простої не по вині працівників, зокрема у термін карантину, який встановлено Кабінетом Міністрів України, мають оплачуватися в розрахунку не менше, ніж 2/3 від окладу працівників [6].

Відповідно до частини 3 ст. 113 КЗпП України, за час простою, коли виникла небезпечна для життя чи здоров'я працівників ситуація, або для людей, або в навколишньому природному середовищі, які їх оточують, не з вини працівників, за ними зберігається середній заробіток.

Щодо оплати праці працівників закладів освіти під час призупинення навчання МОН України направлено листа № 1/3277-22 від 25.02.2022 р. керівникам департаментів (управлінь) освіти і науки з рекомендацією щодо припинення освітнього процесу у закладах освіти та оголошення канікул, а їхня оплата праці виплачується відповідно до норм чинного законодавства.

Згідно з пунктом 78 та 89 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, яку затверджено наказом МОН України № 102 від 15.04.1993 р., передбачається, що в окремі періоди, коли заняття не проводяться з незалежних від викладача причин, оплата його праці відбувається з розрахунку заробітної плати, яку встановлено внаслідок тарифікації, при умові, що викладачі або вчителі зайняті в іншій педагогічній роботі. Якщо ж відсутня педагогічна робота, час простою має бути оплачений у порядку і величині, які визначені в Кодексі законів про працю України.

При цьому, згідно із пунктом 8.3.3 Галузевої угоди № 12 від 18.06.2021 р. між МОН України і ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021–2025 рр., керівникам освітніх закладів рекомендовано забезпечити оплату праці працівникам освіти під час:

- простоїв без вини працівників, у розмірі середнього рівня заробітної плати;
- праці педагогічних працівників освітніх закладів, у разі, якщо у певний період не проводились заняття із незалежних від них причин із розрахунку заробітної плати, яку було встановлено при тарифікації та із тим, що дотримуються умови чинної нормативно-правової бази;
- підвищення рівня кваліфікації вчителів і викладачів у дистанційній формі і під час карантинного періоду, та із здійсненням навчальних процесів дистанційно;
- праці педагогічних працівників, об'єм навчального навантаження яких є фактично виконаним.

У разі, якщо призупинено навчальний процес, то оплату праці усім вчителям і викладачам треба здійснювати в розмірі середнього рівня заробітної плати.

Оплата праці педагогічних працівників здійснюється за тарифікацією з дотриманням при цьому умов чинного законодавства.

Згідно із листом-роз'ясненням МОН України № 1/3378-22 від 7.03.2022 р., у випадку втрати зв'язку з працівником, який відсутній на робочому місці, рекомендується табелювати відсутність працівника кодом "НЗ" ("відсутність з нез'ясованих причин") [5].

Після з'ясування обставин та виявлення поважних причині, можна редагувати табель кодом "Г" ("інші причини неявки").

Відсутність працівника може бути зумовленою призовом на військову службу або залученням до підрозділів територіальної оборони.

Окремо треба приділити увагу працівникам освіти, які є добровольцями територіальної оборони. За частиною 3 ст. 9 Закону України "Про основи національного спротиву", до добровільних формувань територіальних громад залучаються громадяни України, які відповідають вимогам, установленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медогляд, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони [7].

За частиною 2 ст. 24 Закону України "Про основи національного спротиву", під час участі членів територіальної оборони у підготовці, і виконанні завдань територіальної оборони, на них

поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Щодо особливого періоду, то, відповідно до статті 1 Закону України “Про оборону України”, він розпочинається у момент, коли було оголошено рішення стосовно мобілізації, при цьому суди не зараховують цільову мобілізацію, або проведення прихованої мобілізації, або у момент, коли ввели воєнний стан у державі чи в окремих регіонах країни, та охоплює час мобілізації, воєнний час і термін після того, як закінчились воєнні дії.

У ст. 1 Закону України “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” наведено інформацію про те, що особливий період має охоплювати термін мобілізації, воєнний час і частково термін відбудування після того, як воєнні дії закінчаться [8].

У частині 1 ст. 119 КЗпП України у період, коли здійснюються державні або громадські обов’язки, у випадку, якщо їх можливо виконувати у робочий час, кожному працівнику має гарантуватися збереження місця роботи і середньої величини заробітної плати [6].

Беручи до уваги особливість проходження служби в територіальній обороні, яка періодично може залучити працівників до того, щоб виконувати громадські обов’язки, роботодавці не зобов’язані видавати наказ про звільнення працівників від виконання їх роботи по трудовим договорам.

Для працівника освіти, який служить у територіальній обороні, рекомендується вироблення індивідуального графіку роботи.

Індивідуальний робочий графік повинен враховувати рівень залучення працівника в територіальній обороні та можливість виконання своїх посадових обов’язків, передбачених трудовим договором.

У Листі № 1/3378-22 роз’яснюється, що до обов’язків територіальної оборони у робочий час працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку [5].

Після того, як відбувся факт отримання працівником призову до воєнної служби, він зобов’язаний повідомити про це керівників. Керівники зобов’язані видати наказ про увільнення працівників від роботи із збереженням середнього рівня заробітної плати, місця роботи та посади (згідно із статтею 119 КЗпП України), після того, як буде отримано підтвердження щодо призову.

Згідно із статтею 119 КЗпП України, у термін виконання державних або громадських обов’язків, у разі якщо дані обов’язки можуть здійснюватися у робочий час, будь-якому працівнику потрібно зберегти робоче місце, посаду і середню зарплату.

В частині 2 ст. 39 Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу” права громадян України, призваних на строкову військову службу, або тих, що служать за контрактом, гарантуються частинами 3 і 4 ст. 119 КЗпП України [9].

Листом № 1/3378-22 від 07.03.2022 р., пояснюється, що призваними працівниками на строкову військову службу на час до її закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток.

В цьому випадку працівникам здійснюється виплата за державні кошти України, відповідно до Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” (частина 3 ст. 119 КЗпП України).

У частині 7 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення зазначаються аспекти стосовно адміністративної відповідальності за порушення виконання гарантій та пільг робітникам, які залучені до виконання обов’язків, що визначені у таких нормативних актах, як : “Про військовий обов’язок і військову службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”.

Щодо запису про звільнення співробітників по причині призову, то його не вносять до трудової книжки.

Висновки. Проведене дослідження дозволило виявити важливість вивчення правових аспектів регулювання оплати праці працівників закладів освіти в воєнний стан. Державними органами оперативно було сформовано ряд нормативно-правових актів, в яких зазначається про особливості дій керівників закладів освіти у воєнний стан. Метою подальших досліджень має стати аналіз сучасного стану та тенденцій зміни оплати праці в закладах освіти в період воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX. 2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України № 389-VIII. 2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
3. Про затвердження Указу Президента України “Про введення воєнного стану в Україні” : Закон України № 2102-IX. 2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.
4. Конституція України. 1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
5. Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану : Лист МОН України №1/3378-22. 2022. URL : <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voyennogo-stanu>.
6. Кодекс законів про працю України. 1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Про основи національного спротиву : Закон України № 1702-IX. 2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#Text>.
8. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України № 3543-XII. 1993. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
9. Про військовий обов’язок і військову службу : Закон України № 2232-XII. 1992. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>.

REFERENCES

1. *Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu* : Zakon Ukrainu. No. 2136-IKH. (2022). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
2. *Pro pravovyy rezhym voyennoho stanu* : Zakon Ukrainu. No. 389-VIII. (2015). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> [in Ukrainian].
3. *Pro zatverdzhennya Ukazu Prezydenta Ukrayiny “Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukrayini”* : Zakon Ukrainu. No. 2102-IX. (2022). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> [in Ukrainian].
4. *Konstytutsiya Ukrayiny*. (1996). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
5. *Pro praktyku zastosuvannya trudovoho zakonodavstva u haluzi osvity i nauky pid chas diyi pravovoho rezhimu voyennoho stanu* : Lust MON Ukrainu. No.1/3378-22. (2022). URL : <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voyennogo-stanu> [in Ukrainian].
6. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny*. No. 322-VIII. (1971). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
7. *Pro osnovy natsionalnoho sprotyvu* : Zakon Ukrainu. No. 1702-IX. (2021). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#Text> [in Ukrainian].
8. *Pro mobilizatsiynu pidhotovku ta mobilizatsiyu* : Zakon Ukrainu. No. 3543-XII. (1993). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> [in Ukrainian].
9. *Pro viyskovyy obovyazok i viyskovu sluzhbu* : Zakon Ukrainu. No. 2232-XII. (1992). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> [in Ukrainian].

Дата надходження: 22.04.2022 р.

Leonid Ostapenko
Lviv Polytechnic National University,
Doctor of Law, Associate Professor,
Professor of the Department of Civil Law and Procedure
Educational and Scientific Institute law, psychology and
innovative education

ON REMUNERATION OF EMPLOYEES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER MARTIAL LAW

On February 24, 2022, Russian troops invaded the territory of Ukraine, which led state authorities to adopt a military situation in the country. As a result, a number of questions arise how to act in martial law in various spheres and objects. An important point in this context is the educational sphere, namely the peculiarities of its legal regulation of remuneration of employees of educational institutions in the languages of martial law.

The work described the main regulations that regulate the activities of the educational sphere, regulate the military situation in the state. The main duties of the heads of educational institutions for the support and functioning of workers are given.

Attention is focused on the fact that the introduction of martial law in Ukraine is a strict necessity that arose as a result of military aggression by the Russian Federation, as well as the Law of Ukraine “On Military Duty and Military Service”, the Codes of Ukraine: the Labor Code of Ukraine, the Code of Ukraine on Administrative Offenses, the orders of the Ministry of Education and Science of Ukraine and other central executive authorities.

The analysis of the content of requirements and explanations of the Ministry of Education and Science of Ukraine (orders, letters) is carried out in part: compliance by employers with the requirements of labor legislation regarding compliance with such standards as the minimum wage, the minimum period of leave and rest, maximum working hours; prohibitions on employers to force employees to write applications for leave; peculiarities of work of education workers on a distance basis in compliance with the appropriate mode of work; monitoring by the employer on the employee's work and the results of his work.

The procedure for calculating the salaries of employees of educational institutions is characterized, provided that individual classes were not held for reasons beyond the control of the education worker.

The peculiarities of educational activities of employees who are currently volunteers of territorial defense with the dissemination and provision of guarantees of their legal and social status, which is associated in some cases with an individual work schedule in the field of education, have been clarified.

Key words: educational institutions, martial law, war, remuneration, legal regulation.