

УДК 349.2

**ЗАСТОСУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ЗАКЛАДАХ
ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄНОГО ЧАСУ**

Курепін В.М., старший викладач кафедри методики професійного навчання
Миколаївський національний аграрний університет

В Україні з 24.02.22 року у зв'язку з військовою агресією росії проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» був введений особливий правовий режим - воєнний стан. Тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану були введені тимчасові обмеження прав і законних інтересів громадян України, які передбачені частиною першою статті № 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Зокрема, це права, передбачені статтями №№ 43-44 Конституції України, які передбачають право на працю та право на страйк для працюючих.

У зв'язку з цим постали питання законодавчого регулювання трудових відносин працівників закладів вищої освіти України. Терміново було необхідно вирішувати багато проблем, пов'язаних з нормативною регламентацією відносин керівників та працівників закладів освіти щодо особливостей застосування норм трудового законодавства під час дії правового режиму воєнного стану.

Перш за все керівники вищих навчальних закладів для забезпечення всіх учасників освітнього процесу під час правового режиму воєнного стану за

рекомендаціями МОН оголосили канікули на два тижні. Під час оголошених канікул оплата праці працівників закладів освіти здійснюється відповідно до норм чинного законодавства.

Тимчасова перерва дозволила всім учасникам освітнього процесу визначитись із реаліями сьогодення. Перш за все у регіонах активних бойових дій та атак нахабних загарбників евакуюватися та зберегти своє життя. Керівникам освітніх установ ввести план дій по захисту робітників, які залишилися на робочих місцях та об'єктів господарювання установ освіти тощо.

Відповідно до Указу Президента № 64/2022 «Про ведення воєнного стану в Україні», Рекомендацій МОН України та інших локальних нормативних актів з 14.03.22р. в закладах вищої освіти було запроваджено освітній процес. Позиція прийнятого рішення є такою, - надати можливість молоді отримати знання у цей складний період за допомогою запровадження дистанційного навчання. Це стосується студентів, які мають можливість навчатися дистанційно [1]. Для тих студентів, які цієї можливості не мають, або умови воєнного стану створюють для них загрози, по закінченню воєнного стану в Україні та нашій Перемозі, повинні бути організовані додаткові заняття та консультації, що забезпечить успішне закінчення ними навчального року та своєчасне отримання випускниками своїх дипломів.

Руйнування інфраструктури та порушення нормального функціонування освітніх установ [2] інші обставини особливого правового режиму вимагають суттєвого перегляду чинної системи трудових відносин. Кодекс Законів про Працю (КЗпП) не містить спеціальних правил організації праці в воєнних умовах, в ньому не передбачено відповідних обмежень прав працівників на цей час. Тому було розроблено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон), який набрав чинності 24.03.2022 р. Передбачається, що він діятиме протягом усього періоду воєнного часу та його норми матимуть пріоритет порівняно з нормами КЗпП.

За таких обставин, коли проїзд до робочого місця працівників неможливий у зв'язку з об'єктивними причинами (небезпека, зупинений транспорт тощо) [3], вони можуть виконувати роботу дистанційно. В умовах дистанційного режиму роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому [4]. Під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства.

Дистанційний режим роботи не поширюється на працівників, які знаходяться у відрядженні, а також на працівників, які призвані на військову службу (знаходяться на військовій службі відповідно до вимог чинного законодавства) або проходять службу у підрозділах територіальної оборони.

Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами у Кодексу Законів про працю розглядається як простій (стаття № 34 КЗпП України) [5]. В умовах воєнних дій можливе вимкнення комунікацій, які не дозволяють виконання дистанційної роботи (електроенергія та мережа Інтернет). Закон не розглядає, як порушення трудової дисципліни неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій. Керівнику закладу вищої освіти рекомендується забезпечити щоденний моніторинг результатів роботи працівників у будь-який доступний спосіб, у тому числі із використанням засобів відеоконференцзв'язку.

У випадку неможливості виходу частини працівників на роботу або неможливості працювати дистанційно, згідно Закону, доцільно надати таким працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (статті № 25, № 26 [Закону України «Про відпустки»](#)).

Працівникам, яких було переведено на дистанційну роботу за наказом роботодавця, необхідно заздалегідь погоджувати з працівником комунікацію та взаємодію під час дистанційної роботи. Це буде забезпечувати належну організацію виконання дистанційної роботи, можливість своєчасно ознайомлюватися з наказами та розпорядженнями керівника, іншими документами роботодавця. При виконанні дистанційної роботи працівникові гарантується вільний часу для відпочинку, під час якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок, як з тими кого навчають, так і з керівництвом освітньої установи. Це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни [6]. Період вільного часу для відпочинку доцільно визначити у трудовому договорі про дистанційну роботу[7].

Умови воєнного стану передбачають відсутність працівника на робочому місці, або при з'ясуванні причин відсутності він не виходить на зв'язок, у такому випадку Законом рекомендовано табелювати його відсутність кодом «НЗ», - відсутність з нез'ясованих причин. При подальшому з'ясуванні обставин відсутності та виявлення поважних причин табель корегується кодом «І», - інші причини неявки.

Працівники закладу вищої освіти, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад або які залучаються до виконання обов'язків передбачених Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», можуть бути відсутні через призов або вступ на військову службу або через службу у підрозділах територіальної оборони. Таким працівникам згідно Закону гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, надаються гарантії та пільги.

Законом враховано специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівників закладу вищої освіти до виконання своїх обов'язків. У такому випадку керівник закладу вищої освіти може не видавати наказ про увільнення працівників від виконання

роботи за трудовим договором, а навпаки може розглянути питання про доцільність чи можливість встановлення для таких працівників, які проходять службу в територіальній обороні, індивідуального режиму роботи (при об'єктивній можливості). В кожному конкретному випадку керівникові слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

Керівник закладу вищої освіти за умови отримання повідомлення про призив на військову службу працівника освітньої установи видає наказ про його увільнення від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади, після отримання відповідних підтверджуючих документів. Такі працівники користуються гарантіями, які передбачені частинами третьою та четвертою статті № 119 КЗпП. До трудової книжки запис про звільнення співробітника у зв'язку із призовом на військову службу не вноситься.

На жаль є випадки при яких працівники закладів вищої освіти під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми. За ними зберігаються гарантії згідно частини п'ятої статті № 119 КЗпП.

Отже, дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану визначає особливості трудових відносин у закладах вищої освіти. Вони регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України, на період дії воєнного стану мають пріоритетне застосування для працівників освітніх установ. Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на цей час не застосовуються, водночас, інші положення законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, можуть та повинні застосовуватися у відносинах між працівниками та керівництвом закладів вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Костюченко М.А., Ноздрьова С.Г. Особливості організації дистанційного навчання у професійно-технічних навчальних закладах // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020р. С. 124-126. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8160>.

2. Курепін В. М. Воєнні конфлікти, як глобальні екологічні проблеми суспільства // Педагогічні інновації : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 28-29 квітня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021, С. 156-158. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9296>.

3. Курепін В. М., Демченко А. В. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 36-39. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199>.

4. Веліховська А. Б., Курепін В. М. Психолого-педагогічні проблеми готовності викладачів до організації дистанційного навчання. // Наука, освіта, культура: матеріали міжнар. науково-практичної конференції, присвяченої 30-й річниці Комратського державного університету, 11 лютого 2021 р., м. Комрат. Молдова : Комратській державний університет, 2021. Т. 1: Економічні науки. Сільське господарство і переробна промисловість. Інформаційні технології, математика і фізика. Право і політичні науки. Психолого-Педагогічні науки. С. 462-466. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8486>.

5. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.

6. Курепін В. М. Особливості системи управління охороною праці в аграрних підприємствах: економічні аспекти розвитку. Modern Economics. 2021. № 29(2021). С. 107-114. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V29\(2021\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V29(2021)-17).

7. Запорожець Д. В. Режим роботи і облік робочого часу на підприємстві // Перспективна техніка і технології – 2021 : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів, 21-23 вересня 2021 р., м. Миколаїв. Т. 1 / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 46-50. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10404>.