

можливість передбачена колективним договором такого роботодавця, та на це є згода первинної профспілкової організації. І хоча чинна редакція ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» не містить (як це було у її попередній редакції) прямої вказівки на те, що з такими працівниками можуть бути укладені трудові договори, проте вимоги щодо застосування праці працівників та гарантії, передбачені для них цією ж статтею, дають підстави наполягати на цьому. До того ж, у п. 14.1.183 ст.14 Податкового кодексу України, в якому йдеться про послугу з надання персоналу, така вказівка є. Зокрема, наголошується, що угода про надання персоналу може передбачати укладення трудового контракту з особою, у розпорядження якої направлені фізичні особи (працівники).

Підсумовуючи зазначимо, що працівник та роботодавець самі вправі обирати найбільш прийнятний для них спосіб подальшої співпраці, зважаючи на обставини, в яких вони опинилися. Від рішення, яке буде прийнято сторонами трудових відносин, буде залежати чи такі відносини триватимуть або ж будуть припинені. Але, навіть, якщо сторони приймуть рішення про припинення трудових відносин одним з способів, які розглядалися вище, працівник матиме можливість працювати та отримувати винагороду за свою працю, а роботодавець, для прикладу, провівши скорочення чисельності працівників, збереже свою виробничу здатність.

УДК 349.2

Orcid0000-0003-4383-6177

Курепін Вячеслав Миколайович,
доцент кафедри методики професійного навчання,
Миколаївського національного аграрного університету,
кандидат економічних наук,
e-mail: kypins@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО ЧАСУ

Надійний захист, це те що сьогодні потребує наша країна. Надійний тил, це опора одне одного, яка разом дозволяє переживати біль та тривогу. Завдяки спільній вірі та підтримці ми продовжуємо працювати і гідно тримати свій фронт - фронт освіти і науки. Завдяки спільним силам, бажанню, мріям та стійкості ми наближаємося до Перемоги.

Однією з першочергових завдань в освітньому фронті є збереження роботи та адаптація робочого процесу освітян до нових воєнних умов [1, с. 336]. Всі розуміють, що нові реалії потребують швидких рішень щодо стабілізації трудових відносин, забезпечення певних гарантія як з боку керівництва освітніх закладів, так й з боку працівників. Це вимагає суттєвого перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану,

мінімізувати всі трудові спори та захистити право працівників на працю та відпочинок, враховуючи передбачені Конституцією обмеження прав людини на період воєнного стану.

У продовж дії воєнного стану немало запитань виникає у керівників і працівників освітніх закладів щодо застосування норм трудового законодавства під час дії правового режиму воєнного стану [2, с. 56]. Є звернення в яких лунають повідомлення про керівників освітніх закладів, які примушують своїх працівників до відпусток без збереження заробітної плати, звільнення освітян інше. Пов'язують такі дії із уведенням в Україні правового режиму воєнного стану.

Тому необхідно дослідити та пояснити деякі питання змісту правового режиму воєнного стану, правові засади діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, освітніх установ в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод працюючих на фронті освіти та науки, їх прав і законних інтересів, які надані Конституцією України [3, с. 5], передбачаються нормами Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон № 7160).

Міністерство освіти і науки України (МОН) категорично забороняє керівникам органів управління/ керівникам закладів освіти примушувати педагогічних та інших працівників писати заяви про такі відпустки (гарантовано право ч. 1 ст 45 Конституції України). Відпустку без збереження заробітної плати надається працівникові лише за його добровільним бажанням, так само і звільнення, але відповідно до трудового законодавства (Лист від 28.02.2022 № 1/3292-22 МОН).

Багато освітян були вимушені з об'єктивних причин тимчасово виїхати за кордон або переміститися в інші місця з міст постійного перебування. За таких обставин вони не могли виконувати посадові/службові обов'язки, в тому числі в традиційному режимі або дистанційно. Згідно норм Закону № 7160 вони мають право подати заяву про відпустку зі збереженням заробітної плати або без її збереження, або про звільнення [4, с. 3].

Згідно листа МОН від 25.02.2022 № 1/3277-22 керівництво галуззю рекомендувало керівникам закладів освіти призупинити навчання та оголосити вимушені канікули. Виник, так званий простій - зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних, щоб виконати роботу, невідвратною силою.

Під час оголошених канікул оплату праці працівникам закладів освіти проводять у відповідності з Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти п. 78 та п. 89, затвердженої наказом МОН від 15.04.1993 № 102. В ті дні коли викладачі не можуть проводити заняття з незалежних від їх причин, оплату праці необхідно здійснювати з розрахунку заробітної плати, встановленої за тарифікацією, за умови, що викладач виконує іншу роботу (організаційну, наукову, виховну тощо). Якщо така робота відсутня, час простою оплачується в порядку і розмірах, які

визначаються Кодексом законів про працю (КЗпП) та Галузевою Угодою між МОН та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України.

Керівники закладів освіти повинні забезпечити:

- розмірі середньої заробітної плати педагогічним (не педагогічним) працівникам, тих, хто працює за сумісництвом, під час простою не з їх вини [5, с. 3];

- оплату праці із розрахунку заробітної плати, встановленої за тарифікацією, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства викладачам та іншим педагогічним працівникам закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) вони не проводять заняття з незалежних від них причин;

- оплату праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження при здійсненні освітнього процесу в дистанційному режимі.

Отже, всі педагогічні, науково-педагогічні працівники закладів освіти у випадках коли навчання призупинено повинні отримувати оплату праці в розмірі середньої заробітної плати. Якщо педагогічним працівникам оплата праці здійснюється за тарифікацією, вона нараховується за тарифами з дотриманням умов законодавства. Під час здійснення освітнього процесу в будь-якій найбільш безпечній формі, наприклад, дистанційній чи змішаній, педагогічним працівникам гарантується збереження місця роботи та заробітної плати, які передбачені законом.

Виконуючі свої конституційні обов'язки щодо захисту держави від загарбників, стаття № 65 Конституції України - захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є обов'язком громадян України, освітяни вступили на службу в територіальну оборону. На час виконання ними державних обов'язків, за чинним законодавством їм гарантовано збереження місця роботи/посади і середнього заробітку.

При таких умовах, коли специфіка служби може передбачати періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків керівнику освітньої установи не обов'язково видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором (контрактом). Доцільно, при можливості, необхідно розглянути питання щодо встановлення для працівників, які проходять службу в територіальній обороні, індивідуального режиму роботи. При вирішенні питання береться до уваги залученість працівника до участі в територіальній обороні, витрати робочого часу на цю діяльність, можливість ефективно виконувати свої обов'язки за трудовим договором.

Неправомірними умовами під час воєнного стану є безпідставне призупинення трудових договорів з працівниками закладу освіти [6, с. 3]. Їх можливо перевести до інших закладів освіти (за згодою працівників), запровадити простій з оплатою, а головною умовою для призупинення трудових відносин є абсолютна неможливість обох сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (контрактом): роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу.

Таким чином, Закон № 7160 суттєво змінює функціонування трудових відносин протягом дії воєнного часу та звужує гарантовані Конституцією України (стаття № 43) права працівників, розширюючи права роботодавців. Таке обмеження конституційного права на працю викликане обставинами активних бойових дій та необхідністю вжиття заходів для захисту держави. Воно цілком очевидно та оправдане.

Список використаних джерел:

1. Курепін В. М., Блащук В. В. Вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні: суспільні та приватні інтереси // Економіко-правові дискусії : матеріали III міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів, аспірантів та науковців, м. Кропивницький, 30 квітня 2022 р. Кропивницький : ЛА НАУ, 2022. С. 335-338. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11712>.

2. Іваненко В. С. Деякі методи оцінки професійних ризиків // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Усеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 55-59. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12472>.

3. Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.

4. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

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. Застосування трудового законодавства у закладах вищої освіти в умовах воєнного часу // Розвиток українського села – основа аграрної реформи в Україні : матеріали Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу, м. Миколаїв, 20-22 квітня 2022 р. / Міністерство освіти і науки України; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв: МНАУ, 2022. С. 8-14. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11433>.