**Організація трудових відносин із працівниками комунальних закладів/установ/організацій з урахуванням нових змін у законодавстві**

14 липня 2022 експерти Програми DOBRE провели для представників територіальних громад вебінар «Права та гарантії працівників комунальних закладів, установ та підприємств в умовах воєнного стану». Із презентацією можна ознайомитись за посиланням.

Під час вебінару розглянули аспекти організації трудових відносин із урахуванням наших нових реалій та змін у законодавстві, які мали місце на 14.07.2022. На момент вебінару, на підпис Президенту вже було передано Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX[[1]](#footnote-0), тому увагу приділили і майбутнім змінам.

У розробленій презентації експерти висвітлили різні варіації відносин із найманими працівниками в умовах воєнного стану, з урахуванням наявних офіційних роз’яснень та відповідями на питання щодо нюансів організації трудових відносин в освітніх закладах, медичній сфері тощо. Головним критерієм під час обрання форми відносин із найнятими працівниками в умовах воєнного стану повинна бути безпека. На другий план відходять питання актуальності, оптимальності, наявності ресурсів і т.п.

Одним із нововведень Закону 2352 є обов’язок роботодавця до початку роботи узгодити із працівником спосіб поінформування останнього про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я під підпис. Повномасштабна збройна агресія, фактичне ведення бойових дій в місцевості, де знаходиться робоче місце працівника, на думку експертів, покладає на роботодавця обов’язок письмово повідомити працівника будь-яким узгодженим способом комунікації про наявність такого ризику. Разом із тим, у разі запровадження дистанційного режиму, роботи місце роботи обирається працівником, роботодавець не несе відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Звертаємо увагу, що для працівників сфери освіти є офіційні роз’яснення МОН України, які є у вільному доступі на офіційному сайті («Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану» від 07.03.2022 № 1/3378-22 <https://tinyurl.com/4fff62dh>; «Про надання інформації» від 15.03.2022 № 1/3463-22 <https://tinyurl.com/mrxyh8zx>, «Про оплату праці працівників закладів освіти від 25.04.2022 № 1/4444-22 <https://tinyurl.com/2u2v86ne>) та деякі інші (<https://tinyurl.com/6xz2mb8u>) , які надають практичні рекомендації застосування чинного законодавства в умовах воєнного стану з урахуванням специфіки для сфери освіти.

Також є певні роз’яснення і для медичної сфери. Наприклад, роз’яснення МОЗ від 24.05.2022 про перелік документів, які потрібні внутрішньо переміщеним медикам для працевлаштування <https://tinyurl.com/y9jvhfn8>.

Закон № 2352 набув сили 19.07.2022. Мінекономіки 19.07.2022 надав коментарі до цього Закону (<https://tinyurl.com/2s3mt77y>), які необхідно враховувати під час застосування нових правил.

Додатково, коротко звертаємо увагу на деякі зміни, які мають певну специфіку **саме для комунальних підприємств/установ/організацій**, які в умовах сьогодення можуть обирати різні форми відносин із найнятими працівниками з урахуванням обстановки в регіоні, місцезнаходження працівника, наявності/відсутності ресурсів/роботи, збереження місця роботи (наявність матеріальної бази) і т.п.

***Дистанційна робота:***

Запровадження дистанційної роботи для працівників закладів освіти (окрім тих, які за специфікою роботи її дистанційно виконувати не можуть, наприклад, сторожі, прибиральники) з урахуванням поточного стану в країні є виходом із ситуації. Щодо форми навчання (очна, дистанційна) – це прерогатива місцевих органів влади з урахуванням ситуації в населеному пункті та відповідності стану приміщення техніці безпеки. Далеко не всі заклади освіти з початком нового навчального року повернуться до очної форми навчання, тому дистанційна робота – оптимальне рішення.

Відповідно до позиції МОН, запровадження дистанційного режиму роботи оформлюють наказом, на період дії воєнного стану зміни до трудового договору не потрібні.

Для працівників медичної сфери дистанційна робота – не таке вже і розповсюджене рішення. Проте наявний вид медичної допомоги – телемедицина - дозволяє і це питання вирішити в площині закону. Тут потрібно зважувати саме на оптимальність запровадження дистанційного режиму роботи через відсутність можливості працювати на робочому місці або наявність загрози життю як працівників, так і пацієнтів.

У разі, якщо будуть приймати нових працівників і щодо них одразу вирішують питання про дистанційний режим роботи, слід взяти до уваги вимоги, запроваджені Законом 2352.

Так, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу, роботодавець повинен до початку роботи узгодити із працівником спосіб поінформування останнього про:

**1)** місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов’язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов’язків), дату початку виконання роботи;

**2)** права та обов’язки, умови праці;

**3)** правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

**4)** організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

**5)** тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

**6)** процедуру та встановлені КЗпП строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Також роботодавець у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Запровадження дистанційної роботи на підприємствах, які надають комунальні послуги населенню, можливо відносно невеликої кількості посад, робота яких не пов’язана із «місцевістю», наприклад, бухгалтер.

***Прийняття нового співробітника на період тимчасово відсутнього***

Із таким співробітником у період дії воєнного стану укладають строковий трудовий договір. Законом № 2352 на роботодавця покладено новий обов’язок інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

Зарплата працівнику, прийнятому на роботу за строковим трудовим договором, виплачують за посадою, на яку його прийнято. Факт відсутності основного працівника, який не виконує своїх обов’язків, на це не впливає (Роз’яснення територіального управління ДСУ з питань праці від 25.06.2022 <https://tinyurl.com/2p8phuay>) .

***Переведення на іншу роботу або зміна умов праці***

Повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці в період дії воєнного стану здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов. До істотних умов праці належать: системи та розмірів оплати праці; пільги; режим роботи; встановлення або скасування неповного робочого часу; суміщення професій; зміну розрядів і найменування посад.

Разом із тим, МОН у своїх роз’ясненнях, посилання на які надано вище, неодноразово звертало увагу на наявність спеціальної норми для працівників сфери освіти – ст. 57-1 ЗУ «Про освіту», яка передбачає збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом, а також на дотримання гарантій працівників освіти.

МОН також наголошує, що керівники закладів освіти мають право зменшувати розміри лише тих доплат і надбавок, які встановлені нормативними актами у граничних розмірах або мають необов’язковий характер (за складність, напруженість, за виконання особливо важливої роботи, за престижність праці тощо) і розмір яких залежить від наявного фонду заробітної плати, затвердженого у кошторисі. Це правило не стосується додаткової роботи (класне керівництво, перевірки навчальних робіт тощо).

***Розірвання договору***

З’явились нові підстави для розірвання трудового договору. Ними є смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; а також відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Зверніть увагу, якщо Ваш працівник не з’являється на роботі більше ніж 4 місяці, але причина його відсутності відома – цей пункт не застосовується.

Додатковою підставою розірвання трудового договору зініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов на підставі ст. 41 КЗпП України стала неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

При цьому, МОН у роз’ясненнях, зазначених вище, наголошує на необхідності збереження усіх посад та штатних одиниць, передбачених Типовими штатними нормативами дошкільних навчальних закладів, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 04.11.2010 р. № 1055, які є обов’язковими для врахування ОМС та органами управління освіти і науки при затвердженні штатних розписів закладів дошкільної освіти. Накази Міністерства освіти і науки, якими затверджено штатні нормативи закладів освіти, є обов’язковими до виконання органами місцевого самоврядування (ч. 2 ст. 64 ЗУ «Про освіту»).

***Відпустка без збереження заробітної плати до завершення дії воєнного стану***

За заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, роботодавець в обов’язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів. Цей час не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Додатково наголошуємо, що Листом МОН від 28.02.2022 № 1/3292-22 Міністерство наголошувало на забороні керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати працівників (педагогічних, наукових, науково-педагогічних, інших) до написання заяв про відпустку без збереження заробітної плати.

***Призупинення трудового договору***

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.

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

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.

***Уточнено правила збільшення нормальної тривалості робочого часу***

Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ці нормине застосовуються до праці неповнолітніх.

 При цьому оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

***Окремо про відпустки***

На період дії воєнного стану надано право роботодавцю скорочувати основну відпустку до 24 календарних днів за поточний робочий рік. Це не означає, що роботодавець зобов’язаний скористатись таким правом. Також роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів (як, наприклад, це встановлено для педагогічних працівників), надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

При цьому пам’ятаємо про те, що педагогічні працівники мають право на матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки під час дії воєнного стану.

Статтею 57 ЗУ «Про освіту» передбачено, що держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам, зокрема, виплату допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки. Чинне законодавство не передбачає скасування зазначеної норми під час воєнного стану

1. Далі – Закон № 2352. [↑](#footnote-ref-0)