

Гірська А.М.

ст. гр. зМУНЗ-11

*Науковий керівник: д. пед. н., професор,
професор кафедри педагогіки та менеджменту освіти*

*Тернопільський національний педагогічний
університету імені В. Гнатюка*

Боднар О.С.

**НОРМАТИВНО – ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ДІЇ
ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

24 лютого 2022 року, у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, введенням воєнного стану, українці обрали пріоритетним збереження життя. Питання забезпечення безпеки людини і суспільства разом із всіма соціальними та економічними процесами набуло особливої актуальності, оскільки безпека є першочерговою потребою індивіда у процесі життєдіяльності.

Заклади освіти не змогли гарантувати особисту безпеку працівника, першочергово його фізичну безпеку, що є важливим складовим безпеки в цілому. Так, частина педагогічних працівників невідкладно виявили бажання бути залученими до роботи в оборонній сфері чи призвані на військову службу, проходять службу у підрозділах територіальної оборони. Гостро постало й питання оформлення трудових відносин з внутрішньо-переміщеними працівникам освіти, та педагогами, які вимушено залишили територію України. Виникла необхідність у продовженні освітнього процесу.

Актуальності набула проблема економічної безпеки працівників закладів освіти, оплати праці під час дії правового режиму воєнного стану, залучення до роботи в оборонній сфері, в умовах дистанційного навчання, чи інших його форм, а також питання оформлення трудових взаємин у випадку неможливості продовження освітнього процесу, попри все,

продовження роботи та бажання зберегти кадри, підтримати працівника, надати можливість здійснення діяльності та виконання плану роботи з іншої країни.

На сьогодні існують чіткі норми законодавства, що визначають особливості правовідносин між роботодавцем та працівником у сфері освітньої діяльності під час дії правового режиму воєнного стану.

У статті 57-1 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 року № 2145-VIII викладено державні гарантії під час війни, надзвичайної ситуації чи стану. Зокрема, стосовно осіб – учасників освітнього процесу – здобувачів, працівників, які в умовах оголошеного воєнного стану змушені змінити місце проживання, змінити робоче місце, чи місце навчання, яким на державному рівні забезпечується організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій безпечній формі; збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом; збереження місця проживання. [1]

У випадку неможливості працівниками проїзду до робочого місця з об'єктивних причин, відбувається організація дистанційної роботи. Для цього керівник видає наказ про запровадження у закладі освіти або науковій установі дистанційного режиму роботи, як форми організації праці, за якої робота виконується за межами робочого приміщення в обраному працівником місці та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому працівник самостійно відповідає за свою безпеку і нешкідливі умови праці. Під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства. Умови дистанційного режиму роботи не поширюються на працівників, що знаходяться в відрядженні, які призвані на військову службу або проходять службу в підрозділах територіальної оборони.

Слід зауважити, що керівник закладу освіти може надати працівникові, який переведений на дистанційну форму роботи і не виконує чи позбавлений можливості виконувати свої функціональні обов'язки: оплачувані відпустки (щорічні, соціальні); відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку; відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством.

Щодо відпусток, то відповідно до частини першої статті 45 Конституції України «кожен, хто працює, має право на відпочинок» [2]. Порядок надання відпусток визначається Законом України «Про відпустки». Виключно за добровільним бажанням працівникам може бути надана відпустка із збереженням заробітної плати (не більше 24 календарні дні в умовах воєнного стану, згідно ст. 12 ЗУ «Про правовий режим воєнного стану») або без збереження заробітної плати (без обмеження строку, встановленого ч.1 ст.26 Закону України «Про відпустки»). відповідно до вимог трудового законодавства. Також виключно з ініціативи працівника його може бути звільнено за власним бажанням відповідно до вимог трудового законодавства. Слід зауважити, що працівники закладів освіти та наукових установ, які тимчасово виїхали за кордон, або з об'єктивних причин не можуть виконувати посадові (службові) обов'язки (у тому числі у традиційному режимі або дистанційно), мають право подати заяви про відпустку (із збереженням заробітної плати або без збереження заробітної плати), або про звільнення.

Варто звернути увагу, що у разі неможливості організувати роботу закладу освіти в дистанційному режимі, через відсутність технічних та організаційних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотну силу чи інші обставини, така ситуація має розглядатися як простій (ст. 34 Кодексу Законів про працю України). Порядок оплати часу простою,

визначаються положеннями ст. 113 КЗпП, відповідно до якої час простою не з вини працівника, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Також визначено, що у випадку виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Забезпечено законодавством України і трудові права та гарантії працівників, які є добровольцями територіальної оборони відповідно до Закону України «Про основи національного спротиву», Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Відповідно до частини першої статті 119 КЗпП України на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Може бути видано наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором. [3] За умови, якщо працівника призвали на військову службу та він повідомив про це роботодавцю, останньому необхідно видати наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади, після отримання відповідних підтверджуючих документів.

Військове командування (військові адміністрації) може запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері, саме залучати до виконання суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України. Державою гарантується забезпечення працівникам (освіти у тому числі) щодо яких запроваджена трудова повинність, залученим до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт дотримання таких гарантій у трудовій діяльності, як збереження попереднього місця роботи (посади), мінімальна заробітна плата,

мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо.

Фінансовий ресурс для виплати заробітної плати працівника освіти у 2022 році, у зв'язку із запровадженням військового стану в Україні, є надто обмеженим, що змушує керівників закладів освіти ухвалювати рішення про зменшення розмірів виплат. Обсяг освітньої субвенції буде зменшено в червні-грудні поточного року, що призведе до недофінансування видатків на оплату праці освітян, які здійснюються за рахунок освітньої субвенції, орієнтовно на 17 відсотків щомісяця.

З метою виконання вимог постанови КМУ від 01.04.2022 року «Про спрямування коштів до резервного фонду державного бюджету», «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», – підкреслили у МОН України. [4]

Однак, необхідно вказати, що за умов погіршення становища працівника, обов'язковим є попередження роботодавцем у встановленому законом порядку про зміну істотних умов праці. Зміна істотних умов праці визначена у ст. 32 КЗпП України та включає зміну систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад.

Як вбачається з позиції Міністерства соціальної політики України у листі від 13 квітня 2017 року № 159/0/22-17 та п. 31 постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «роботодавець повинен видати наказ про внесення змін в організацію виробництва і праці, в якому розкривається зміст цих змін».

[5] Роботодавець може в односторонньому порядку змінити істотні умови праці. У випадку досягнення згоди між сторонами трудового договору жодного обов'язку щодо повідомлення працівника про погіршення умов оплати праці законодавством не встановлено. Якщо ж істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП (ч. 4 ст. 32 КЗпП). При звільненні працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Звільнення на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП може бути оскаржене в суді [6].

Підсумовуючи, варто сказати, що нормативно - правове забезпечення трудових відносин гарантує працівникам освіти їх права та визначає алгоритм дій керівника закладу освіти в умовах сьогодення. Однак актуальним є питання унормування оплати праці педагогічних працівників закладів освіти з урахуванням зменшеного обсягу освітньої субвенції для вирішення якого потрібне внесення змін до законодавства України. Необхідно врахувати, що частина педагогічних працівників зі своїми сім'ями стали переселенцями чи біженцями, а кожен працівник, незалежно від того, наскільки він може виконувати чи не виконувати свої обов'язки за основним місцем роботи, потребує повноцінної заробітної плати, щоб забезпечити базові потреби для виживання.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII
URL:<https://sje.gov.ua/yak-diyati-kerivnictvu-yakshho-pedagog-za-d/>
2. Конституція України, 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Про практику застосування трудового законодавства у галузі освіти і науки під час дії правового режиму воєнного стану. Міністерство

освіти і науки України (2022 р.) URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-praktiku-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-galuzi-osviti-i-nauki-pid-chas-diyi-pravovogo-rezhimu-voyennogo-stanu>

4. Лист Міністерства освіти і науки України від 25.04.2022 р. № 1/4444-22 «Про оплату праці працівників закладів освіти» С.Даниленко (2022 р.) <https://www.schoollife.org.ua/pro-platu-pratsi-pratsivnykiv-zakladiv-osvity/> URL: https://buh.ligazakon.net/news/210833_yak-nadbavki--doplati-osvtyanam-mozhut-zmenschuvati-pd-chas-vyni--mo

5. Лист “Щодо зміни істотних умов праці” Міністерство Соціальної Політики України від 13.04.2017 р. № 159/0/22-17 від 13.04.2017 р. URL: <http://www.zarplata.co.ua/?p=6966>

6. Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>

Грех Р.Т.

ст. гр. ПД-11

Науковий керівник к. е. н., доцент,

доцент кафедри безпеки та правоохоронної діяльності,

Західноукраїнський національний університет

Колесніков А. П.

БЕЗПЕКА В ІНТЕРНЕТІ

Інтернет – це дуже великий і потужний ресурс, який полегшує життя людині. За допомогою цього ресурсу, людина відкриває для себе необмежені можливості для саморозвитку та самореалізації.

На початку 1996 року по всьому світу нараховувалось 30000000 користувачів Інтернету. У даний час Інтернетом користується 710029070 чоловік. Найбільше зростання користуванням інтернетом відбувається серед дітей та підлітків. Вони добре оперують мобільними телефонами, включаючи пересилки SMS, шукають інформацію на інтернет-сторінках,