**Правове регулювання трудових відносин в умовах дистанційного навчання**

***Інна Маніленко,***

*методист відділу управління закладами освіти**КНЗ КОР «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів»*

Дистанційну роботу та роботу за гнучким графіком «легалізували» у березні 2020 року як один із заходів для запобігання поширенню COVID-19 ([Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX](https://1k.expertus.ua/#/document/94/56537/)): «На період встановлення карантину або обмежувальних заходів, пов’язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)… роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома». З 02.04.2020 дистанційну роботу та роботу за гнучким графіком нарешті ввели до КЗпП.

Але із 27.02.2021 почали діяти нові правила дистанційної роботи, які ми повинні запроваджувати вже по-новому. Законом України від 04.02.2021 № 1213 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» внесено відповідні зміни до КЗпП України. Віднині законодавці дистанційну і надомну роботу розділили та докладно прописали чим вони відрізняються. Також визначили, що таке гнучкий графік та як запровадити ці способи організації праці. Про все це йдеться у статтях 60, 601, 602 КЗпП України.

Крім того, внесено зміни з питань регулювання трудових відносин на період **простою.**

***Стаття 113.****Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)*

*Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).*

*Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.*

*За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров’я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.*

*Час простою з вини працівника не оплачується.*

*На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може здійснювати робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.*

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ,** що під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 КЗпП України, **продовжуються на строк дії такого карантину.**

***Стаття 233.****Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів*

*Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.*

*У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.*

*Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.*

*Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу.*

***Головне про дистанційну роботу в умовах карантину:***

1. Створюється наказ про запровадження дистанційної роботи педагогічних працівників закладу, а потім наказ про відновлення попереднього режиму праці.

2. Питання режиму праці інших працівників закладу освіти вирішується спільно з розпорядником коштів (засновником). Можливе створення наказу про простій.

3. Педагогічні працівники працюють відповідно до Положення про дистанційну форму здобуття повної загальної середньої освіти, затвердженого наказом закладу освіти.

4. На працівників поширюються [ПВТР](https://1k.expertus.ua/#/document/118/11/), якщо інше не передбачено чинними нормативними документами.

5. Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених [статтями 50](https://1k.expertus.ua/#/document/94/55347/dfasggh1v3/) і [51 КЗпП](https://1k.expertus.ua/#/document/94/55347/dfasx5bn5n/).

6. Робота оплачується у повному обсязі в строки, визначені трудовим договором.

7. Можна поєднувати з гнучким режимом чи неповним робочим часом.

8. Така робота не обмежує трудових прав працівників.

Керівник закладу освіти повинен правильно організувати роботу працівників закладу, затвердивши колегіально схвалені педагогічною радою закладу рішення. Елементом контролю слугуватиме звітування педагогічних працівників закладу про часткове чи повне виконання освітньої програми (програм).

Крім того, керівник закладу освіти може самостійно вирішувати, в який спосіб доручити працівнику роботу і проконтролювати її виконання.

**РЕКОМЕНДУЄМО!** Завдання працівнику ставити письмово і отримувати звіт про виконану роботу електронною поштою. Періодичність звітування визначається керівником закладу, оскільки саме від несе відповідальність за облік робочого часу та оплату праці.

**ПОРАДА!** Не ставте завдання телефоном. Покладаючись лише на такий спосіб взаємодії, працівник може забути про доручення, а керівнику складніше контролювати роботу підлеглих. Якщо постане потреба притягти працівника до [дисциплінарної відповідальності](https://1k.expertus.ua/#/document/16/22798/) за невиконання або неналежне виконання обов’язків, керівник не доведе, коли й яку роботу доручав працівникові.

Працівники, які виконують роботу [дистанційно](https://1k.expertus.ua/#/document/86/20516/), мають дотримувати тих самих норм трудового законодавства, що й інші працівники. Національне законодавство гарантує рівність усіх працівників щодо захисту від дискримінації в галузі праці, а також в галузі безпеки та гігієни праці.

На працівників під час дистанційної роботи поширюються також норми [Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV](https://1k.expertus.ua/#/document/94/56867/) та [Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 № 337](https://1k.expertus.ua/#/document/94/49323/). Це означає, що вони застраховані від нещасного випадку на виробництві, який із ними може статися під час роботи дистанційно.

Працівники мають дотримувати нормативних актів з охорони праці, які поширювалися на них під час роботи у закладі освіти:

виконувати вимоги [посадових інструкцій](https://1k.expertus.ua/#/document/16/24332/);

інструкцій з охорони праці;

проходити навчання та інструктажі з охорони праці, медичні огляди тощо.

Поки триває карантин, КЗпП дозволяє [вводити дистанційну роботу](https://1k-vip.expertus.ua/#/document/16/28369/dfask3rocm/) спрощений спосіб – [наказом](https://1k-vip.expertus.ua/#/document/118/51918/). Якщо така форми роботи виявилась більш зручною, ця консультація допоможе оформити дистанційну роботу на постійній основі та відповість на запитання, що постають під час підготовки кадрових документів.

Якщо заклад освіти призупиняє роботу через встановлення обмежувальних заходів або створює безпечні умови роботи під час карантину, потрібно:

визначити працівників, що можуть працювати дистанційно. Приміром, педагогічні працівники;

підготуватинаказ про дистанційну роботу для тих працівників, що можуть працювати в такому режимі;

**ПОРАДА!** Розпорядчу частину наказу формулювати не на визначений період, а, наприклад, так «Запровадити дистанційну роботу вдома педагогічним працівникам закладу (список додається) тимчасово з \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ і до стабілізації епідеміологічної ситуації».

**ВАЖЛИВО!** Обов’язково забезпечити підписи працівників про ознайомлення з наказом.

табелювати, як за звичайну роботу, з оплатою праці, як за звичайний робочий день;

передбачити, які працівники контактуватимуть із колегами та безпосереднім керівником;

за потреби прописати у наказі форми та періодичність звітування для різних категорій працівників;

Якщо дистанційну роботу **запроваджує роботодавець** під час карантину, заяви працівників не потрібні. Проте, для уникнення непорозумінь із працівниками щодо невиконання ними своїх обов’язків, рекомендуємо переконатися, що працівники мають можливість працювати вдома шляхом написання заяв такого змісту:

*«У зв’язку із запровадженням дистанційної роботи на період карантину повідомляю, що маю технічні можливості для організації дистанційного навчання учнів та оцінювання відповідних результатів за допомогою дистанційних технологій. Маю доступ до інтернету»*.

Якщо про дистанційну роботу **просить працівник**, без заяви не обійтися.

«*Прошу дозволити працювати дистанційно (удома) з \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Повідомляю, що маю технічну можливість виконувати обов’язки вдома – персональний комп’ютер та доступ до інтернету».*

Для працівників, які не можуть працювати дистанційно, за погодженням із засновником та розпорядником коштів, може бути оголошено простій. Оплата простою залежить від причини, яка його викликала. Оголошення простою для працівника, який перебуває у двотижневій домашній ізоляції, оплачується в розмірі середнього заробітку ([ч. 3 ст. 113 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=54426&anchor=dfas100t6f#dfas100t6f)).

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Якщо карантин продовжується, то створюється не новий наказ про запровадження дистанційної роботи чи про оголошення простою, а **наказ про продовження** дистанційної роботи чи простою на період карантину.

**Роз’яснюють фахівці ЦК Профспілки працівників освіти і науки України**

***Як оплатити працю вчителя, який працює у двох школах з неповним тижневим навантаженням дистанційно***

«Під час карантину вчителі виконують педагогічну роботу відповідно до навчального навантаження та розкладу уроків у кожному із закладів. Уроки проводять з використанням технології дистанційного навчання: викладають навчальний матеріал з використанням дистанційних технологій, надають консультації та проводять перевірку рівня засвоєння знань учнями для забезпечення опанування ними навчального матеріалу, передбаченого освітніми програмами.

Тому така робота в умовах оголошеного карантину є правомірною і такою, що відповідає вимогам до карантину».

***Як оплачувати працю***

**Дистанційна робота**

Оплата праці вчителів закладів загальної середньої освіти провадиться відповідно до [Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=19123), затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.1993 № 102 (*далі* — Інструкція № 102).

Згідно з [п. 68 Інструкції № 102](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=19123&anchor=me2053#me2053) місячна заробітна плата педагогічних працівників установ освіти визначається шляхом множення ставки заробітної плати на їх фактичне навантаження на тиждень і ділення цього добутку на встановлену норму годин на тиждень. Встановлена при тарифікації заробітна плата виплачується щомісячно незалежно від кількості тижнів і робочих днів у різні місяці року.

Тому оплата праці вчителя, який працює у декількох закладах загальної середньої освіти, незалежно від форм такої роботи, зокрема й на умовах віддаленого доступу в онлайн-режимі, має провадитися за тарифікацією, виходячи з установленого за кожним з цих закладів обсягу навчального навантаження та тих виплат, що передбачені в тарифікаційному списку.

**Заміщення, простій**

Відповідно до [п. 73 Інструкції № 102](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=19123&anchor=me2073#me2073) погодинна оплата праці педагогічних працівників допускається лише при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх у зв’язку із хворобою або з інших причин вчителів, яке тривало не більше двох місяців, а також при оплаті працівників підприємств, організацій та установ, які залучаються для педагогічної роботи. Якщо таке заміщення тривало понад два місяці, то оплата праці педагогічних працівників провадиться за тарифікацією з першого дня заміщення.

У випадках, коли працівник не працює, а отже, перебуває у простої, то час такого простою оплачується відповідно до [частини першої статті 113 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=55347&anchor=dfas2gceaz#dfas2gceaz), згідно з якою простій не з вини працівника, у тому числі на період оголошення карантину, встановленого КМУ, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Тобто цією статтею не встановлено верхньої межі розміру оплати часу простою.

А в [пункті 8.3.3 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016–2020 роки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=44512&anchor=dfasodrkvc#dfasodrkvc), зареєстрованої в Міністерстві соціальної політики за № 16 від 01.06.2018, конкретизовано, що оплата простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини, провадиться в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу), що є не менше як 2/3 посадового окладу.

Згідно зі [статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=53746&anchor=dfasdg2pc2#dfasdg2pc2) норми угод діють безпосередньо та є обов’язковими для включення до колективних договорів. Така сама норма є у [пункті 1.4 Галузевої угоди](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=44512&anchor=dfastg5ar2#dfastg5ar2).

Працю вчителів, вихователів (зокрема, вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників навчальних закладів) у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводять із незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), оплачують із розрахунку зарплати, встановленої при тарифікації, із дотриманням умов законодавства.

**Педагогічна робота**

Пунктом 11 Переліку робіт, які не є сумісництвом, затвердженого наказом Мінпраці, Мін’юсту, Мінфіну від 28.06.1993 № 43 [«Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=20602), передбачено, що не вважається сумісництвом інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці за основною та іншою роботою не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

Тож, педагогічна робота в одному закладі освіти з неповним тижневим навантаженням в обсязі до 6 годин включно не вважається сумісництвом, оскільки в іншому закладі освіти навчальне навантаження вчителя становить 12 годин, а норма тижневих годин на ставку заробітної плати вчителя становить 18 годин.

При оплаті праці вчителів немає значення, у скількох закладах освіти, зокрема й за сумісництвом, вони мають навчальне навантаження. Усі ці години, а також інші види педагогічної роботи, оплачуються у кожному закладі освіти згідно з [пунктом 68 Інструкції № 102](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=19123&anchor=me2053#me2053) за тарифікацією.

**Відпустки**

**Щорічні чи соціальні відпустки**. Працівники, які перебувають у цих відпустках, повинні виходити на роботу, коли відпустки закінчаться.

Керівник закладу освіти може відкликати працівника зі щорічної відпустки лише за умов, передбачених [ч 3 ст. 12 Закону України «Про відпустки»](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=55077&anchor=dfasyaypr5#dfasyaypr5). [**Закон про відпустки**](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=55077) **не містить такої підстави для відкликання зі щорічної відпустки, як закінчення карантину**. Тож, якщо карантин закінчився, роботодавець не має права відкликати працівників зі щорічної відпустки. Утім, якщо через перебування працівника у щорічній відпустці виникне загроза простою інших працівників, варто підготувати наказ про відкликання його зі щорічної відпустки. Підстава – [ч 3 ст. 12 Закону України «Про відпустки»](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=55077&anchor=dfasyaypr5#dfasyaypr5).

[Закон «Про відпустки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=55077)» не передбачає також випадків, коли працівника можна відкликати із соціальної відпустки, зокрема, з додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи ([ст. 19 Закону «Про відпустки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=55077&anchor=dfasl3hgds#dfasl3hgds)»).

**Відпустка без збереження зарплати за згодою сторін на час карантину**. Працівник може написати заяву про припинення або переривання такої відпустки, коли карантин закінчився.

***«****У зв’язку із закінченням карантину прошу перервати з 01.10.2020 відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін на час карантину».*

Якщо переривання відпустки стосується кількох працівників – створюйте зведений кадровий наказ.

**Корисні посилання:**

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/metodichni%20recomendazii/2020/metodichni%20recomendazii-dustanciyna%20osvita-2020.pdf>

<https://www.pon.org.ua/>

<https://ekadrovik.mcfr.ua/>

<https://1k.expertus.ua/>

<https://edirshkoly.mcfr.ua/>