

Трудові відносини працівників освітньої галузі у період дії воєнного стану

На час воєнного стану змінилися правила застосування законодавства про працю і навіть кадрове діловодство в цілому. Зміни запровадив Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136).

Законом України від 1 липня 2022 року, який вступив в законну силу з 19 липня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» внесено зміни. Внесено зміни і до окремих норм КЗпП України, законів України «Про відпустки», «Про оплату праці»

Дія вказаних законів розповсюджується на всіх роботодавців, **в тому числі в освітянській сфері**.

Для роботодавця та працівника важливо знати

- коли керуватись Законом № 2136, а коли КЗпП;
- оформлення, прийняття на роботу, переведення на іншу посаду (роботу) та звільнення у воєнний час;
- як змінити істотні умови праці;
- визначити правила оплати праці;
- правильно оформити відпустки.

До 24.03.2022 керувалися винятково КЗпП. Після цієї дати у період воєнного стану діють норми КЗпП, які не змінив або не скасував Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136).

У період воєнного стану не застосовуємо норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-XII, «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III, інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, які врегулював Закон № 2136 (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136).

Коли необхідно оформити кадрові документи або встановити, які гарантії чи компенсації забезпечити необхідно визначити:

- яку норму КЗпП застосувати;
- перевірити, чи не врегулював це питання Закон № 2136 інакше.

Якщо Закон № 2136 обмежує гарантії, визначені КЗпП, керуйтеся нормами Закону № 2136.

Якщо в Законі № 2136 про гарантію чи кадрову процедуру не йдеться, застосовуйте норми КЗпП.

Як приймати на роботу

Закон № 2136 визначає, що у період воєнного стану форму трудового договору сторони визначають **за згодою** (ч. 1 ст. 2 Закону № 2136). Можна **встановити випробування при прийнятті на роботу** будь-якому працівнику. Так скеровує частина 2 статті 2 Закону № 2136. Однак, нагадаємо, що випробування є правом, а не обов'язком роботодавця. Якщо впевнені, що працівник має достатні кваліфікацію та досвід і впорається з роботою, випробування не встановлюйте.

Як і в мирний час працівників можна прийняти як за безстроковим, так і за строковим трудовим договором., зокрема строковий договір для заміни відсутніх працівників. якщо основний працівник:

- евакуювався в іншу місцевість або місцезнаходження його тимчасово невідоме;
- перебуває у відпустці;
- тимчасово втратив працездатність

Стаття 23 Кодексу законів про працю доповнена новою нормою про те, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їхній кваліфікації і передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

Із 14 червня 2025 року роботодавці та працівники зобов'язані оперативно, не пізніше ніж за 10 календарних днів, повідомляти один одного про зміну контактних даних, зокрема адреси місцеперебування / місця проживання, адреси електронної пошти, номерів телефону тощо.

Якщо одна зі сторін трудового договору не виконує вимоги й не повідомляє зазначеної інформації, інша сторона трудового договору комунікує за останніми відомими їй адресою місцеперебування / місця проживання, адресою електронної пошти або номером телефону. Таку комунікацію вважають належним виконанням стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.

Якщо немає поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними, визначену законодавством вимогу щодо повідомлення такої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення / розірвання трудового договору не застосовують. Підстава — частина 3 статті 7 Закону № 2136 у редакції після 14 червня 2025 року.

У зв'язку з чим з 14 червня 2025 року передбачте у трудовому договорі та у ПВТР зобов'язайте усіх працівників підтримувати постійний зв'язок та повідомляти про зміну своїх контактних даних упродовж 10 календарних днів після їх зміни навіть під час призупинення дії договору (ч. 3 ст. 7 Закону № 2136).

За необхідності оновить відомості про своє місцеперебування та засоби комунікації в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX не змінює і не скасовує обов'язок роботодавця повідомляти ДПС про прийнятого працівника (ч. 4 ст. 24 КЗпП).

Повідомлення подають до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором та (або) до початку виконання

До 29 КЗпП України внесли додаткові вимоги щодо того з якими даними працівник має бути ознайомлений при прийнятті на роботу

Так, до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника 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) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

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

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

- 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та 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 методом роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею.

Як переводити на іншу роботу

Закон № 2136 надав право роботодавцю перевести працівника без його згоди на іншу роботу під час воєнного стану, якщо:

- необхідно відвернути або ліквідувати наслідки бойових дій;
- є інші обставини, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Це дві окремі підстави перевести працівника без згоди. Умова -робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я.

Роботодавець при переведенні працівника перевіряє:

- чи наявна одна із двох зазначених вище підстав - не запитувати згоду працівника;
- чи не протипоказана така робота працівнику за станом здоров'я.

можна.

Роботодавець оплачує працю на новій посаді у розмірі не нижче середньої зарплати за попередньою роботою.

За жодних обставин не можна перевести працівника без згоди в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії. Так скеровує частина 1 статті 3 Закону № 2136.

У всіх інших випадках, якщо необхідно перевести працівника на іншу посаду або роботу, керуємось нормами КЗпП, тобто за його згодою.

Як змінювати істотні умови праці

Основний перелік змін істотних умов праці наводить частина 3 статті 32 КЗпП:

- зміна системи та розміру оплати праці;
- скасування пільг;
- зміна режиму роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;
- встановлення або скасування суміщення професій;
- зміна розрядів і найменування посад.

Цей перелік не є вичерпним.

Закон № 2136 звільнив роботодавця від обов'язку повідомляти працівника про зміну істотних умов праці **за два місяці до їх запровадження**. У період дії воєнного стану роботодавець повинен повідомити працівника про зміну істотних умов праці, передбачених частиною 3 статті 32 КЗпП, не пізніше як до запровадження таких умов (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136). І надалі діють норми частини 3 статті 32 КЗпП:

- змінити істотні умови праці можна, **якщо є зміни в організації виробництва і праці**;
- роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про майбутні зміни.

Які зміни в обліку робочого часу

На об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) Закон № 2136 збільшив на час воєнного стану граничну тижневу норму робочого часу до 60 годин, а скороченого робочого часу — до 40 годин (ч. 1, 2 ст. 6 Закону № 2136). Збільшувати тижневу норму робочого часу є правом, а не обов'язком роботодавця.

- визначає час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) (ч. 4 ст. 6 Закону № 2136);
- встановлює п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень (ч. 3 ст. 6 Закону № 2136);
- може скоротити тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин (ч. 5 ст. 6 Закону № 2136);
- збільшувати тижневу норму робочого часу, ніж передбачає КЗпП;
- скорочувати тривалість безперервного тижневого відпочинку.
- статті 53 — тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- частини 1 статті 65 — граничні норми надурочних робіт. Обов'язку обліковувати надурочні години Закон № 2136 не скасовує;
- частин 3—5 статті 67 — перенесення вихідного дня, що збігається з святковим чи неробочим, перенесення робочих днів за рекомендацією КМУ і строки повідомлення про це працівників;
- статті 71 — підстави залучити працівників до роботи у вихідний день;
- статті 73 — святкові та неробочі дні та обмеження щодо залучення до роботи в ці дні;
- статті 78-1 — неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток.

У разі збільшення нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену відповідно до законодавства, роботодавець оплачує працю у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці (ч. 7 ст. 6 Закону № 2136).

Які гарантії працівникам з особливими умовами праці

Протягом воєнного стану тривалість роботи вночі не скорочуємо на годину. Закон № 2136 дозволив роботодавцю залучати до роботи вночі:

- вагітних;
- жінок, які мають дитину віком до одного року;
- осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

Умова — такі працівники **надали згоду** працювати вночі (ст. 8 Закону № 2136). Радимо отримувати від працівників письмову згоду, щоби мати підтвердження в подальшому.

Закон № 2136 дозволяє за згодою залучати жінок до важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також підземних робіт. Обмеження діють лише для вагітних і жінок, які мають дитину віком до одного року (ч. 1 ст. 9 Закону № 2136).

Як оплачувати роботу

Роботодавець і надалі повинен виплачувати зарплату на умовах, передбачених трудовим договором, та вживати всіх можливих заходів, щоби працівники своєчасно отримували зарплату (ч. 1, 2 ст. 10 Закону № 2136).

Роботодавець не може вчасно платити працівникам зарплату через бойові дії на території або через інші обставини непереборної сили? Закон № 2136 звільняє його від відповідальності за порушення строків виплат, але не звільняє від обов'язку з часом виплатити працівникам усі належні кошти (ч. 3 ст. 10 Закону № 2136).

Як оплачувати роботу у вихідні під час воєнного стану

Оплачуйте в подвійному розмірі або надайте інший день відпочинку.

Простій

Простій - це призупинення роботи, викликане **відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи**, невідвратною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП).

Час простою не з вини працівника роботодавець оплачує з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП), **якщо інше не передбачено колективним договором**.

Організація дистанційної роботи працівників

У випадку, якщо для працівників проїзд до робочого місця неможливий у зв'язку з об'єктивними причинами (небезпека, зупинений транспорт тощо), проте вони можуть виконувати роботу дистанційно (у тому числі із використанням доступних засобів зв'язку), рекомендуємо видати наказ про запровадження у закладі освіти або науковій установі дистанційного режиму роботи.

Робота за сумісництвом

Постановою Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 року № 1306 скасована постанова від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», а розпорядженням № 1047-р цього ж дня скасований наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій».

Визначено, що при укладенні трудового договору про сумісництво необхідно враховувати норму статті 102-1 КЗпП України про те, що сумісництво – це виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору **у вільний від основної роботи час**. Тобто при укладенні трудового за сумісництвом працівнику необхідно встановити графік роботи, який є поза робочими часом за основним місцем роботи.

Зупинення дії окремих положень колективного договору.

До 13 вересня 2025 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136) визначав, що на період воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колдоговору (ст. 11 Закону № 2136). Закон № 2136 не уточнював, які положення колдоговору та за якою процедурою можна призупинити.

Із 13 вересня 2025 року Закон України «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»» від 21.08.2025 № 4582-IX (далі — Закон № 4582) виклав у новій редакції статтю 11 Закону № 2136:

У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена **тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.**

Якщо керівник підприємства наказом **в односторонньому порядку** припинив дію положень колдоговору, Закон № 4582 зобов'язує до **13 грудня 2025 року** почати переговори, щоб визначити, як і в які строки поновити дію його положень, які зупинили без взаємної згоди сторін. Порядок і строки поновлення дії положень визначають сторони колдоговору. Сторона роботодавця повинна повідомити орган, що здійснив повідомну реєстрацію, про поновлення норм колдоговору (п. 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 4582). Строк — **тиждень** із дня, коли ухвалили рішення.

Надалі роботодавець може звернутися до сторони працівників із пропозицією призупинити дію положень колдоговору з питань, які регулює Закон № 2136. Сторони колдоговору розпочинають колективні переговори в порядку, передбаченому колдоговором, та можуть ухвалити таке рішення.

Як надавати відпустки

Стаття 12 Відпустки Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» **викладена в редакції:**

1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Положення другого речення абзацу другого та абзацу третього цієї частини не застосовуються до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних

(педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

{Частина першу статті 12 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 3494-IX від 22.11.2023}

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

{Частина друга статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3494-IX від 22.11.2023}

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки", без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

{Частина третя статті 12 в редакції Закону № 3494-IX від 22.11.2023}

4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

{Статтю 12 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

У мирний час святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) не враховують, коли визначають тривалість відпусток:

У військовий час, святкові і неробочі дні ураховуйте **як звичайні календарні дні**.

Особливості надання щорічної основної відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам.

Окремі категорії працівників мають право відпочивати більше, ніж визначено вказаними вище нормативними документами. Зокрема, у разі встановлення тривалості відпустки педагогічним та науково-педагогічним працівникам слід керуватися Порядком про надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р № 346 /із змінами/ (далі- Порядок № 346).

Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам установ і закладів освіти щорічна основна відпустка повної тривалості надається **в період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу** (п. 2 Порядку № 346).

Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь. У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором.

Особам, які працюють у закладах освіти на умовах погодинної оплати, відпустка надається на загальних підставах. Зазначене стосується працівників, які отримують заробітну плату відповідно до п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102.

Окремий порядок застосовується для оплати праці висококваліфікованих фахівців підприємств, установ і організацій, діячів науки, мистецтв, які залучаються до вищих навчальних закладів для читання окремих лекцій, спецкурсів, а також для оплати праці голів та членів державних екзаменаційних комісій. У таких випадках можуть запроваджуватися ставки погодинної оплати, передбачені додатком 16 до Наказу № 557. Відпускні окремо їм не виплачуються, оскільки ставки погодинної оплати включають оплату за дні відпустки (примітки до додатку 16 до Наказу № 557).

За бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією (частина четверта ст. 24 Закону про відпустки). Одержати компенсацію за невикористану відпустку можна лише за умови використання протягом робочого року щорічної та додаткових відпусток тривалістю не менше ніж 24 календарних дні. Тобто якщо тривалість відпустки становить 31 календарний день, працівник може отримати компенсацію лише за сім днів, а на 24 дні обов'язково оформити відпустку.

У разі звільнення працівнику виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткових відпусток працівникам, що мають дітей

Відпустка за ненормований робочий день

Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність, самостійність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу педагогічним працівникам може надаватися щорічна додаткова відпустка тривалістю до семи календарних днів (п. 2 ст. 8 Закону про відпустки), а саме за ненормований робочий день.

Міністерствам та іншим органам виконавчої влади надано право за погодженням із відповідними галузевими профспілками затверджувати орієнтовані переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем (наказ Мінпраці та соціальної політики України «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці» від 10.10.1997 р. № 7).

У додатку 1 до Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021–2025 роки визначено орієнтовний перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, яким може надаватися додаткова відпустка. До нього включено окремі посади педагогічних працівників, а також посади керівників закладів освіти та їх заступників. Зокрема, у згаданому переліку вказано такі посади педагогічних і науково-педагогічних працівників:

- керівники установ і організацій та їх заступники;
- практичні психологи;
- екскурсоводи.

Інших посад педагогів (учителів, викладачів, вихователів тощо) у ньому не передбачено.

Конкретна тривалість вказаних вище відпусток встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівників у таких умовах. Цей час визначається пропорційно до фактично відпрацьованого.

Оплата відпустки

Для оплати щорічної відпустки середня заробітна плата обчислюється відповідно до норм Порядку, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100. Тож згідно з п. 7 цього Порядку заробіток за останні 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період ділиться на відповідну кількість календарних днів року чи фактично відпрацьованого часу за винятком святкових і неробочих днів, установлених законодавством відповідно до ст. 73 КЗпП. Одержаний результат множиться на кількість календарних днів відпустки.

Якщо працівник пропрацював у закладі менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи із виплат за фактично відпрацьований час, тобто з першого числа місяця після початку роботи до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

У разі якщо педпрацівник працює за сумісництвом, відповідно до Закону про відпустки відпустка має надаватися одночасно як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. Під час нарахування відпускних має враховуватися заробіток за двома посадами, а також встановлена тривалість відпустки за кожною окремою посадою.

Допомога на оздоровлення

Педагогічним та науково-педагогічним працівникам виплачується допомога на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) під час надання їм щорічної відпустки (ст. 57 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII). Виплачується така допомога працівникам, посади яких передбачено Переліком посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердженим постановою КМУ від 14.06.2000 р. № 963. Вказана допомога нараховується за основним місцем роботи незалежно від навантаження (обсягу роботи) у розмірі одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначена допомога надається і тим педагогічним працівникам, які працюють на умовах строкового договору за умови звільнення їх з роботи після закінчення відпустки, а також жінкам із числа педагогічних чи науково-педагогічних працівників, які під час перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працюють на умовах неповного робочого дня. (Додатково див. ст. 3 Закону України про відпустки).

У разі виплати компенсації за невикористані дні відпустки під час звільнення допомогу на оздоровлення не надають. Якщо щорічна відпустка поділяється на частини, згадана допомога виплачується працівникові один раз на рік під час надання будь-якої з частин такої відпустки.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, - пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних днів за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів). Абз 2 п. 6 Порядку № 346)

Норми спеціального Закону № 2136 щодо трудових відносин під час війни **не обмежують права працівника на одержання щорічних додаткових та інших відпусток**, передбачених законодавством.

У мирний час порядок надання відпусток без збереження заробітної плати регулювався ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки».

У період воєнного стану Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136 (далі- Закон № 2136) розширив можливості працівників оформити свою відсутність на роботі.

Так, під час дії воєнного стану **за згодою роботодавця** працівник може оформити:

- відпустку без збереження зарплати за згодою сторін за сімейними обставинами тривалістю до 30 к. д. на рік (ч. 1 ст. 26 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі - Закон про відпустки);
- відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на період дії воєнного стану (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136);
- відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів (ч. 3 ст. 26 Закону про відпустки).

Надання відпусток без збереження заробітної плати працівникам освіти не відрізняється від надання відпустки заробітної плати іншим категоріям працівників.

Під час воєнного стану навчальну відпустку оформлюєте працівникам як зазвичай.

Виняток - працівники, що виконують роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

Таким чином, додаткова відпустка громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, встановлена законом і є гарантованою державою пільгою, тобто **надання її обов'язкове.**

Особливістю цього виду відпусток є те, що вони мають бути використані протягом календарного року і їх перенесення на інший рік чинним законодавством не передбачено.

Законом № 2136 передбачено **Призупинення дії трудового договору**, однак воно можливе лише при наявності умов: виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

7 лютого 2023 року на пленарному засіданні Конституційний Суд України ухвалив Рішення у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України від 18 березня 2020 року щодо відповідності Конституції України (конституційності) приписів абзацу третього частини другої статті 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту», яким скасовано укладення, в обов'язковому порядку, з пенсіонерами за віком, строкового трудового договору.

Як звільняти з ініціативи працівника

Закон № 2136 не обмежує працівника у праві звільнитися з роботи за власним бажанням під час воєнного стану.

Закон № 2136 не скасовує і не змінює норми КЗпП щодо підстав звільнення з ініціативи роботодавця, а також процедури вивільнення працівників. Однак, під час воєнного стану роботодавець:

- може звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також під час відпустки. Дата звільнення у такому випадку - перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки. Не можна звільняти під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ч. 1 ст. 5 Закону № 2136);
- не погоджує звільнення працівників із профспілкою за умови, якщо цей працівник не є членом виборного профспілкового органу. (ч. 2 ст. 5 Закону № 2136).
- Звільнення може бути якщо після 19.07.2022 року не має зв'язку із працівником, який покинув місце роботи більше чотирьох місяців.

Всі інші норми КЗпП при звільненні працівників за ініціативою роботодавця діють і під час воєнного стану.

Протягом воєнного стану всі інші норми, що стосуються **скорочення чисельності або штату**, застосовуємо ті ж, що і в мирний час. Тому при скороченні штату роботодавець:

- попереджає працівників та дотримує строків їх вивільнення (ст. 49-2 КЗпП);
- виплачує вихідну допомогу (ст. 44 КЗпП);
- проводить із працівником повний розрахунок в день звільнення (ст. 47 КЗпП).

За відсутності фізичних можливостей вручити повідомлення про вивільнення під підпис, необхідно надіслати працівнику повідомлення електронною поштою, через месенджери або зателефонувати й зачитати при свідках та скласти акт про такий спосіб ознайомлення працівника із повідомленням.

Закон № 2136 дозволяє роботодавцю **організувати кадрове діловодство, оформлення і ведення трудових книжок та архівне зберігання у районах активних бойових дій самостійно**. Умова - роботодавець забезпечив достовірний облік виконуваної працівником роботи та облік витрат на оплату праці (ч. 1 ст. 7 Закону № 2136).

У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником (ч. 2 ст. 7 Закону № 2136).

За таких умов повідомити працівника про заплановане вивільнення можна будь-якими доступними засобами зв'язку: надіслати персональне повідомлення на електронну пошту, у Вайбер, Телеграм або інший месенджер.

Яка відповідальність за порушення Закону № 2136

Закон № 2136 не встановлює відповідальності за порушення його норм.

У період воєнного стану не застосовуємо норми КЗпП у частині відносин, врегульованих Законом № 2136 (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136). Тож з інших питань, зокрема, щодо відповідальності за порушення трудових прав працівників, керуємось нормами статті 265 КЗпП.

У період дії воєнного стану, якщо роботодавець виконає в повному обсязі та у встановлений строк припис про усунення порушень, виявлених під час позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 КЗпП, не застосовують (ч. 3 ст. 16 Закону № 2136).

Відповідно до статті 16 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника

або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Із **1 жовтня 2025 року** на час воєнного стану Державна служба України з питань праці може позапланово перевіряти питання **«вчинення мобінгу / цькування»** (ч. 1 ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX у редакції Закону України від 15.04.2025 № 4352-IX). Підставою для позапланового заходу державного контролю з питань учинення мобінгу є усне або письмове **звернення** фізичної особи / фізичних осіб про порушення, що спричинило шкоду її / їхнім правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, довкіллю або безпеці держави, з додаванням підтвердних документів чи їх копій (якщо є). Особа у зверненні має зазначити ПІБ, своє місце проживання, викласти суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Звернення має відповідати вимогам Закону України «Про звернення громадян» від 02.10.1996 № 393/96-ВР.

В межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.