

**У К Р А Ї Н А**

**ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ, НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ**

**Майдан Незалежності, 1, м. Хмельницький, 29005,   
тел./факс (0382) 79-51-36, E-mail:** [**39091603@mail.gov.ua**](mailto:39091603@mail.gov.ua)**,Web: http://osvita.adm-km.gov.ua,   
код ЄДРПОУ 44243885**



|  |  |
| --- | --- |
| Від07.03.2022№371-41/2022 на №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_від\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |

**Керівникам органів управління освітою**

**територіальних громад**

**Керівникам закладів та установ освіти**

З метою надання інформації щодо особливостей трудових відносин в умовах запровадження військового стану та відповідно до роз’яснення, наданого Профспілкою працівників освіти і науки України Департамент повідомляє наступне.

Законом від 24 лютого 2022 року № 2102 - IX Верховна Рада України затвердила Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» № 64/2022.

У зв’язку з подіями, які в даний час відбуваються на території України, повідомляємо про заходи щодо забезпечення трудових прав працівників.

1. **У разі, якщо роботодавець втратив зв’язок з працівником**.

Якщо роботодавець не може зв’язатися з працівником, який відсутній на робочому місці, не вийшов на зв’язок або з інших нез’ясованих причин, роботодавцю необхідно табелювати його відсутність кодом «НЗ» («неявка з нез’ясованих причин»).

Не звільняйте працівників, які не можуть надати оригінал заяви про звільнення, або не мають КЕП (кваліфікованого електронного підпису) для подачі заяви у електронному вигляді. Після з’ясування обставин відсутності та визначення їх поважності, можливо скоригувати табель кодом «І» («інші причини неявки»).

Після того як ситуація владнається і працівник надасть належним чином оформлену заяву на звільнення або на відпустку та напише пояснення, можна буде оформити відповідні документи.

2. **Запровадження дистанційної роботи**.

У випадку якщо для працівників прибуття на робоче місце неможливе у зв’язку з об’єктивними причинами (особиста небезпека, зупинений транспорт тощо), проте вони, виходячи зі своїх функціональних обов’язків можуть виконувати роботу дистанційно – роботодавець має право видати наказ про запровадження дистанційної роботи.

Відповідно до статті 60² Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом роботодавця без обов’язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

З таким наказом працівника ознайомлюють протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

У такому випадку необхідно з вищезгаданим наказом ознайомити працівників засобами електронного зв’язку.

3. **Надання працівникам відпусток**.

За угодою між роботодавцем та працівником та за відсутності можливості працювати дистанційно, працівникам можуть надаватися оплачувані відпустки з підстав визначених законодавством, в тому числі і тим працівникам, що перебувають за межами України (оплачувані щорічні основні та додаткові або соціальні відпустки), а також відпустки без збереження заробітної плати.

Згідно зі статтею 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін «перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті. Наразі карантин в Україні діє до 31 березня 2022 року (постанова КМУ від 09 грудня 2020 року № 1236 (зі змінами)).

4. **Увільнення працівників від роботи зі збереженням заробітної плати та місця роботи.**

4.1. **Призов (вступ) працівника на військову службу**.

За умови, якщо працівника призвали на військову службу роботодавцю необхідно видати наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади (стаття 119 КЗпП України), після отримання відповідних підтверджуючих документів від працівника.

4.2. **Залучення працівника до трудової повинності або суспільно корисних робіт**.

Під час введення та дії воєнного стану працездатні особи, не залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не заброньовані за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, можуть залучатися в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності (пункту 2 частини 1 статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»).

У такому разі роботодавцю необхідно видати наказ про збереження за працівником залученим до трудової повинності або суспільно корисних робіт робочого місця.

Підставою видання наказу є рішення місцевого органу влади або органу місцевого самоврядування, які повинні оприлюднюватися на офіційних сайтах вищезгаданих органів.

Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт та питання їхнього соціального захисту з урахуванням вимог Закону України «Про правовий режим воєнного стану» визначаються Кабінетом Міністрів України.



**Директор Департаменту Дарія БАСЮК**

Катерина ДАНИЛЮК

(0382) 79 51 36