

**КАРАНТИН, ОПЛАТИ ПРАЦІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О**

*Удовик С.І., викладач кафедри ТНОПтаД
БІНПО*

У зв'язку з оголошенням Кабінетом Міністрів на усій території України карантину, з 12 березня 2020 року, відповідно до ст. 29 ЗУ "Про захист населення від інфекційних хвороб" з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, були внесені зміни в організації роботи підприємств, організацій та навчальних закладів.

Карантин..., але які б виклики сьогодення не впливали на нормальний ритм роботи підприємств, організацій та навчальних закладів, базовий нормативно-правовий акт Закону України «Про охорону праці» (далі - ЗУ про ОП) діє, він ніким не відмінений і є обов'язковим до виконання всіма суб'єктами господарської діяльності.

Незалежно від того, підприємство працює в повному режимі, чи тимчасово призупинили діяльність, служба охорони праці підприємств, організацій та навчальних закладів продовжує виконувати свої функції та обов'язки, передбачені ЗУ про ОП та за своїм Положенням, додається виконувати жорсткіший контроль за забезпеченням керівниками структурних підрозділів дотримання правил гігієни праці на робочих та інших загальнодоступних місцях на підприємстві, в організацій та в навчальних закладах.

Так, під час укладання трудового договору кожен новоприйнятий працівник повинен бути проінформованим про умови праці, пройти вступний інструктаж та первинний інструктаж з ОП на робочому місці, за необхідності пройти стажування, навчання (спеціальне навчання) з ОП (може бути проведено в дистанційному режимі). Це стосується і проведення планових чергових навчань та перевірки знань з ОП.

Згідно вимог, роботодавець забезпечує працівника всіма необхідними засобами індивідуального захисту залежно від виду діяльності та вимог щодо конкретної професії (класифікатор професій НПАОП), а в умовах карантину - ще й додатковими індивідуальними засобами.

При виявленні порушень спеціалісти служби ОП видають керівникам структурних підрозділів обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків (ст.15 ЗУ про ОП), такий припис може скасувати лише роботодавець.

Нагадуємо, що необхідно також звернути увагу на проведення позапланового інструктажу з питань ОП при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів - для робіт підвищеної небезпеки, а для решти робіт- понад 60 днів.

Слід звернути увагу на карантинні послаблення для бізнесу та громадян, згідно Постанови Кабміну № 343 від 04.05.2020, щодо медоглядів:

«п.3. На період карантину та протягом 30 днів після його відміни (завершення) дозволяється залучення до роботи без проходження попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах,... Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам (ПКМУ від 23.05.2001 № 559)».

У зв'язку з оголошенням з 12 березня 2020 року карантину через ризик ураження коронавірусом деякі ЗП(ПТ)О призупинили навчальну діяльність, а деякі перейшли на дистанційну форму роботи. Розглянемо, як оплачувати роботу працівників за таких умов.

Ще було наголошено в ст.15 ЗУ про ОП, в т.ч. і а.5 цієї статті: **«Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб».**

У зв'язку з ситуацією, пов'язаною з оголошенням карантину, терміни якого можуть змінитись залежно від епідеміологічної ситуації в Україні, своєчасним вжиттям та проведенням профілактичних і протиепідемічних заходів відповідно до [ЗУ "Про захист населення від інфекційних хвороб"](#) та [постанови КМУ від 11 березня 2020 р. № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2"](#) працівники, які фактично не виходять на роботу під час карантину, вважаються такими, що не виходять на роботу у зв'язку з простоєм; згідно зі [ст. 34 Кодексу законів про працю України](#) «простій - це призупинення роботи, викликане невідворотною силою або іншими обставинами».

Згідно з [п. 5.2.1 Галузевої Угоди](#) періоди, впродовж яких у закладах освіти не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно епідеміологічними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників.

Відповідно до [п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102](#), у випадку, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від викладача причин, оплата його праці здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.

У випадку, якщо такої роботи немає, за працівниками зберігається середня заробітна плата, розмір якої визначається згідно з [постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати"](#), 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, відповідно до [ст. 113 Кодексу законів про працю України](#).

Час карантину, який запроваджено в ЗП(ПТ)О, вважають робочим часом педпрацівника, якщо на цей період не припадає його відпустка.

Відповідно до п. 25 *Типових правил внутрішнього розпорядку* для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджених *наказом Міносвіти від 20.12.93 р. № 455*, під час карантину керівник ЗП(ПТ)О залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їхнього педагогічного навантаження до початку карантину.

Аналогічно оплачують роботу осіб з-поміж керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, **які ведуть викладацьку роботу або заняття з гуртківцями** в тому самому закладі.

Особи, які працюють на умовах погодинної оплати і не ведуть занять під час карантину, **оплату за цей період не отримують**, оскільки їхня робота оплачується за фактично відпрацьовані години (п. 73 *Інструкції № 102*).

Роботу педагогічних працівників під час карантину, якщо вони працюють дистанційно, оплачують з розрахунку заробітної плати, установлені під час тарифікації, що передувала початку карантину (п. 71 *Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.93 р. № 102*).

Як відомо, педагогічні працівники під час епідемічних канікул залучаються до організаційно-педагогічної, методичної роботи в межах.

Відповідно до а.3, п. 2 *Порядку № 100* середня зарплата працівників, які пропрацювали в установі менше двох календарних місяців, обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час

Відповідно до п. 68 *Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти*, затвердженої [наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102](#), оплата праці педагогічних працівників здійснюється за **тарифікацією**.

У [спільному листі Міністерства освіти і науки України № 1/9-162 та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України № 02-5/202 від 17.03.2020 «Про умови та оплату праці працівників закладів освіти і науки в умовах карантину»](#) Міністерство та ЦК Профспілки зокрема наголошується на необхідності збереження за працівниками на період карантину **середньої заробітної плати**, розмір якої визначається згідно з [постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»](#)

Адже [пунктом 8.3.3 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки](#) передбачено забезпечення оплати простою працівникам, включаючи непедагогічних, не з їх вини, в розмірі середньої заробітної плати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу).

Таким чином, педагогічні працівники, які працюють в закладах освіти за сумісництвом, під час карантину виконують організаційно-методичну, організаційно-педагогічну та інші види робіт. За цей час

таким працівникам має нараховуватися заробітна плата, виходячи із розрахунку заробітної плати, визначеної при тарифікації.

Ст.97 Кодексу законів про працю встановлено, що **оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку**, а всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

Заробітна плата виплачується у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Відповідно до *ст. 265 Кодексу законів про працю України* **роботодавці несуть фінансову відповідальність за порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам більш як за один місяць та виплату її не в повному обсязі у вигляді штрафу в розмірі 3 мінімальних зарплат.**

Також *ст. 41 Кодексу України* про адміністративні правопорушення визначено адміністративну відповідальність за порушення встановлених строків виплати заробітної плати та виплату її не в повному обсязі, у вигляді штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій.

Ст. 175 Кримінального кодексу України **передбачено кримінальну відповідальність за безпідставну невиклату зарплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства у вигляді штрафу.**