

**ОН****ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ****TRADE UNION OF EDUCATION AND
SCIENCE WORKER OF UKRAINE**Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2
Адреса для листування: 04071, м. Київ, вул. Ярославська, 6
Тел./факс: (044) 462-47-462, Maidan Nezalezhnosti, Kyiv, Ukraine, 01012
Tel./fax: +380 (44) 462-47-46E-mail: sekr.osvita@gmail.com Website: www.pon.org.ua

Розрахунковий рахунок: UA263223130000026002010078760 в АТ «Укресімбанк» (м. Київ), КОД ЄДРПОУ: 02605316

08.04.2020 № 02-8/236

Головам обласних, Київської міської
організацій Профспілки працівників
освіти і науки України

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на запити щодо оплати праці працівників, які працюють за сумісництвом, як в одному так і декількох закладах та установах освіти, а також збереження заробітної плати на час оголошеного Кабінетом Міністрів України карантину, повідомляє наступне.

Статтею 1 Кодексу законів про працю України встановлено, що Кодекс регулює трудові відносини всіх працівників.

Статтею 2-1 Кодексу забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей.

Статтею 3 Кодексу передбачено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності.

Статтею 21 Кодексу встановлено, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях.

Стаття 102-1 Кодексу передбачає, що працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу. Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Особливості трудових відносин сумісників передбачено статтею 43-1 Кодексу, які полягають лише у тому, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадках звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством.

Певні відмінності між основними працівникам та сумісниками передбачено у статті 209 Кодексу стосовно скорочення робочого часу із збереженням заробітної плати для тих, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах, а саме зазначеним працівникам за час звільнення від роботи виплачується 50 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати.

Згідно зі статтею 217 Кодексу на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 цього Кодексу) за працівниками зберігається середня заробітна плата лише за основним місцем роботи.

Норми всіх інших статей Кодексу не мають відмінностей між працівниками, які працюють на одному підприємстві, в установі чи організації, та працівниками, які працюють на декількох підприємствах, в установах, організаціях.

Тому у випадках, коли працівники виконують роботу у закладах та установах освіти, використовуючи будь-які її форми під час оголошеного карантину, оплата такої праці провадиться на загальних підставах.

Відповідно до пункту 5 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43, одержана за роботу за сумісництвом заробітна плата при підрахунку середнього заробітку **за основною роботою не враховується**, крім випадків, передбачених пунктом 10 цього Положення.

Тобто заробітна плата, отримана за сумісництвом, враховується при обчисленні заробітної плати на тій роботі, де працівник її виконує за сумісництвом.

В пункті 10 Положення передбачено, що заробітна плата на всіх місцях роботи враховується при обчисленні середнього заробітку: вчителям та викладачам, які працюють у декількох освітніх закладах, прирівнених до них по оплаті праці працівників, а також педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних та інших навчально-виховних закладів (як в одному, так і в декількох).

Крім того, в середню заробітну плату працівникам зараховується додаткова оплата за роботу, яка не є сумісництвом (пункт 8 Переліку робіт, які не є сумісництвом).

Тому у випадках, коли за працівниками передбачається збереження заробітної плати, така заробітна плата зберігається й тим працівникам, які уклали трудовий договір за декількома місцями роботи, зокрема за сумісництвом.

При цьому привертаємо увагу на неприпустимість застосування трактування Міністерства освіти і науки України, що викладено в листі від 23.03.2020 № 1/9-173 «Щодо організації освітнього процесу в закладах загальної середньої освіти під час карантину» про те, що «сумісництво передбачає виконання працівником **основної роботи** (в цьому ж або іншому закладі), то збереження середнього заробітку, яке гарантоване працівникам відповідно до статті 113 Кодексу законів про працю України за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника не з його вини, здійснюється лише за основним місцем роботи працівника». Стаття 113 Кодексу таких норм не містить.

Стосовно визначення суми середньої заробітної плати для її збереження на час карантину, то вона обчислюється згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. Пунктом 1 Загальних положень Порядку встановлено певний перелік випадів, для яких обчислюється середня заробітна плати, однак він є невичерпним.

Абзацом першим пункту 2 розділу II Порядку встановлено конкретний перелік випадків, коли середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю події для якої зберігається заробітна плата, зокрема це оплата відпусток та компенсація за невикористані відпустки.

Абзацом третім пункту 2 встановлено, що у всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з

якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

Заробітна плата педагогічним працівникам, зокрема й тим, які працюють у декількох закладах освіти, зокрема й за сумісництвом, за час роботи під час карантину, незалежно від форм її виконання, виплачується у розмірі визначеному пунктом 68 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а саме за тарифікацією.

Згідно з пунктом 77 Інструкції № 102 у випадку, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від учителя (викладача) причин (епідемії) оплата здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.

При цьому також немає значення, за якими формами виконується така робота під час оголошеного Кабінетом Міністрів України карантину.

За відсутності такої роботи час простою оплачується в порядку і розмірах, визначених Кодексом законів про працю України.

Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX від 30.03.2020 внесено зміни до частини першої статті 113 КЗпП, де в частині першій передбачено оплату простою не з вини працівника, в тому числі у зв'язку карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України, у розмірі не менше 2/3 посадового окладу (ставки заробітної плати).

Але при цьому Галузевою угодою між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2016-2020 роки, зареєстрованою в Міністерстві соціальної політики за № 16 від 01.06.2018, в пункті 8.3.3 конкретизовано, а саме в розмірі середньої заробітної плати і не менше тарифної ставки (посадового окладу) всім працівникам, включаючи непедагогічних.

У випадках, коли сума нарахованої заробітної плати за виконану роботу, незалежно від її форм, менша від розміру мінімальної заробітної плати, має встановлюватися відповідна доплата відповідно до чинного законодавства до її розміру пропорційно виконаному її обсягу чи нормам праці.

У разі простою працівників у розмір середньої заробітної плати для його оплати включається сума доплати до мінімальної заробітної плати. Про це роз'яснюється в листі Міністерства соціальної політики України від 10.05.2017 р. № 1380/0/101-17/282.

Згідно зі ст. 9 закону «Про колективні договори і угоди» норми угод діють безпосередньо та є обов'язковими для включення до колективних договорів. Така ж норма є у п. 1.4 Галузевої угоди.

Голова Профспілки



Г.Ф.Труханов