

Відповіді на питання слухачів підготувала **Галина Доброльожа**, викладач кафедри суспільно-гуманітарних дисциплін КЗ «Житомирський ОППО» ЖОР.

1. Які дії керівника закладу загальної середньої освіти щодо педагогічного працівника, котрий досягнув пенсійного віку?

Відповідно до п. 2 ч. 3 ст. 22 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX (далі – Закон) педагогічні працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО), які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років.

Досить часто керівники закладу освіти запитують щодо алгоритму дій у цій ситуації, особливо це актуально тоді, коли педагогічний працівник пенсійного віку відмовляється писати відповідну заяву. Отже:

1. За два місяці до виходу на пенсію керівник ЗЗСО у письмовій формі має запропонувати педагогічному працівникові укласти строковий трудовий договір. Варто вручити повідомлення педагогічному працівникові при свідках; педагогічний працівник повинен на примірнику директора поставити дату отримання і підпис. Якщо педагогічний працівник відмовляється отримати та/або завізувати повідомлення, то необхідно скласти відповідний акт, який підписують директор і свідки. Зокрема, на адресу педагогічного працівника можна надіслати повідомлення рекомендованим листом.

2. Якщо педагогічний працівник погодився і написав відповідну заяву, то потрібно укласти строковий трудовий договір відповідно до ч. 2 ст. 22 Закону.

Якщо ж педагогічний працівник відмовився, то після закінчення двомісячного терміну з моменту попередження керівник ЗЗСО звільняє педагогічного працівника, який не відповів на пропозицію або у письмовій чи усній формі відмовився працювати за строковим трудовим договором.

У Законі у п. 3 ч. 2 розділу Х «Прикінцеві та перехідні положення» зазначено, що підставою для припинення безстрокового трудового договору з педагогічними працівниками державних і комунальних ЗЗСО, яким виплачується пенсія за віком, є п. 9 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ). Тобто звільнення відбувається через «підстави, передбачені іншими законами», а тому в наказі про звільнення та у трудовій книжці слід посилатися на п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ і на п. 3 ч. 2 розділу Х Закону.

У разі такого випадку звільнення відповідно до ст. 44 КЗпПУ вихідна допомога педагогічному працівникові не виплачується.

Також відповідно до ч. 1 ст. 43 КЗпПУ згода профспілкової організації на звільнення не потрібна, оскільки керівник ЗЗСО припиняє трудовий договір з педагогічним працівником на вимогу п. 2 ч. 3 ст. 22 Закону, а не звільняє педагогічного працівника з власної ініціативи.

2. Який механізм надання відпустки педагогічним працівникам під час дії воєнного стану?

Відповідно до ч. 1 ст. 54 Закону України «Про освіту» педагогічним працівникам передбачено надання щорічної подовженої оплачуваної відпустки. Однак у період дії воєнного стану відповідно до ч.1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ відпустка триває 24 календарні дні, а не 56, як це передбачено ч. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки».

Верховна Рада України продовжила дію воєнного стану до 23 серпня 2022 року, а тому педагогічні працівники перебуватимуть у щорічній оплачуваній відпустці лише 24 календарні дні. Якщо тривалість щорічної основної відпустки педагогічного працівника понад 24 календарні дні, то невикористані дні не втрачаються, а будуть надані працівникові після припинення або скасування дії воєнного стану. Приміром, можна отримати за невикористані дні відпустки грошову компенсацію відповідно до п. 5 постанови КМУ від 14.04.1997 № 346 (зі змінами) «Порядок 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».

Варто нагадати, що під час дії воєнного стану працівникам продовжують надаватися щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки».

Також слід зазначити, що відповідно до ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець упродовж дії воєнного стану на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати і без обмеження строку.

До слова, у Верховній Раді України зареєстрований проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (р/№ 7251 від 05.04.2022), до якого Міністерство освіти і науки України надало свої зауваження стосовно внесення змін до ст. 12 Закону № 2136 щодо зняття обмеження тривалості щорічної оплачуваної відпустки, яка надається педагогічним і науково-педагогічним працівникам протягом періоду дії воєнного стану. Прийняття цього законопроєкту дозволить надавати у період дії воєнного стану педагогічним працівникам щорічну основну відпустку повної тривалості.