

Сергій КРАВЦОВ, доцент кафедри соціології
та суспільних наук АПСВТ ФПУ, кандидат соціальних наук



ПРО COVID-19 І КАДРОВУ РОБОТУ В УСТАНОВАХ

Постановою КМУ від 11.03.20 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» (далі – Постанова № 211) визначено певні заходи, які вплинули на роботу підприємств в Україні. Зокрема, уряд заборонив відвідування закладів освіти її здобувачами та проведення всіх масових заходів, в яких бере участь понад 200 осіб, крім заходів, необхідних для забезпечення роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування. З огляду на це, значна кількість установ відправила у вимушену відпустку працівників, а дехто працює дистанційно. Розглянемо, як це має узгоджуватися з чинним законодавством і що має зробити особа, на яку покладено виконання робіт із кадрового діловодства?

Листки непрацездатності для осіб, які перебувають на обсервації

Відповідно до рекомендацій ВООЗ, строк спостереження за особами, які контактували з пацієнтами з підтвердженою інфекцією, становить 14 днів. Тобто не завжди йдеться про обов'язкову обсервацію, а лише про **заходи, за яких осіб, які потенційно могли контактувати з інфікованими, ізолюють від решти людей**. Це може бути як зобов'язання перебувати дома, так і направлення до закладу охорони здоров'я (далі – ЗОЗ). Стосується це передусім працівників, які контактували з рідними, друзями, колегами, які мали симптоми ГРВІ та повернулися із країн, де поширився коронавірус. До цієї групи належать і ті, хто повернувся з відряджень.

Звісно, у такому разі не йдеться про тимчасову непрацездатність осіб. За відсутності симптомів ГРВІ або грипу чи іншої хвороби особі не відкриватимуть листок непрацездатності (далі – ЛН). Адже видають і продовжують його лише після особистого огляду сімейним лікарем і за наявності ознак хвороби, про що роблять запис у медичній карті хворого з обґрунтуванням тимчасової непрацездатності (п. 1.7 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої наказом МОЗ від 13.11.01 р. № 455, далі – Інструкція № 455).



Листок непрацездатності можуть відкрити в умовах карантину, але не всім, а лише тим, хто захворів або ж контактував з інфекційними хворими, або є бактеріоносієм.

На період тимчасового відсторонення від роботи осіб, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення, які були в контакті з інфекційними хворими або є бактеріоносіями, за неможливості їх тимчасового переведення за згодою на іншу роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб, ЛН видається інфекціоністом або лікуючим лікарем згідно з висновком лікаря-епідеміолога територіальної СЕС (п. 5 Інструкції № 455).

У такому разі, якщо в осіб, з якими контактував працівник, підтвердять інфекційне захворювання, тоді спрацює п. 7 Інструкції про порядок заповнення листка непрацездатності, затвердженої спільним наказом МОЗ, ФСС з ТВП, Мінпраці та соцполітики, ФСС від нещасних випадків на виробництві від 03.11.04 р. № 532/274/136-ос/1406. Він передбачає, що в разі медичного нагляду за особами, які були в контакті з хворими на інфекційні захворювання, та бактеріоносіями у графі «Причина непрацездатності» лицьового боку ЛН підкреслюють «контакт з хворими на інфекційні захворювання та бактеріоносіями-б», у графі «Режим:» – «домашній».

Отже, працівник матиме ЛН і отримає належну допомогу з тимчасової непрацездатності.

Крім того, згідно зі ст. 31 Закону від 06.04.2000 р. № 1645-III «Про захист населення від інфекційних хвороб» (далі – Закон № 1645) у разі встановлення карантину місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування створюють на території карантину спеціалізовані ЗОЗ з особливим протиепідемічним режимом – спеціалізовані лікарні, ізолятори, обсерватори, використовуючи для цього приміщення ЗОЗ, освіти, оздоровчих закладів тощо.

Обов'язковій госпіталізації у спеціалізовані лікарні підлягають хворі на особливо небезпечні та небезпечні інфекційні хвороби, а також особи із симптомами таких хвороб. На період перебування у спеціалізованих ЗОЗ працівникам видають ЛН, які оплачуються в розмірах і порядку, установлених законодавством для осіб, визнаних тимчасово непрацездатними внаслідок захворювання.



Зауважимо: якщо мати з дитиною, які перебувають вдома через карантин у дитсадку, здорові, то ЛН матері (батькові) не відкриють. Про це йдеться в п. 3.15 Інструкції № 455.

У разі догляду за хворою дитиною спрацьовують норми розд. 3 Інструкції № 455, тобто відкриють ЛН одному із працюючих членів сім'ї або іншій працюючій особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною.

Відпустки працівникам з дітьми у зв'язку з карантинном

На сьогодні існують декілька можливих рішень щодо роботи установ, які потрапляють під дію Постанови № 211, а саме:

- запровадити гнучкий графік роботи: час початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня віддається на розсуд самого працівника;
- надати відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;
- надати оплачувану відпустку (щорічну основну або додаткову, «дитячу» відпустку тощо);

- оформити звичайну неоплачувану відпустку за згодою сторін (звісно, якщо впродовж календарного року ще не використано 15 днів такого відпочинку);
- запровадити працю вдома;
- установити неповний робочий час (можна звести тижневу тривалість роботи до мінімуму), причому запровадити такий режим не безстроково, а на певний час. До того ж, на прохання вагітної жінки, яка має дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, або осіб, які виховують малолітніх дітей без матері, роботодавець не просто може, а навіть зобов'язаний установити їм неповний робочий час.

Законом від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504) передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, що надаються працівникам на підставі суб'єктивного права, тобто обов'язково, і відпусток, що надаються за погодженням сторін трудових відносин – роботодавця та працівника.

Випадки, в яких відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається обов'язково, визначено ст. 25 Закону № 504.

Саме такий вид відпустки гарантовано має надати роботодавець працівнику, який має дитину віком до 14 років, на період оголошення урядом карантину на відповідній території. Згідно зі ст. 25 Закону № 504 для отримання такої відпустки працівник має написати заяву про її надання, а роботодавець – видати відповідний наказ. Працівник у заяві має зазначити, що спричинило потребу в ній. Таку відпустку надають не з ініціативи роботодавця, а лише **з ініціативи працівника**.

Соціальну відпустку на дітей надають особам, зазначеним у ст. 182¹ та 186¹ КЗпП, ч. 1 ст. 19 Закону № 504, а саме:

- жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка всиновила дитину;
- матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;
- одинокій матері;
- батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);

- особи, яка взяла під опіку дитину, або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків.

Така відпустка є оплачуваною, тож для працівника піти в таку відпустку під час карантину значно вигідніше. Додаткова соціальна відпустка надається тривалістю 10 к. д. без урахування святкових і неробочих днів, визначених ст. 73 КЗпП. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 к. д.

Таку відпустку надають обов'язково, тож якщо працівник захоче скористатися своїм правом на її отримання, роботодавець не вправі відмовити йому в цьому.

Якщо працівник має право на таку відпустку і не скористався нею в поточному році, на період карантину він може взяти таку відпустку. Для цього працівнику потрібно написати заяву на відпустку та надати документи, які підтверджують право на таку відпустку. Передусім це свідоцтво про народження дитини (дітей), яке надають у будь-якому разі.



Увага! Сумісники також мають право на соціальну відпустку на дітей (див. лист Мінсоцполітики від 26.06.19 р. № 751/0/204-19).

Щорічна основна відпустка

На період карантину працівник може піти у щорічну основну відпустку. Однак зробити це вдасться не всім і не одразу, адже для надання такої відпустки мають виконуватися певні умови. Так, така відпустка має збігтися із графіком відпусток на підприємстві, та й відпустковий роботодавець за загальним правилом має виплатити не пізніше ніж за три дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП).

Звісно, існують і випадки, коли роботодавець зобов'язаний буде надати таку відпустку працівникові саме тоді, коли попросить працівник. Адже чинним законодавством передбачено коло осіб, яким щорічні відпустки надаються у зручний для них час. До нього відповідно до ч. 13 ст. 10 Закону № 504, зокрема, належать:

- 1) особи віком до 18 років;

- 2) особи з інвалідністю;

- 3) жінки перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

- 4) жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

- 5) одинока мати (батько), які виховують дитину без батька (матері); опікуни, піклувальники або інші самотні особи, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

- 6) дружина (чоловік) військовослужбовця;

- 7) ветеран праці та особа, яка має особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

- 8) ветерани війни, особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особи, на яких поширюється чинність Закону від 22.10.93 р. № 3551-XII «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

- 9) батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу.

Запровадження надомної (дистанційної) праці

Сьогодні цілком прийнятним є дистанційне виконання різноманітних робіт, які не потребують безпосередньої присутності на виробництві чи в офісі.

На сьогодні чинним є Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці і Секретаріату ВЦРПС від 29.09.81 р. № 275/17-99 (далі – Положення № 275). Керуючись ним, роботодавець і працівник можуть укласти трудові договори про роботу вдома. Виконання роботи вдома не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. На надомників поширюються норми КЗпП. Водночас відповідно до п. 12 Положення № 275 забороняється доручати надомникам виконання тих видів робіт, які створюють незручності для проживання сусідів.

Трудовий договір про надомну роботу зазвичай укладають у письмовій формі з дотриманням загальних вимог КЗпП. У ньому слід докладно викласти основні та додаткові умови, що визна-

чають взаємні зобов'язання сторін (п. 7 розд. II Положення № 275). Працівник, який планує працювати дистанційно, має подати заяву керівнику установи, зазначивши в ній про надомний характер роботи та вказавши як робоче місце своє фактичне місце проживання. Прийняття на роботу надомника оформлюють наказом (розпорядженням) керівника, де передбачають умову про надомну працю та місцезнаходження робочого місця. Оскільки в нашій ситуації йдеться про вже прийнятих на роботу осіб, радимо працівникові подати роботодавцю заяву про намір виконувати свої трудові функції на умовах робочого часу, а роботодавцю – видати на підставі цієї заяви відповідний наказ.



Увага! У листі Мінсоцполітики від 19.02.19 р. № 30/1/204-19 наголошувалось на необхідності попереднього обстеження житлово-побутових умов надомників.

Оплата праці надомників провадиться за відповідними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам до її якості. За погодженням сторін надомнику можуть відшкодовуватися витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи вдома (електроенергія, вода тощо).

Як зауважило свого часу Мінсоцполітики, оскільки відповідно до п. 16 Положення № 275 надомники розподіляють робочий час на свій розсуд і оплачується фактично виконана ними робота, **табелі обліку робочого часу на таких працівників не ведуть**. Натомість роботодавець може вести реєстраційні листи робочих завдань, розрядні розцінки, норми виробітку тощо.

Оформлення простою в установі

Простоєм вважають призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП). Виплата зарплати під час простою залежить від його винуватця. Якщо це сталося не з вини працівника, то його час оплачують із розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу, ч. 1 ст. 113 КЗпП).

Особливість простою в тому, що він стосується всіх працівників, а не лише батьків. Розглянемо,

наприклад, особливість оплати праці у сфері освіти.

Якщо в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від учителя причин, оплату його праці здійснюють із розрахунку зарплати, встановленої під час тарифікації. Проте вчитель має виконувати іншу організаційно-педагогічну роботу відповідно до п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН від 15.04.93 р. № 102 (далі – Інструкція № 102).



Увага! Якщо такої роботи немає, час простою оплачують у порядку і розмірах, визначених ст. 113 КЗпП: **не нижче від 2/3 тарифної ставки** встановленого працівникові розряду (окладу).

Водночас МОН і ЦК Профспілки освітян рекомендують керівникам установ та закладів освіти забезпечити оплату простою не з вини працівників у розмірі середньої зарплати, але не менше тарифної ставки (посадового окладу) – для всіх працівників, включаючи непедагогічних (пп. 8.3.3 Галузевої угоди між МОН і ЦК Профспілки освітян на 2016–2020 роки).

Відраджений працівник захворів у країні, де зафіксовано спалах коронавірусу

По-перше, роботодавець має тримати зв'язок із таким працівником і бути проінформованим про місце та час перебування працівника, його стан.

По-друге, слід повідомити працівника, щоб він перебував у контакті з дипломатичною установою України в країні перебування та отримав у країні відрадження всі належні документи, які потрібні для отримання лікарської допомоги та засвідчення його тимчасової непрацездатності.

Увага! Документи, які засвідчують тимчасову непрацездатність громадян України під час їх тимчасового перебування за межами держави, підлягають обміну на ЛН згідно з рішенням лікарсько-консультаційної комісії (далі – ЛКК) лікувально-профілактичного закладу за місцем проживання чи роботи в разі, зокрема, гострих захворювань (п. 1.12 Інструкції № 455). Обмін здійснюють на підставі перекладених державною

мовою та нотаріально засвідчених документів, які підтверджують тимчасову втрату працездатності під час перебування за межами України.

Отже, якщо працівник захворів під час перебування за межами України, допомогу призначатиме комісія із соцстрахування на підставі ЛН, виданого згідно з рішенням ЛКК у порядку обміну та оформленого належним чином.

Період візиту до лікаря за консультацією

Особам, які самостійно звернулися за консультативною допомогою, видають довідку довільної форми за підписом лікаря-консультанта, засвідчену печаткою лікувально-профілактичного закладу, з обов'язковим зазначенням часу проведеної консультації (п. 2.19 Інструкції № 455).

Аналогічно в разі забору біоматеріалу лабораторія видає документ, в якому засвідчено факт здачі аналізів і тестів.

Тобто в таких випадках жодних ЛН не оформлюють.

Проте маємо ще один випадок – направлення на медогляд (або звернення особи) з підозрою на інфекційне захворювання.

Адже обов'язковим профілактичним медичним оглядам і подальшому медичному нагляду підлягають особи, які перебували в контакті із хво-

рими на особливо небезпечні та небезпечні інфекційні хвороби чи бактеріоносіями збудників цих хвороб: за місцем роботи, навчання, відпочинку тощо; у домашніх умовах (ч. 4 ст. 21 Закону № 1645).

За час перебування в медзакладі на обстеженні за працівниками, які зобов'язані проходити таке обстеження, зберігають середній заробіток за місцем роботи (ст. 123 КЗпП). Це, зокрема, стосується й обов'язкових медоглядів працівників певних категорій. Підставою для збереження середнього заробітку буде довідка про медичний огляд.

Осіб, які хворіють особливо небезпечними та небезпечними інфекційними хворобами або є носіями збудників цих хвороб, відсторонюють від роботи та іншої діяльності, якщо вона може призвести до поширення таких хвороб. Вони підлягають медичному нагляду і лікуванню за рахунок держави з виплатою допомоги з коштів соцстрахування в порядку, установленому законодавством. Таких осіб визнають тимчасово чи постійно непридатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, унаслідок якої може створюватися підвищена небезпека для оточення у зв'язку з особливостями виробництва або виконуваної роботи. Зазначені вимоги наведено у ст. 28 Закону від 24.02.94 р. № 4004-XII «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Що стосується осіб, які мали контакт із такими хворими, їх направляють на обов'язковий медичний огляд і карантин в установленому порядку.

Анна СЕМЕНЕНКО, консультант



ВИПЛАТА ОДНОРАЗОВОЇ ДОПОМОГИ ВИПУСКНИКАМ ЗВО

У цій консультації розглянемо оновлений Порядок надання одноразової грошової допомоги випускникам закладів вищої освіти (далі – ЗВО).

Підґрунтя для надання допомоги

Загалом надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти передбачено постановою КМУ від 26.09.06 р. № 1361 (далі – Постанова № 1361). На виконання п. 1 цієї Постанови наказом МОН

від 19.12.19 р. № 1588 затверджено Порядок надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти (далі – Наказ № 1588, Порядок № 1588).

Згідно з п. 3 Наказу № 1588 МОН має щороку розподіляти (перерозподіляти) бюджетні призна-