

Григор 7.8.

Добровольська О.В.
Швер 7.11, Радченко С.В.
До укладення
та виконання

https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/73640/

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

№ 1/9-259 від 15 травня 2020 року

Засновникам і керівникам закладів
загальної середньої освіти,
педагогічним працівникам закладів
загальної середньої освіти, які
отримують пенсію за віком

**Щодо виконання підпунктів 1 і 2 пункту 3
розділу X «Прикінцеві та перехідні положення»
Закону України «Про повну загальну середню освіту»**

Шановні колеги!

08 квітня 2020 року Міністерством освіти і науки України оприлюднено лист № 1/9-201, в якому були надані роз'яснення та методичні рекомендації щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» (далі - Закон). З текстом Закону можна ознайомитися на офіційному вебсайті Верховної Ради України за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20>, а з текстом листа - знайшовши його в мережі Інтернет або на офіційному вебсайті Міністерства.

У цьому листі були також надані рекомендації щодо механізму виконання підпунктів 1 і 2 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону щодо «переведення» керівників закладів загальної середньої освіти та педагогічних працівників, які отримують пенсію за віком, з безстрокових трудових договорів на строкові.

Водночас, враховуючи гостроту питання, наявність різночитань і неоднозначних тлумачень відповідних положень Закону стосовно процедури «переходу» з безстрокових трудових договорів на строкові, надаємо **додаткові** більш детальні і розгорнуті роз'яснення щодо цих питань.

I. Щодо виконання підпункту 1 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону

1. Підпункт 1 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону поширюється на керівників лише **закладів загальної середньої освіти (далі - закладів освіти)** і не поширюється на керівників інших закладів освіти, зокрема дошкільної, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти. Цей підпункт поширюється виключно на керівників **державних і комунальних** закладів освіти і не поширюється на керівників приватних закладів освіти.

2. Підпункт 1 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону **НЕ поширюється** на тих керівників закладів освіти, які **ВЖЕ** на момент набрання чинності Законом (18 березня 2020 року) мали укладені строкові трудові договори (контракти). При цьому не має значення чи такі керівники, які працюють на контрактах, отримують пенсію за віком чи розпочнуть отримувати таку пенсію до закінчення строку дії відповідного контракту. З такими керівниками трудові відносини мають припинитися в останній день закінчення строку дії контракту чи достроково у порядку, передбаченому законодавством та/або контрактом.

Відповідно цей підпункт поширюється лише на тих керівників закладів освіти, які на момент набрання чинності Законом працювали на відповідних посадах на **безстрокових** трудових договорах, що не містили (не передбачали) завершення строку їх дії і, як правило, були



Волноваська РДА
Відділ освіти УОСМС
/859 від 21.05.2020



оформлені шляхом видання відповідного кадрового наказу, а не шляхом підписання окремого договору (контракту).

З такими керівниками засновники або уповноважені ними органи (далі - засновники) відповідних закладів освіти мають до 1 липня 2020 року припинити безстрокові трудові договори та одночасно укласти з ними (за їх згодою) трудові договори строком на шість років (з керівниками, які отримують пенсію за віком, - на один рік) **без проведення конкурсу**.
Варто пам'ятати, що:

- 1) відповідно до абзацу третього частини другої статті 25 Закону України «Про освіту» 2017 року засновник закладу освіти укладає строковий трудовий договір (**контракт**) з керівником закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти. Тому з керівниками закладів загальної середньої освіти укладається виключно строковий трудовий договір (контракт), в якому визначається строк його дії відповідно до Закону;
- 2) згідно з пунктом 3 частини першої статті 24 Кодексу законів про працю України при укладенні контракту додержання письмової форми є обов'язковим.

До відповідного контракту **мають бути включені** додаткові підстави для дострокового звільнення керівника закладу освіти, які перераховані у частині тринадцятій статті 39 Закону.

3. Закон передбачає, що з керівниками закладів освіти, які **отримують пенсію за віком**, за умови надання ними згоди на продовження трудових відносин трудовий договір має бути укладений строком на один рік без проведення конкурсу.

Звертаємо увагу, що відповідно до частини першої статті 9 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» відповідно до цього Закону в солідарній системі призначаються такі пенсійні виплати:

- 1) пенсія за віком;
- 2) пенсія по інвалідності;
- 3) пенсія у зв'язку з втратою годувальника.

Згідно з частиною першою статті 10 цього Закону особі, яка має одночасно право на різні види пенсії (за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника), призначається один із цих видів пенсії за її вибором.

Таким чином, керівники закладів освіти, які отримують пенсію, можуть отримувати лише один із зазначених видів пенсійних виплат: пенсію за віком, пенсію по інвалідності або пенсію у зв'язку з втратою годувальника.

Отже, трудовий договір (контракт) **строком на один рік** має укладатися лише з тими керівниками державних і комунальних закладів освіти (за їх згодою), які отримують саме пенсію за віком.

Варто також знати, що ВИД ПЕНСІЇ (один з трьох зазначених вище) обов'язково відображається у пенсійному посвідченні особи, що видається відповідно до порядку і за зразком, що передбачені Порядком оформлення, виготовлення та видачі документів, що підтверджують призначення особи пенсії, затвердженим постановою Правління Пенсійного фонду України від 03.11.2017 № 26-1, зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 04 грудня 2017 р. за № 1464/31332 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1464-17#n129>).

4. Закон не регулює питання документального оформлення «переходу» з безстрокового трудового договору на строковий. Однак Закон зобов'язує засновників закладів освіти **до 1 липня 2020 року «укласти»** з керівниками закладів освіти строкові трудові договори (за їх згодою),

а «звільнити» **ЛИШЕ** таких керівників закладів освіти, які **незгодні** продовжувати трудові відносини на умовах строкового трудового договору. ЗГОДА «з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору (контракту)» може бути надана у будь-якій формі, зручній і прийнятній для керівника закладу освіти і засновника відповідного закладу. Якщо засновник не має достатніх підстав вважати, що керівник закладу освіти не бажає (відмовляється) продовжувати трудові відносини на умовах строкового трудового договору (контракту), він має завчасно надати такому керівникові (для ознайомлення) підписаний уповноваженою від засновника особою строковий трудовий договір (контракт) у двох примірниках. Підписання керівником закладу освіти до 1 липня 2020 року строкового трудового договору (контракту) є достатнім свідченням щодо згоди продовжувати трудові відносини на умовах строкового трудового договору (контракту) і не потребує додаткової «письмової згоди» як окремого документа.

Тому у випадку **згоди** керівника закладу освіти на продовження трудових відносин на умовах строкового трудового договору (контракту) засновник закладу освіти не може **ЗВІЛЬНИТИ** такого керівника закладу освіти з посади на підставі пункту 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Проте не підписання керівником закладу освіти строкового трудового договору (контракту) до 1 липня 2020 року матиме наслідком звільнення такого керівника із займаної ним посади.

Водночас, відповідно до Закону «**безстроковий**» **трудоий договір до 1 липня 2020 року має бути припинений** незалежно від продовження чи не продовження трудових відносин на умовах строкового трудового договору (контракту). Звертаємо увагу, що у цій ситуації має місце «припинення трудового договору», але **НЕ** «припинення трудових відносин», адже це різні поняття, які розмежовані як у Кодексі законів про працю України, так і в теорії трудового права. Припинення трудових відносин завжди означає і припинення відповідного трудового договору. Проте припинення трудового договору не завжди означає (має наслідком) припинення трудових відносин. Трудові відносини між працівником і роботодавцем виникають на підставі факту «**прийняття на роботу**» і припиняються у зв'язку із «**звільненням з роботи**». У цей проміжок часу між працівником і роботодавцем може бути послідовно укладено і припинено декілька трудових договорів, адже робота на кожній наступній посаді чи робота з іншим навантаженням чи з іншими істотними умовами праці, - це за своєю суттю або новий трудовий договір, або зміни до попереднього трудового договору (усного чи письмового). Відповідно до Кодексу законів про працю України трудовий договір укладається, змінюється чи припиняється. Наразі Закон визначив, що укладені з керівниками закладів освіти безстрокові трудові договори мають бути не «змінені», а «припинені» з одночасним **укладанням** (за їх згодою) інших, строкових трудових договорів.

Отже, поточні **безстрокові трудові договори** з керівниками закладів загальної середньої освіти, що були оформлені винятково відповідними кадровими наказами, **мають бути припинені, а трудові відносини** між засновниками і такими керівниками можуть бути **продовжені виключно** на умовах **укладеного** строкового трудового договору (контракту). У разі ж небажання керівника закладу освіти продовжити трудові відносини на умовах строкового трудового договору (контракту) такі трудові відносини мають бути припинені шляхом звільнення відповідного керівника з посади у зв'язку з «ненаданням згоди на укладання» чи «відмовою від укладання» та, головне, **непідписанням** строкового трудового договору (контракту). Таке звільнення має бути оформлене з посиланням на пункт 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України та підпункт 1 пункту 3 розділу X Закону України «Про повну загальну середню освіту».

5. Припинення безстрокового трудового договору з одночасним укладанням строкового трудового договору (контракту) в межах триваючих трудових відносин оформляється шляхом видання відповідного кадрового наказу (розпорядження) засновника із внесенням запису до трудової книжки. Формулювання в наказі (розпорядженні) можуть бути різні, але зважаючи на відсутність

на сьогодні усталеної практики, рекомендуємо сформулювати відповідне управлінське рішення таким чином:

«Керуючись пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України, абзацом третім частини другої статті 25 Закону України «Про освіту», підпунктом 1 пункту 3 розділу X Закону України «Про повну загальну середню освіту», наказую:

1. Припинити з _____ 2020 року безстроковий трудовий договір з директором (назва закладу) (ПІБ директора) та укласти з ним строковий трудовий договір (контракт), що додається.»

або

«1. Продовжити трудові відносини з керівником (назва закладу) на умовах укладеного строкового трудового договору (контракту) від _____ № _____, що додається.»

До трудової книжки має бути внесено відповідний запис, що може бути сформульований таким чином: «Продовжив (-ла) роботу на посаді директора (назва закладу) на умовах строкового трудового договору (контракту)» або «Укладено строковий трудовий договір (контракт)». При визначенні підстави укладення контракту посилатися варто на абзац третій частини другої статті 25 Закону України «Про освіту» та підпункт 1 пункту 3 розділу X Закону України «Про повну загальну середню освіту».

II. Щодо виконання підпункту 2 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону

1. Підпункт 2 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону поширюється на працівників закладів загальної середньої освіти, які працюють на посадах педагогічних працівників. Перелік посад педагогічних працівників затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963, з текстом якої можна ознайомитися на офіційному вебсайті Верховної Ради України за таким посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF>

Отже, на осіб, які є працівниками державного чи комунального закладу загальної середньої освіти і отримують пенсію за віком, але працюють на інших посадах ніж ті, що передбачені у зазначеній вище постанові Кабінету Міністрів України, **не поширюється** дія підпункту 2 пункту 3 розділу X Закону і, відповідно, з ними не має укладатися строковий трудовий договір.

2. Підпункт 2 пункту 3 розділу X Закону поширюється на педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які **отримують пенсію за віком**.

Хто вважається особою, яка отримує пенсію за віком, зазначено вище (у пункті 3 розділу I цього листа).

Отже, строковий трудовий договір має укладатися лише з тими педагогічними працівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти (за їх згодою), які отримують пенсію за віком, і не має укладатися, якщо педагогічний працівник не отримує ніякої пенсії, чи отримує пенсію по інвалідності або пенсію у зв'язку з втратою годувальника.

3. Якщо заклад загальної середньої освіти має у своїй структурі дошкільний чи інший структурний підрозділ, педагогічні працівники, які працюють у такому дошкільному чи іншому структурному підрозділі, є працівниками закладу загальної середньої освіти. З такими педагогічними працівниками, якщо вони отримують пенсію за віком, також мають укладатися строкові трудові договори.

4. Припинення безстрокового трудового договору з одночасним укладанням строкового трудового договору в межах триваючих трудових відносин оформляється шляхом видання керівником закладу освіти відповідного кадрового наказу із внесенням запису до трудової книжки.

Наказ може бути сформульований таким чином:

«Керуючись пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України, абзацом третім частини другої статті 22 та підпунктом 2 пункту 3 розділу X Закону України «Про повну загальну середню освіту», НАКАЗУЮ:

1. Припинити з ____ 2020 року безстроковий трудовий договір з (ПІБ педагогічного працівника), який/яка працює на посаді (назва посади), та укласти з ним/нею трудовий договір строком на 1 (один) календарний рік з ____ 2020 року до ____ 2021 року включно.».

До трудової книжки має бути внесено відповідний запис, що може бути сформульований таким чином: «продовжив (-ла) роботу на посаді (назва посади) на умовах строкового трудового договору» або «укладено строковий трудовий договір». При визначенні підстави укладення строкового трудового договору посилатися варто на абзац третій частини другої статті 22 та підпункт 2 пункту 3 розділу X Закону України «Про повну загальну середню освіту».

III. Щодо недопущення порушення права педагогічних працівників на отримання допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки

Відповідно до підпункту 9 пункту 3 розділу X Закону після набрання чинності цим Законом розмір заробітної плати педагогічних працівників не може зменшитися, якщо ці працівники продовжують обіймати відповідні посади, виконувати відповідні обов'язки та зберігають відповідну кваліфікаційну категорію. Цей підпункт застосовується як до працівників, які продовжують працювати на безстрокових трудових договорах, так і до працівників, які продовжують працювати на основі строкових трудових договорів.

Однією із **державних гарантій** педагогічним працівникам закладів освіти є виплата **допомоги на оздоровлення** у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) **при наданні щорічної відпустки** (стаття 57 Закону України «Про освіту»).

Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» педагогічним працівникам закладів освіти надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346 (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97-7oDO%BF>)

Отже, педагогічним працівникам, яким виплачується пенсія за віком і з якими укладено строкові трудові договори, має бути надана щорічна основна відпустка відповідно до затвердженого у закладі освіти графіка і має бути виплачена відповідно до законодавства допомога на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).

З повагою

Т. в. о. Міністра

Facebook

Любомира Мандзій