**Оплата праці педагогічних працівників**



В даному розділі міститься інформація про поняття та нарахування заробітної плати,ставки заробітної плати, оплата праці за заміну тимчасово відсутнього працівника, надбавки за вислугу років та за сумлінну працю, робота за сумісництвом.

**Що таке заробітна плата, її виплата?**

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Основна заробітна плата. Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників, та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це - винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

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

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється проводити виплату заробітної плати у магазинах роздрібної торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Відрахування із заробітної плати можуть проводитися тільки у випадках, передбачених законодавством.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Ці обмеження, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

**Як встановлюються ставки заробітної плати?**

Розрахунок заробітної плати викладачів проводиться у відповідності із Кодексом законів про працю України, а також по тарифній сітці відповідно до Наказу Міністерства освіти та науки України № 102 від 15.04.93 "Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти".

У статті 96 Кодексу законів про працю України зазначено, що нарахування заробітної плати відбувається згідно з тарифною системою оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Визначення ставок (окладів) працівників за розрядами тарифної сітки провадиться з урахуванням їхніх кваліфікаційних вимог.

Посадові оклади встановлюються керівниками на основі діючих кваліфікаційних вимог і тарифних розрядів працівників відповідної кваліфікації з наступною атестацією або тарифікацією згідно з чинним законодавством.

Ставки заробітної плати й посадові оклади педагогічних працівників встановлюються керівниками закладів та установ освіти при тарифікації за наслідками атестації.

Тарифікаційні списки встановленої форми затверджуються за погодженням із профспілковим органом не пізніше 5 вересня і подаються вищестоящому органу управління.

Схема ставок, посадових окладів, що запроваджуються з 1 січня 1993 року, визначена за розрядами Єдиної тарифної сітки, тарифними коефіцієнтами і коефіцієнтами підвищення.

Зміна розмірів ставок заробітної плати й посадових окладів протягом року провадиться:

     а) при зміні розміру мінімальної заробітної плати - з дня прийняття рішення урядом;

     б) при здобутті освіти або поновленні документа про освіту - з дня подання відповідного документа;

     в) при отриманні відповідної категорії за наслідками атестації - з дня прийняття рішення атестаційною комісією;

     г) при присвоєнні звань, що дають право на підвищення ставок і посадових окладів, -з дня присвоєння;

     д) при присвоєнні вченого ступеня кандидата наук - з дня рішення спеціалізованої вченої Ради після прийняття рішення Вищою Атестаційною Комісією України про видачу диплома кандидата наук;

     е) при присвоєнні наукового ступеня доктора наук - з дня рішення спеціалізованої вченої Ради після затвердження Вищою Атестаційною Комісією України.

Якщо право на зміну розміру ставки заробітної плати (посадового окладу) настає в період перебування працівника у відпустці чи під час тимчасової непрацездатності, на підвищенні кваліфікації, стажуванні, нарахування заробітної плати за новими ставками (посадовими окладами) здійснюється з дня виникнення такого права.

Відповідальність за своєчасне і правильне встановлення працівникам ставок заробітної плати, посадових окладів, обчислення заробітної плати покладається на керівників та головних бухгалтерів (бухгалтерів) установ і закладів освіти, керівників вищестоящих органів управління.

**Як проводиться нарахування заробітної плати?**

У Наказі МОН України №102 від 15.04.1993р. "Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти" визначено порядок нарахування заробітної плати працівників закладів і установ освіти, а саме: відповідно до пункту 63 оплата праці педагогічних працівників установ і закладів освіти проводиться виходячи із встановлених ставок заробітної плати (посадових окладів) з урахуванням підвищень, фактичного обсягу педагогічної роботи, доплат та надбавок. У пункті 64 Інструкції - "Ставки заробітної плати (посадові оклади) вчителів, викладачів, вихователів та інших педагогічних працівників виплачуються: за 3 години викладацької роботи в середньому в день (720 годин на рік): викладачам та старшим викладачам вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних постійно діючих курсів, курсів по підготовці до вступу в вищі навчальні заклади I-II рівнів акредитації." Крім того, відповідно до статті 49 Закону України "Про вищу освіту" максимальне навчальне навантаження педагогічних працівників не може перевищувати 720 годин на рік, а згідно з пунктом 80 інструкції - "Години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження, оплачуються додатково за годинними ставками після виконання викладачем річного навчального навантаження. Ця оплата провадиться щомісячно або в кінці навчального року". Враховуючи той факт, що у Вас річне навантаження становить 1000 годин - це є порушенням Закону і таке додаткове навантаження повинно оплачуватися додатково.

Додатково нараховується оплата в розмірі 10-13% посадового окладу за завідуваннями навчальними кабінетами. Конкретний розмір доплат встановлюється керівником навчального закладу за погодженням з профспілковим комітетом.

Короткі перерви, передбачені між уроками, заняттями, лекціями, є робочим часом педагогічного працівника. Тривалість уроків і перерв встановлюється відповідно до Положення про навчальний заклад. В навчальних планах шкіл усіх типів і найменувань, педучилищ, професійно-технічних навчальних закладів час на навчальні дисципліни визначається в академічних годинах (45 хвилин), крім перших класів шкіл, де навчаються діти шестирічного віку (35 хвилин). Скорочення тривалості уроку не є підставою для зменшення норми часу, що передбачається на вивчення предмета, і не є підставою для зменшення норми часу для оплати в розрізі чверті, півріччя, року. Збільшення кількості уроків в зв'язку із зменшенням її тривалості не означає збільшення навчального навантаження, встановленого при тарифікації.

За години педагогічної роботи, виконаної понад встановлену норму, провадиться додаткова оплата відповідно до отримуваної ставки заробітної плати в одинарному розмірі.

У тих випадках, коли робота понад встановлену норму виконується вихователями, помічниками вихователів, санітарками-нянями дошкільних закладів з причини невиходу на роботу змінника, або у випадках, коли батьки несвоєчасно забирають дітей з дошкільного закладу і робота виконується за межами робочого часу, встановленого графіками роботи, оплата праці провадиться відповідно до статті 106 Кодексу законів про працю України, як за надурочну. Цей порядок застосовується у випадках, коли робота понад встановлену норму робочого часу виконувалась без перерви після закінчення основного робочого часу.

Адміністрація зобов'язана вжити заходів для заміни відсутнього працівника. Надурочна робота допускається, як виняток, з дозволу профспілкового органу.

Надурочна робота не повинна перевищувати для кожного працівника 120 годин на рік. При погодинній оплаті праці надурочна робота оплачується за перші дві години у полуторному розмірі, а наступні години - у подвійному розмірі. Оплата надурочних робіт здійснюється в межах фонду заробітної плати закладу, установи.

Якщо для працівника установи чи закладу освіти законодавством не передбачено скороченої тривалості робочого дня, то він становить 7 годин при шестиденному робочому тижні (41 годину на тиждень).

Учителям і викладачам, старшим викладачам, які мають стаж педагогічної роботи 25 і більше років, при неповному навчальному навантаженні виплачується гарантована частина ставки у розмірі 0,48 мінімальної заробітної плати, а за години проведених занять провадиться оплата, виходячи із ставки, зменшеної на 0,48 мінімальної заробітної плати.

У тих випадках, коли вчителі і викладачі, які мають стаж педагогічної роботи 25 і більше років, працюють у двох чи декількох навчальних закладах і за усіма місцями роботи (разом) мають неповне навчальне навантаження, гарантована частина ставки виплачується тільки за основним місцем роботи. Оплата за години проведених занять за усіма місцями роботи здійснюється у таких випадках, виходячи із ставки, зменшеної на 0,48 мінімальної заробітної плати.

Вчителям, які працюють у різних класах, гарантована частина ставки виплачується, якщо їх заробітна плата за загальне навчальне навантаження в цих класах менше за місячну ставку. При визначенні навчального навантаження виховательська робота в групах продовженого дня не враховується.

Зазначений порядок виплати гарантованої частини ставки не застосовується для працівників, які отримують пенсію за віком, по інвалідності чи за іншими підставами, а також для працівників з числа адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, які ведуть у цих же закладах викладацьку роботу.

**Чи здійснюється оплата праці за заміну тимчасово відсутнього працівника?**

Стосовно погодинної оплати праці, то в Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти зазначено, що така оплата проводиться за години заміщення тимчасово відсутніх працівників.

Виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи – це праця, виконувана поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, за тимчасово відсутнього у зв’язку з хворобою, відпусткою, відрядженням і з інших причин працівника за основним місцем роботи протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня.

А саме, в пункті 73 вище згаданої Інструкції вказано, що погодинна оплата педагогічних працівників в установах, допускається лише при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх по хворобі або з інших причин вчителів, вихователів, викладачів тощо, яке тривало не більше двох місяців, а також при оплаті працівників підприємств, організацій та установ, які залучаються для педагогічної роботи.

За загальним правилом, у випадку заміни відсутнього вчителя іншим учителем забезпечується оплата праці за додатково проведені уроки, порядок здійснення якої унормовано пунктом 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН України від 15 квітня 1993 року №102. При оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх у зв'язку із хворобою або з інших причин вчителів, яке тривало не більше двох місяців, здійснюється погодинна оплата праці.

Якщо заміщення тривало понад два місяці, то оплата праці педагогічного працівника провадиться з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження в порядку, передбаченому пунктом 68 цієї Інструкції. Розмір погодинної оплати праці визначається шляхом ділення місячної тарифної ставки, встановленої:

-         за 18 годин педагогічної роботи в тиждень, на 76,2;

-          за 20 годин педагогічної роботи в тиждень на 84,7;

-          за 24 години педагогічної роботи в тиждень - на 101,6;

-          за 25 годин педагогічної роботи в тиждень - на 105,8;

-          за 30 годин педагогічної роботи в тиждень - на 127,0;

-         за 36 годин педагогічної роботи в тиждень - на 152,4;

-          за 41 годину роботи в тиждень на 173,1.

Особи, які працюють на умовах погодинної оплати і не ведуть занять під час канікул, оплату за цей час не отримують.

Зауважимо, що ні оплата заміни тимчасово відсутнього учителя, ні оплата праці за виконання обов’язків тимчасово відсутніх інших педагогічних працівників не залежить від виплати грошової допомоги з тимчасової непрацездатності працівникові, який хворіє. Тобто, факт оплати перших п’яти днів непрацездатності за рахунок роботодавця не впливає на оплату праці за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника.

Відповідно до пункту 6.3.6 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки сторони угоди рекомендують керівникам закладів та установ освіти і науки встановлювати розміри доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи на підставі колективних договорів з використанням на цю мету всієї економії фонду заробітної плати за відповідними посадами.

За виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника згідно з наказом МОН України №557 від 26.09.2005 року "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ" та Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженою наказом МОНУ від 15 квітня 1993 року №102 виплачується доплата в розмірі до 50% посадового окладу. Зазначені види доплат не встановлюються керівникам навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їхнім заступникам, керівникам структурних підрозділів навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, їхнім заступникам.

**Чи виплачуються надбавки за вислугу років та за сумлінну працю?**

Педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти виплачуються надбавки за вислугу років щомісяця у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи у таких розмірах:

 понад 3 роки - 10 відсотків;

 понад 10 років - 20 відсотків;

 понад 20 років - 30 відсотків.

Відповідно до Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898 цей Порядок поширюється на педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та інших навчальних закладів системи загальної середньої освіти, позашкільних, професійно-технічних, вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти чи методичних установ, крім тих, які працюють в навчальному закладі чи методичній установі за сумісництвом.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, вихованні, професійній підготовці учнівської та студентської молоді, методичному забезпеченні, відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу чи методичної установи на оплату праці.

Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків надається відповідно до Положення, яке затверджується керівником навчального закладу чи методичної установи за погодженням з профспілковим органом і може включати в себе додаткові критерії, з урахуванням специфіки навчального закладу чи методичної установи.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу керівника навчального закладу чи методичної установи, а керівникам - за наказом вищестоящої організації.

Щорічна грошова винагорода керівникам навчальних закладів чи методичних установ, які працюють на умовах контракту, надається незалежно від умов, визначених у контракті.

Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

**Яким нормативно-правовим актом регулюється робота за сумісництвом?**

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій**”**робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час.

Для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно.

Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

      Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу.

      Відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

     Не мають права працювати за сумісництвом керівники державних підприємств, установ і організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).