

Олена МОРЕВА, експерт із питань планування та оплати праці



ОПЛАТА ЗАМІНИ ТИМЧАСОВО ВІДСУТНІХ УЧИТЕЛІВ

У зимовий період зазвичай збільшується кількість випадків захворювання на грип та ОРВЗ, у зв'язку з чим почастишали запитання на консультаційній лінії «БАЛАНС-БЮДЖЕТУ» стосовно оплати заміни тимчасово відсутніх учителів. Тож нагадаємо, як має організовуватися заміна відсутніх через хворобу (або з інших причин) педагогів, та покажемо, як оплатити таку заміну.

Організація заміни тимчасово відсутнього вчителя

Почнемо з того, що **заміна – це проведення уроків згідно з розкладом навчальних занять школи вчителем замість відсутнього з поважних причин колеги.**

Роз'яснення щодо заміни (заміщення) вчителями тимчасово відсутніх колег надано у спільному листі МОН від 28.11.08 р. № 1/9-770 та ЦК Профспілки працівників освіти і науки від 27.11.08 р. № 02-5/465 (далі – Лист № 770).

Як зазначено в Листі № 770, керівники навчальних закладів повинні організувати заміщення тимчасово відсутніх учителів **учителями тієї самої спеціальності**, забезпечивши оплату праці відповідно до п. 73 (погодинно) чи п. 68 (за тарифікацією) Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки від 15.04.93 р. № 102 (далі – Інструкція № 102), залежно від термінів такої заміни.

Так, згідно з п. 73 Інструкції № 102 **погодинна оплата** годин заміщення тимчасово відсутніх у зв'язку з хворобою або з інших причин учителів можлива лише в разі, якщо таке заміщення тривало **не більш як два місяці**.

Якщо заміщення тривало **понад два місяці**, то оплата праці вчителів з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження провадиться в порядку, передбаченому п. 68 Інструкції № 102, тобто **за тарифікацією**.

В окремих випадках, коли повноцінну заміну забезпечити неможливо, заміщення здійснюється так. Учителі з інших дисциплін, замінюючи тимчасово відсутніх колег, виконують **навчальну про-**

граму зі свого предмета дещо наперед, щоб згодом передати відповідні години вчителю, який нині відсутній, для виконання ним навчальної програми зі свого предмета.

У такому разі вчителю, який забезпечує заміну тимчасово відсутнього колеги, **додаткова оплата не провадиться**, оскільки загальний обсяг педагогічного навантаження не збільшився, а лише розподілився в часі. Йому виплачується зарплата відповідно до тарифікації як за період тимчасового заміщення, так і за дні, коли відповідні години були тимчасово передані раніше відсутньому вчителю для виконання програми.



Зверніть увагу: кількість замічених уроків має обов'язково збігатися з відповідним обліком у класних журналах проведених учителями уроків.

В окремих випадках, як виняток, виправлення в журналі підписується директором школи і скріплюється печаткою.

Проте в будь-якому разі залучення педагогічних працівників до заміни відсутніх учителів має здійснюватися **на підставі наказу (розпорядження) директора закладу освіти** та компенсуватися відповідною заробітною платою за додатково проведені заняття.

Розрахунок заробітку в разі погодинної оплати заміни відсутнього вчителя

Розмір погодинної ставки заробітної плати визначається шляхом ділення місячної тарифної ставки, установленної за відповідну норму го-

дин педагогічного навантаження на тиждень, на середньомісячну кількість годин, передбачену балансом робочого часу на відповідний рік.

На сьогодні для визначення розміру годинної ставки для оплати годин заміни слід використовувати норми балансу робочого часу на 2020 рік.

Так, для **18-годинного робочого тижня** норма робочого часу 2020 року складає 900 годин, що в розрахунку на місяць становить **75,3 години** (903,6 год. : 12 міс.).

Тому 2020 року для визначення розміру зарплати вчителя за проведені ним години заміщення ставку зарплати, установлену йому залежно від присвоєної за результатами атестації кваліфікаційної категорії, слід розділити на 75,3 години, а отриманий результат помножити на фактичну кількість годин заміни.

Розрахунки заробітної плати за години заміни розглянемо на прикладах.

Приклад 1

Учитель (вища категорія, 14-й тарифний розряд) у лютому 2020 року заміщав тимчасово відсутнього іншого вчителя впродовж 37 годин. Ставка заробітної плати такого вчителя станом на січень 2020 року становить 5 113,90 грн.

Визначимо розмір годинної ставки:

$$5\,113,90 \text{ грн} : 75,3 \text{ год.} = 67,91 \text{ грн.}$$

Отже, заробітна плата за години заміни становитиме:

$$67,91 \text{ грн} \times 37 \text{ год.} = 2\,512,67 \text{ грн.}$$

За ці години заміни виплачується також надбавка за вислугу років, розмір якої залежить від стажу педагогічної роботи, а також надбавка за престижність педагогічної праці в розмірі 30 % від ставки заробітної плати.

Приклад 2

Використаємо вихідні дані прикладу 1. Додамо лише, що стаж педагогічної роботи вчителя – понад 20 років.

За наявності такого стажу відповідно до Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою КМУ від 31.01.01 р. № 78, **надбавка за вислугу років** виплачується в розмірі 30 % від годинної ставки зарплати за всі години заміни (за наявності стажу педроботи понад 20 років).

Сума надбавки за вислугу років за 37 годин заміщення в лютому 2020 року становить:

$$2\,512,62 \text{ грн} \times 30 \% = 753,79 \text{ грн.}$$

Відповідно до постанови КМУ від 23.03.11 р. № 373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I–II рівня акредитації, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» розмір **надбавки за престижність педагогічної праці** становить від 5 до 30 % від годинної ставки заробітної плати.

Якщо за наказом директора вчителю встановлено надбавку за престижність в розмірі 30 %, то за 37 годин заміни вона становитиме:

$$2\,512,62 \text{ грн} \times 30 \% = 753,79 \text{ грн.}$$

Якщо один учитель замінював іншого вчителя з предмета, з якого передбачено **доплату за перевірку письмових робіт**, то за виконання цієї педагогічної роботи також провадиться доплата за всі години заміщення.

Приклад 3

Учитель української мови і літератури (вища категорія, 14-й тарифний розряд) у лютому 2020 року замінював свого колегу з цього самого предмета впродовж 37 годин.



Більше статей за темою
див. за допомогою QR-коду:



Відповідно до п. 37 Інструкції № 102 учителям V–XI класів, у тому числі й тим, які ведуть індивідуальні та групові заняття з учнями вдома, провадиться додаткова оплата перевірки письмових робіт з мов та літератури в розмірі 20 % ставки заробітної плати.

Розмір доплати за перевірку письмових робіт становитиме:

$$2\ 512,62 \text{ грн} \times 20 \% = 502,52 \text{ грн.}$$

Якщо вчитель відповідно до наказу директора школи виконував обов'язки тимчасово відсутнього класного керівника, то виконання цього виду педагогічної роботи **оплачується додатково** залежно від кількості днів упродовж місяця, коли вона виконувалась.

Приклад 4

Учитель (вища категорія, 12-й тарифний розряд) у лютому 2020 року виконував обов'язки

тимчасово відсутнього класного керівника в 5-му класі впродовж 14 робочих днів.

Відповідно до п. 36 Інструкції № 102 вчителям провадиться додаткова оплата за класне керівництво в V–XII класах у розмірі 25 % ставки заробітної плати.

Розмір заробітку вчителя за заміну тимчасово відсутнього класного керівника в лютому 2020 року становитиме:

$$5\ 113,90 \text{ грн} \times 25 \% : 20 \text{ р. д. (лютий)} \times 14 \text{ р. д.} = 894,93 \text{ грн.}$$

Водночас учителям, які працюють на умовах погодинної оплати і не ведуть занять під час канікул, **канікулярний час не оплачується**.

Якщо ж заміна тривала понад 2 місяці, то оплата праці вчителя провадиться за тарифікацією, починаючи з першого дня заміни, включаючи також період канікул учнів.

Світлана ЛІСТРОВА, ACCA DipIFR (RUS), бухгалтер-експерт



ЯК РОЗРАХУВАТИ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА НЕ ВИКОРИСТАНІ КОЛИШНІМ ПРАЦІВНИКОМ ВІДПУСТКИ І ЩО БУДЕ В РАЗІ ЇЇ НЕВИПЛАТИ?

Жінка працювала на посаді викладача в закладі освіти з 20.09.05 р. У неї троє дітей, які народилися 24.01.10 р., 14.02.12 р. і 30.10.14 р. Тому вона перебувала у відпустках для догляду за ними до досягнення трирічного віку з 13.04.10 р. до 22.08.11 р., з 14.05.12 р. до 01.09.13 р., з 15.01.15 р. до 31.08.17 р. За період роботи в закладі працівниця використала щорічні відпустки повної тривалості (56 календарних днів, далі – к. д.) за 2005–2006, 2006–2007, 2007–2008, 2008–2009 і 2013–2014 робочі роки. 31.08.17 р. вона звільнилася. Зараз виявилось, що компенсацію за невикористані відпустки їй не нараховували. Як бути?

У цій ситуації **краще нарахувати компенсацію за невикористані дні відпустки й виплатити звільненій працівниці**. Адже в разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати **без обмеження будь-яким строком** (ч. 2 ст. 233 КЗпП).

Зауважимо, що період відпустки по вагітності та пологах включається до стажу для надання щорічної відпустки, а період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного

віку — не включається (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки», далі — Закон № 504).

Звісно, виникає запитання: як у такому разі застосувати норму абзацу другого п. 6 Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 к. д. керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.97 р. № 346.