



Достатнє фінансове забезпечення закладів освіти – вимога Профспілки!

З 1 січня 2018 р. змінилися розміри мінімальної заробітної плати, розміри 1 тарифного розряду та ставки тарифних розрядів для працівників освіти. Але анонсоване Урядом суттєве збільшення заробітної плати освітян більш ніж 25% так і залишилось обіцянкою. Позиція Профспілки щодо принципу нарахування заробітної плати, надбавок та доплат, фінансування діяльності закладів освіти відрізняється від того, що пропонує Уряд.

Яка ставка заробітної плати є базовою для визначення надбавок та доплат учителям?

Відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. № 22 «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» посадові оклади та ставки заробітної плати педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок освітньої субвенції з державного бюджету, підвищуються з 1 січня 2018 року на 10%.

Тому розміри посадових окладів та ставок заробітної плати учителів, вихователів, викладачів та інших педагогічних працівників загальноосвітніх та інших закладів освіти, що фінансуються за рахунок освітньої субвенції, які визначено залежно від посадового окладу працівника 1 тарифного розряду, підвищуються ще на 10% і становлять:

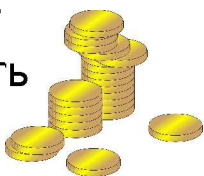
Тарифний розряд	Розміри станом на 1 січня 2018 року:	
	Визначені від прожиткового мінімуму 1762 грн. (грн)	Збільшені на 10% (грн)
9	3048	3352,8
10	3207	3527,7
11	3471	3818,1
12	3735	4108,5
13	4000	4400
14	4264	4690,4
15	4546	5000,6
16	4916	5407,6
17	5286	5814,6
18	5656	6221,6

(закінчення на 2 стор.)

Читайте в номері:

За які види педагогічної діяльності встановлюють доплату педагогам

стор. 3



Як замінити тимчасово відсутнього вчителя та забезпечити оплату його праці.

стор. 4-5



Якщо працівник відмовляється брати участь у нарадах

стор. 6



Підведено підсумки обласного етапу огляду-конкурсу

стор. 6



(закінчення, початок на 1 стор.)

Тому розміри всіх підвищень посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних працівників, оплата праці яких здійснюється за рахунок освітньої субвенції, зокрема за педагогічні звання, за роботу в ліцеях, гімназіях, школах-інтернатах, дитячих будинках, за знання та використання у роботі іноземної мови тощо, а також надбавок за вислугу років, доплат за класне керівництво, перевірку зошитів, завідування кабінетами та інших доплат, винагород і виплат визначаються з їх підвищених на 10% розмірів.

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України за підсумками роботи Президії спрямував листи до Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України та Федерації профспілок України з приводу необхідності вжиття заходів для поліпшення стану фінансового забезпечення закладів і установ освіти, дотриманням трудових прав педагогічних працівників цих закладів, необхідністю підвищення рівня оплати праці педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти, інших установ і закладів освіти. Аналогічний лист також направлено до Міністерства освіти і науки України.

Також Профспілка спрямувала листи до усіх обласних рад та обласних державних адміністрацій з приводу необхідності вжиття заходів для поліпшення стану фінансового забезпечення закладів і установ освіти, що фінансуються з місцевих бюджетів, підвищенням рівня оплати праці педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної освіти, інших установ і закладів освіти, дотриманням трудових прав педагогічних працівників цих закладів *(з текстом листа до Луганської облдержадміністрації можна ознайомитись на сайті обласної організації Профспілки ponlug.at.ua)*.

Профспілка сподівається, що місцева влада вживатиме заходи та дії, спрямовані на використання залишків освітньої субвенції, що утворилася на 1 січня 2018 року, виключно на оплату праці педагогічних працівників, не допускаючи її утворення у фінансовому році, а також обов'язкове спрямування її виключно на оплату праці педагогічних працівників, як захищеної статті державного бюджету.

Також розраховуємо на підтримку ОДА у вирішенні питання дотримання вимог статті 61 Закону «Про освіту» щодо розміру посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних та науково-педагогічних працівників, затвердження Урядом їх схеми, оскільки станом на 1 січня 2018 року найнижчий посадовий оклад педагогічного працівника закладу загальної середньої освіти вдвічі нижчий від передбаченого прикінцевими положеннями закону.

Згідно рішення президії Луганського обласного комітету Профспілки працівників освіти і науки України від 23.02.2018 року було направлено лист до Департаменту фінансів Луганської облдержадміністрації щодо наявності залишків освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам за 2017 рік у розрізі міст, районів та ОТГ Луганської області.

За інформацією, наданою Департаментом фінансів, залишки освітньої субвенції по області склали **37,5 млн. грн.**

У той же час не всі міста та райони в повному обсязі виплачують надбавку за престижність педагогічної праці та щорічну винагороду педагогічним працівникам.

Міністр освіти і науки України Лілія Гриневич заявила, що залишки освітньої субвенції повинні використовуватися в першу чергу на оплату праці педагогів, в тому числі на виплату надбавки за престижність педагогічної праці в максимальному обсязі. Використання цих коштів на інші потреби, у тому числі на матеріально-технічне забезпечення навчальних закладів, при урізанні виплат вчителям є абсолютно недопустимим.

Луганська обласна організація Профспілки направила листи щодо надання економічного обґрунтування використання освітньої субвенції з державного бюджету до тих органів місцевого самоврядування, які щорічну грошову винагороду та надбавку за престижність педагогічної праці виплачують не в максимальному розмірі.

Профспілка зробить все можливе, щоб у першу чергу освітня субвенція використовувалась на зарплату та надбавки працівників освіти області в повному обсязі.

За які види педагогічної діяльності встановлюють доплату педагогам

НАЗВА	РОЗМІР (%)	ПРИМІТКА
За класне керівництво		
у підготовчих та I-IV класах закладів загальної середньої освіти	20	У редакції постанови КМУ від 14.02.2018 № 72
у V-XI (XII) класах закладів загальної середньої освіти	25	
у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	20	
За перевірку зошитів та письмових робіт		
у підготовчих та I-IV класах закладів загальної середньої освіти	15	У редакції постанови КМУ від 14.02.2018 № 72. Встановлюють залежно від педагогічного навантаження вчителя
у V-XI (XII) класах закладів загальної середньої освіти, закладів професійної (професійно-технічної) освіти	10-20	Встановлюють залежно від педагогічного навантаження вчителя чи викладача
За завідування		
навчальними кабінетами у закладах загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти	10-15	Зі змінами відповідно до постанови КМУ від 14.02.2018 № 72
майстернями у закладах загальної середньої освіти	15-20	
навчально-дослідними ділянками у закладах загальної середньої освіти	10-15	Зі змінами відповідно до постанови КМУ від 14.02.2018 № 72
бібліотеками у закладах загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти	5-15	
За керівництво предметними (цикловими) і методичними комісіями		
у закладах загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти та вищих навчальних закладах I-II рівня акредитації	10-15	Зі змінами відповідно до постанови КМУ від 14.02.2018 № 72
За роботу в інклюзивних класах (групах)		
у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти	граничний розмір 20	Новий пункт, внесений постановою КМУ від 14.02.2018 № 72. Встановлюють педагогічним працівникам та помічникам вихователів тільки за години роботи у цих класах (групах)

Перелік робіт, які не є сумісництвом



Усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мають право виконувати такі роботи, які відповідно до чинного законодавства не є сумісництвом:

1. Літературна робота, в тому числі редагування, переклад і рецензування окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.
2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.
3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.

4. Обов'язки медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі.

не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.

5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і закладах вищої освіти науковців і висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та закладів, з оплатою їх праці в розрахунок 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом.

6. Завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в закладах освіти і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунок 100 годин за навчальний рік.

7. Консультації наукових працівників науково-дослідних інститутів, викладачів закладів вищої освіти та інститутів удосконалення лікарів, головних спеціалістів органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.

8. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників із короткострокового навчання кадрів на підприємствах і в організаціях.

9. Робота без зайняття штатної посади на тому самому підприємстві, в установі, організації, виконання учителями закладів загальної середньої та викладачами професійних навчально-освітніх, а також закладів вищої освіти обов'язків завідувачів кабінетами, лабораторіями і відділеннями, педагогічна робота керівних та інших працівників закладів освіти, керівництво предметними та цикловими комісіями, керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів, чергування медичних працівників понад місячну норму робочого часу тощо.

10. Робота учителів і викладачів закладів загальної середньої, професійної освіти та інших закладів освіти, а також закладів вищої освіти, прирівнених до них щодо оплати праці працівників, концертмейстерів і акомпаніаторів закладів освіти з підготовки працівників мистецтв і музичних відділень (факультетів) інших закладів вищої освіти, у тому самому закладі освіти понад установлену норму навчального навантаження, педагогічна робота та керівництво гуртками в тому самому закладі загальної середньої, дошкільної, позашкільної освіти.

11. Переписування нот, яке виконується за завданнями закладів.

12. Організація та проведення екскурсій на умовах погодинної або відрядної оплати праці, а також супроводження туристських груп у системі туристично-екскурсійних установ профспілок.

13. Інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

14. Виконання обов'язків, за які установлена доплата до окладу (ставки) у відсотках або в гривнях.

Виконання робіт, зазначених у пунктах 1, 9, 10, у робочий час не допускається.

Виконання робіт, зазначених у пункті 8, здійснюється залежно від характеру робіт як в основний робочий час, так і за його межами. Виконання робіт, зазначених у пунктах 2-7, допускається в робочий час з дозволу керівника державного підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати.

Як замінити тимчасово відсутнього учителя та забезпечити оплату його праці

Поділ класів на групи при вивченні окремих предметів здійснюється відповідно до Порядку поділу класів на групи при вивченні окремих предметів у загальноосвітніх навчальних закладах, затвердженого наказом МОН від 20.02.2002 № 128.

Керівники закладів освіти несуть відповідальність за своєчасне і повне виконання програм з усіх навчальних предметів у межах часу, передбаченого на кожний предмет відповідно до навчального плану, а також встановленої максимальної кількості навчальних годин на тиждень для учнів, не допускаючи їх перевантаження.

Якщо вчителі тимчасово відсутні, то керівники повинні організувати їх заміщення учителями тієї самої спеціальності, забезпечивши оплату праці відповідно до підпунктів 73, 68 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.1993 № 102 (далі — Інструкція № 102).

(закінчення на 5 стор.)

(закінчення, початок на 4 стр.)

Як замінити тимчасово відсутнього учителя та забезпечити оплату його праці

Якщо ж таку заміну забезпечити неможливо, то вчителі з інших дисциплін, замінюючи тимчасово відсутніх колег, виконують програму зі свого предмета дещо наперед, щоб згодом передати відповідні години учителю, який нині відсутній, для виконання пропущеної програми.

Журнал обліку пропущених і замінених уроків (далі — Журнал) ведуть у кожному закладі загальної середньої освіти. Вказівки до ведення Журналу наведені у додатку 12 до наказу МОНмолодьспорту «Про затвердження єдиних зразків обов'язкової ділової документації у загальноосвітніх навчальних

закладах усіх типів і форм власності» від 10.05.2011 № 423).

Записи веде заступник директора з навчальної роботи (директор). Він несе повну відповідальність за їх своєчасність і достовірність.

Записи у Журнал вносять тільки на підставі належно оформлених документів: наказів по закладу освіти, листків непрацездатності, записів у класних журналах тощо. Кількість замінених уроків має обов'язково збігатися з відповідним обліком у класних журналах проведених учителями уроків.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Учитель, який проводив урок у порядку заміни, має розписатися про це в Журналі.

Записи мають відповідати записам у табелі обліку використання робочого часу і підрахунку заробітку. Табелі подають до бухгалтерії для нарахування заробітної плати.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Усі записи в Журналі ведуть чітко, охайно, кульковою ручкою. Як виняток, в окремих випадках виправлення в Журналі підписує і скріплює печаткою директор закладу освіти.

У спільному листі МОН від 28.11.2008 № 1/9-770 та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України від 27.11.2008 № 02-5/465 «Про організацію та порядок оплати праці за заміну тимчасово відсутніх учителів» роз'яснено, що у випадку заміни відсутнього учителя іншим учителем забезпечується оплата праці за додатково проведені уроки, порядок здійснення якої унормовано пунктом 73 Інструкції № 102.

При оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх у зв'язку з хворобою або з інших причин учителів, яке тривало не більше двох місяців, здійснюється погодинна оплата праці. Якщо заміщення тривало понад два місяці, то оплата праці учителя провадиться з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження в порядку, передбаченому пунктом 68 Інструкції № 102: шляхом множення ставки заробітної плати на їх фактичне навчальне навантаження на тиждень і ділення цього добутку на встановлену норму годин на тиждень.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Учителю, який забезпечує заміну тимчасово відсутнього колеги і виконує програму зі свого предмета, додаткова оплата не провадиться. Йому виплачують заробітну плату відповідно до тарифікації протягом всього часу, як за період тимчасового заміщення, так і за дні, коли відповідні години були тимчасово передані раніше відсутньому вчителю для виконання програми.

Учителю, який був раніше відсутнім, після виходу на роботу виплачується заробітна плата відповідно до тарифікації, а також здійснюється додаткова оплата за проведені додатково уроки на умовах погодинної оплати праці відповідно до пункту 73 Інструкції № 102.

Обмеження розміру доплат за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, передбачене підпунктом 3-а пункту 4 наказу МОН від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (далі — Наказ № 557), не має поширюватись на учителів, оскільки вони витрачають на виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників додатковий час понад встановлену їм норму.

Щодо оплати праці вчителів іноземної мови, яким у порушення вимог законодавства керівник закладу освіти не забезпечив поділу класів на групи, що призвело до проведення уроків з усім класом, то таких особливостей Інструкцією № 102 не передбачено.

При оплаті праці вчителів можна застосувати норми пункту 4 Наказу № 557. За цими нормами керівники закладів освіти мають право встановлювати працівникам **надбавку в розмірі до 50%** посадового окладу (ставки заробітної плати) за складність і напруженість у роботі.

Якщо працівник відмовляється брати участь у нарадах

Крок 1. Перегляньте Правила внутрішнього розпорядку закладу освіти (далі — Правила). За потреби внесіть до них зміни.

Час початку і закінчення роботи, обідньої перерви встановлюють для працівників правилами внутрішнього розпорядку конкретного закладу освіти (п. 21 Типових правил внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України, затверджених наказом Міністерства освіти України від 20.12.1993 № 455, далі — Типові правила).

Передбачте у Правилах норму, що в межах робочого дня педагогічні працівники закладу освіти повинні вести всі види навчально-методичної та науково-дослідницької роботи відповідно до посади, навчального плану і плану науково-дослідної роботи.

Підставою будуть: стаття 60 Закону України «Про освіту», стаття 25 Закону України «Про загальну середню освіту», пункт 21 Типових правил.

Проект змін і доповнень до Правил погодьте із профспілковим комітетом закладу освіти та представте на загальних зборах (конференції) колективу.

Крок 2. Перегляньте посадову інструкцію педагога. З'ясуйте, чи передбачено у ній конкретний перелік та обсяг видів робіт педагогічного працівника. За потреби оновіть посадову інструкцію та ознайомте працівника.

Трудова дисципліна ґрунтується на свідомому виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою організації ефективної праці і навчального процесу (п. 1 Типових правил).

Працівники закладу освіти зобов'язані працювати сумлінно, виконувати навчальний режим, вимоги статуту закладу освіти і правила внутрішнього розпорядку, дотримуватись дисципліни праці (п. 17 Типових правил).

Крок 3. Спільно з профспілковим комітетом проведіть нараду (збори, засідання). Нагадайте працівникам норми: чинного законодавства, статуту закладу освіти, правил, колективного договору.

Наголосіть на тому, що працівники повинні неухильно виконувати посадові інструкції.

Запросіть на нараду голову профспілкового комітету. Оформте протокол засідання. У протоколі чітко сформулюйте рішення, визначте виконавців і строки виконання рішень.

Крок 4. Перегляньте графіки роботи. За потреби оновіть їх та затвердьте.

Графік роботи затверджує керівник закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом (ч. 1 ст. 52 КЗпП).

Крок 5. Видайте наказ про дотримання вимог Правил, посадових інструкцій.

Ознайомте працівників із наказом. Проконтролюйте виконання наказу.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один із таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

Підведено підсумки обласного етапу Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України за 2017 рік



23 лютого 2018 року у Сєвєродонецьку відбулося чергове засідання президії, де були обговорені підсумки обласного етапу Всеукраїнського громадського огляду-конкурсу стану умов і охорони праці в навчальних закладах Міністерства освіти і науки України за 2017 рік. Згідно рішення оглядової комісії огляду-конкурсу переможцями визначено **у I категорії**:

- I місце – Лисичанський багатoproфільний ліцей Лисичанської міської ради, Старобільська гімназія Старобільської районної ради;
- II місце – Лисичанська ЗОШ I-II ступенів №9 Лисичанської міської ради;
- III місце – Дьоміно-Олександрівська ЗОШ I-III ступенів Троїцької районної ради, Бондарівська гімназія Марківського району.

у II категорії:

- I місце – Кременський професійний ліцей.

Переможці огляду-конкурсу нагороджуються грамотами і грошовими преміями за рахунок Луганської обласної організації Профспілки працівників освіти і науки України: **I місце** - 3000 грн.; **II місце** - 2000 грн.; **III місце** – 1000 грн.

Роботи Лисичанського багатoproфільного ліцею Лисичанської міської ради, Старобільської гімназії Старобільської районної ради та Кременського професійного ліцею будуть представлені на фінальному етапі огляду-конкурсу у м. Київ.