



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 16

Березень 2023 р.

**Все про надбавки і доплати до заробітної плати
працівників закладів освіти**

Наразі посадовий оклад педагогічного працівника складається з невеликої, за розміром, ставки і великої кількості надбавок і доплат, які можуть становити половину й більше зарплати вчителя. Тому Профспілка ініціює таке формування розміру заробітної плати педагогічних працівників, яке підтримуватиме мотивацію педагога до професійного зростання та водночас дасть змогу залучити молодь до роботи у сфері освіти.

Виходячи з норм постанови Кабінету Міністрів України від 10.08.2002 року №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», надбавки, доплати до заробітної плати разом із посадовими окладами (тарифними ставками), преміями, іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами тощо формують заробітну плату працівників. І залежно від посади, яку обіймає працівник, профілю установи вони будуть різними.

Оскільки надбавки та доплати працівникам установлює керівник установи в межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторисом, в положенні про оплату праці має бути сформульовано право працівників отримувати надбавку залежно від фінансових можливостей установи.

Умови оплати праці в закладах освіти виділяють такі види надбавок до заробітної плати: за складність, напруженість у роботі; за виконання особливо важливої роботи; за високі досягнення у праці; за класність — водіям; за знання і використання в роботі іноземної мови; за спортивні звання; за почесні звання.

Надбавку за складність, напруженість у роботі встановлюють, як правило, за:

- виконання працівником більш складної і відповідальної роботи порівняно з іншими працівниками;
- обсяг виконуваної роботи, її інтенсивність;
- якість і своєчасність виконуваних робіт, творчий підхід при виконанні нових і складних робіт.

Для цієї надбавки враховують кваліфікацію працівника, його компетентність, відповідальність, ініціативність, старанність тощо. Окрім цього, зважають на завантаження працівника. Адже збільшувати обсяг виконуваної роботи можна лише всебічно обгрунтовано, аби не нанести шкоди працівнику, не погіршити якість виконуваної ним роботи.

Установлюють цю надбавку за наказом керівника у розмірі до 50% посадового окладу.

Надбавки можна встановлювати як на місяць, так і на триваліший період. Галузеві накази та Постанова від 30.08.2002р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» не визначають строк таких виплат. Якщо надбавки проводять щомісяця, то клопотання щодо їх виплати потрібно складати й подавати на погодження також щомісяця.

Якщо надбавку встановлюють на триваліший час (але не більше, ніж на рік), то наказ можна скласти лише раз і зазначити в ньому строк, упродовж якого працівник отримуватиме таку виплату.

Чи можна встановлювати надбавку суміснику?

Законодавство не встановлює обмежень щодо виплати надбавки за складність, напруженість у роботі **сумісникам**. Тому такій категорії працівників надбавку встановлюйте на загальних підставах. Оскільки за сумісництвом працівник працює в режимі неповного робочого часу, приміром, 0,5 ставки, то таку надбавку встановлюйте пропорційно до його фактичного окладу.

А якщо йдеться про внутрішнє сумісництво — рішення встановити надбавку ухвалює керівник установи і може їх встановити:

- як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом;
- тільки за основним місцем роботи.

Керівник установи протягом року може зменшити або взагалі скасувати надбавку. Причини різні. Приміром, працівник, якому встановили надбавку за складність і напруженість у роботі, виконує нескладну роботу, якість якої значно погіршилася. Завдання він виконує несвоєчасно, порушує трудову дисципліну тощо. Тоді керівник установи скасовує надбавку на підставі наказу відповідно до пункту 4 Постанови № 1298. Своє рішення керівник установи не погоджує із профспілковим органом і не попереджає про це працівника. Утім, у наказі обов'язково зазначає, за яких причини скасував надбавку.

Чи можна не виплачувати надбавку, якщо немає коштів?

Надбавку за складність, напруженість у роботі встановлюють у межах установленого фонду оплати праці. Тобто керівник установи наказом може знизити раніше визначений розмір надбавки або припинити її виплату, якщо немає коштів на такі цілі. Однак він має довести, що в кошторисі немає коштів на виплату надбавки.

Окрім того, в положенні про оплату праці необхідно зазначити, що працівники мають право отримувати надбавку залежно від фінансових можливостей установи. Тож якщо положення про оплату праці передбачає виплату надбавок у межах фінансових можливостей, то керівник установи має право встановлені раніше надбавки переглянути і видати новий наказ, який буде діяти протягом бюджетного року. Якщо ж у положенні про оплату праці такої норми немає, підстав позбавити працівника надбавки чи зменшити її розмір немає.

Надбавка за виконання особливо важливої роботи

Надбавку за виконання особливо важливої роботи встановлюють на чітко визначений термін, тобто на період виконання такої роботи.

Як правило, вона потрібна, аби стимулювати виконати певну роботу швидше та підвищити якість виконуваної роботи. У наказі про встановлення

цієї надбавки, окрім її розміру, слід чітко визначити кінцеву мету роботи і терміни її виконання.

Встановлюють її у розмірі до 50% посадового окладу.

Надбавка за високі досягнення у праці

Надбавку за високі досягнення у праці встановлюють працівникам, які:

- якісно і своєчасно виконують поставлені перед ними завдання;
- кваліфіковано і самостійно (у межах повноважень за посадовою інструкцією) вирішують робочі питання;
- проявляють ініціативу і творчий підхід до виконання обов'язків за посадою;
- дотримуються трудової дисципліни.

Встановлюють надбавку за наказом у розмірі до 50% посадового окладу. При цьому слід звернути увагу на встановлені працівнику надбавки за виконання особливо важливої роботи або за високі досягнення у праці. Адже загалом ці три надбавки в бюджетних установах сукупно не можуть перевищувати 50% посадового окладу працівника.

Лише в бюджетних установах зі статусом «**національний**» її можуть встановити працівникам у розмірі 50% посадового окладу кожна, оскільки ці установи вилучили з такого обмеження.

Надбавка за престижність праці педагогічним працівникам

Надбавка за престижність праці — це надбавка, яку виплачують педагогічним працівникам відповідно до постанови КМУ від 23.03.2011 № 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» (далі — постанова № 373) з метою підвищення престижності праці педагогічних працівників. Надбавку встановлюють у граничному розмірі 30 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 відсотків, педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування. У розмірі не менше 25 відсотків встановлюється педагогічним працівникам інклюзивно-ресурсних центрів.

Розмір надбавки встановлюється керівником закладу (установи) у межах фонду оплати праці.

Зазначену надбавку педагогічним працівникам закладів загальної середньої освіти, як і всі інші складові їхньої заробітної плати, виплачують за рахунок видатків освітньої субвенції з Державного бюджету місцевим бюджетам.

Надбавка за вислугу років

Надбавки за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти виплачуються щомісяця у відсотках до посадового окладу залежно від стажу педагогічної роботи в таких розмірах:

-10 % – понад 3 роки; 20 % – понад 10 років; 30 % – понад 20 років.

Виплати за вислугу років передбачаються п. 1 Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти, затвердженого постановою КМУ від 31.01.2001 № 78 «Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти», (далі – Порядок № 78); (частина 4 статті 61 Закону України «Про освіту»).

Які обов'язкові надбавки треба встановлювати працівникам

Не всі надбавки в бюджетних установах можна скасовувати або зменшувати. Скажімо, розмір надбавок за класність водіям, за знання і використання в роботі іноземної мови, за спортивні або почесні звання зменшувати не можна - бо він чітко регламентований постановою КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298. І тут може йтися лише про зменшення розміру з максимального до мінімального, коли знижено класність водія, зменшено кількість іноземних мов, які використовуються в роботі, скасоване одне спортивне або почесне звання.

Надбавки за знання і використання в роботі іноземної мови

За знання і використання в роботі іноземної мови надбавку не встановлюють працівникам за посадами, вимогами для зайняття яких передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом. Для інших працівників її встановлюють лише тоді, коли, виконуючи обов'язки за посадовою інструкцією, вони змушені використовувати іноземну мову, щоб якісно виконувати свої обов'язки.

Розмір надбавки в бюджетних установах збільшують залежно від кількості іноземних мов, які знає і використовує в роботі працівник.

Так, її встановлюють у відсотках до його посадового окладу у розмірі:

- 10% — за знання та використання в роботі однієї європейської мови;
- 15% — за знання та використання в роботі однієї східної, угро-фінської або африканської мови;
- 25% — за знання та використання в роботі двох і більше мов.

І така виплата може бути або 10, або 15, або 25% — перелічені розміри не сумують.

Цю надбавку встановлюють наказом із зазначенням строку, протягом якого її нараховуватимуть.

Надбавка водіям за класність

За класність надбавку встановлюють водієві залежно від присвоєного йому класу у відсотках установленної тарифної ставки за відпрацьований час у розмірі: 10% — для водіїв 1-го класу; 25% — для водіїв 2-го класу.

Класність водієві присвоює кваліфікаційна комісія установи під час кваліфікаційної атестації. Присвоєння водієві 1-го та 2-го класів оформлюють наказом, дві надбавки за класність одному водієві не встановити, лише одну.

Надбавки за спортивні звання

Працівнику можуть присвоїти такі спортивні звання:

- «майстер спорту»;
- «майстер спорту міжнародного класу»;
- «заслужений майстер спорту»;
- «заслужений тренер».

Керівник установи самостійно визначає відповідність спортивного звання профілю діяльності працівника на посаді, яку той обіймає. Якщо діяльність за профілем збігається з наявним спортивним званням, можуть встановлювати — безстроково! — надбавку у відсотках до посадового окладу за звання:

- «майстер спорту» — 10%;
- «майстер спорту міжнародного класу» — 15%;
- «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» — 20%.

Розмір такої надбавки в бюджетних установах суто регламентований — 10, 15 і 20%. Якщо працівник має два або більше звань, надбавку встановлюють за вищим з них, тобто:

- 15% — за спортивні звання «майстер спорту» і «майстер спорту міжнародного класу»;
- 20% — за спортивні звання «майстер спорту» і «заслужений тренер», або «майстер спорту» і «заслужений майстер спорту», або «майстер спорту міжнародного класу» і «заслужений тренер» і «заслужений майстер спорту».

Підставою для нарахування і виплати є наказ керівника установи.

Надбавки за почесні звання

Якщо працівнику за його трудову діяльність встановлено почесне звання «народний» або «заслужений» і його робота за профілем збігається з наявним почесним званням, він має право на відповідну надбавку. При цьому не має значення, чи це почесне звання України, чи СРСР, чи союзних республік СРСР — надбавка за почесні звання наразі встановлюється їх володарям без винятків.

Керівник бюджетної установи визначає відповідність почесного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді. Після цього надбавку встановлюють у відсотках до посадового окладу за почесне звання:

- «заслужений» — 20%;
- «народний» — 40%.

Якщо працівник і «заслужений», і «народний», надбавку встановлюють у розмірі 40% посадового окладу.

Важливо, якщо їх провели наказом — то діятимуть вони безстроково.

Доплати

Доплати за додаткову роботу

Доплати в основному компенсують педагогічному працівникові заробітну плату за збільшення обсягу роботи, часу її виконання та напруженість роботи.

Доплати можуть встановлюватися законодавством, засновниками та/або керівником закладу освіти, який погоджує їх із профспілковим комітетом.

Встановлюються працівникам відповідно підпункту 3 пункту 4 наказу МОН від 26.09.2005 № 557 за:

- **суміщення професій** (посад);
- **розширення зони обслуговування чи збільшення обсягу виконуваної роботи** (вихователям і помічникам вихователів дитячих дошкільних закладів за перевищення планової наповнюваності груп);
- **за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників**

Конкретний розмір цих доплат встановлюється за фактично виконаний обсяг робіт в межах фонду заробітної плати..

Розміри та перелік суміщуваних професій (посад) не обмежуються, але ці доплати не можуть бути більшими, ніж 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки).

Зазначені виплати доплат не встановлюються керівникам закладів освіти, їх заступникам, керівникам структурних підрозділів закладів освіти та їх заступникам

Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього/відстороненого працівника

Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ТВП)– це тимчасова заміна одного працівника іншим на той період, коли особа, яку замінюють, хворіє, перебуває у відрядженні, відпустці тощо (п. 1 Інструкції № 1145, а також лист Мінпраці). При цьому внутрішньо ця посада, на якій замінюють, вважається зайнятою. Також посади осіб, яка заміняє та яку замінюють, можуть бути як однакові, так і різні.

Взагалі виконання таких обов'язків можна оформити у три способи:

- встановлюють відповідну доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (далі – **доплата за ТВП**);
- або оформляють як роботу за **внутрішнім сумісництвом**;
- використовують **взаємозамінність за посадовою інструкцією**. Це коли у посадовій інструкції визначений обов'язок виконувати роботу тимчасово відсутнього працівника. Доплати за таку роботу немає і працівник виконує її у робочий час.

Однак ще є альтернативні варіанти:

-прийняти на роботу іншого працівника за **строковим трудовим договором**. Однак це не завжди можна просто зробити – посада може вимагати проведення конкурсу;

-перевести іншого працівника на посаду відсутнього. Однак це можливо, коли можна обійтися без роботи по минулій посаді, а посада, на яку переводять є рівнозначною чи вищою, або ж працівник може відмовитися на переведення на нижчу посаду. Крім того, така посада стає вільною й треба про неї повідомляти Центр зайнятості.

Також виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може здійснюватися за двох варіантів:

- **без звільнення** від своїх основних обов'язків – це той варіант, який розглядаємо у даній консультації;
- **зі звільненням** від своїх основних обов'язків. Таку ситуацію ще називають **тимчасовим заступництвом** або **тимчасовим замісництвом** (див. п. 2, 3 листа Мінпраці від 21.07.2011 р. № 590/13/84-11, п. 1 Роз'яснення № 30/39) і використовують доволі рідко. Тоді робота оплачується інакше, не через доплату як % до окладу, а через доплати різниці між окладами, зі збереженням усіх премій, доплат/надбавок по посаді особи, яку заміщують.

Однак штатним заступникам і помічникам різниця не доплачується. Це складний у оформленні варіант, який потребує згоди організації, якій підпорядкована установа.

Як правило, **тимчасове заступництво (замісництво)** використовується, коли потрібно виконувати службові обов'язки за посадою іншого працівника, яка більш відповідальна, має більший тарифний розряд, робота пов'язана з виконанням адміністративних, розпорядчих функцій. Це може бути ситуація, коли треба оформити заміщення тривалий час керівника установи, який звільнився, а його роботу буде виконувати **особа, яка не була заступником чи помічником**. Наприклад, оформлення ТВО ректора університету на професора чи декана університету, який не є проректором (до проведення виборів ректора).

Альтернативний варіант – сумісництво

Як альтернатива у даній ситуації помічника вихователя можна оформити двірником як внутрішнього сумісника. Наприклад, на 0,5 ставки двірника строком на 1 місяць. Тоді за ним зберігається доплата за використання дезінфікуючих засобів, так як він за таких умов працює на посаді двірника, а не просто виконує його обов'язки. Якщо посада двірника є у переліку тих осіб, які отримують в установі доплату за використання дезінфікуючих засобів, то й помічнику викладача вона буде нараховуватися.

Крім того, доплата за використання дезінфікуючих засобів не входить до мінімальної зарплати та нараховується понад її розмір (лист Мінсоцполітики від 17.03.2017 р. № 737/0/101-17/28).

На відміну від оформлення виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника оформлення сумісництва вимагає обов'язкової заяви від майбутнього сумісника.

У нашій ситуації сумарна зарплата помічника викладача та за сумісництвом двірника у червні 2021 року тоді вийде:

$3631 + 2670 \times 0,5 + 2670 \times 0,5 \times 0,1 + (6000 - 3631 - 2670 \times 0,5) = 3631 + 1335 + 133,50 + 1034 = 6133,50$ грн.

Вийшло більше на 133,50 грн, аніж попередній варіант, хоча оплата тимчасової роботи нарахована за **нижчим окладом**. Сталося це за рахунок доплати за використання дезінфікуючих засобів і доплати до мінімальної зарплати.

Відповідальність

Ненарахування доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – це порушення мінімальних державних гарантій щодо оплати праці. За це можна отримати штраф від Держпраці за ст. 265 КЗпП– 2 мінімальні зарплати на момент виявлення порушення (у січні-листопаді 2021–12000 грн). Такі випадки були на практиці.

Доплата за роботу в нічний час

Доплата у розмірі до 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) встановлюється працівникам за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку. За колективним договором – 40% посадового окладу, Галузева угода п.6.3.7.

Доплати за окремі види діяльності педагогічним працівникам

Доплати за окремі види діяльності встановлюються вчителям згідно з постановою Кабміну від 28.12.2021 р. № 1391, яка набула чинності ще з 01 січня 2022 року. Через цю постанову встановлюються зокрема розміри доплат за окремі види педагогічної діяльності працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти

За що встановлюється доплата	Розмір доплати до тарифної ставки (посадового окладу), %
Окремі види педагогічної діяльності	
класне керівництво у 1-11 (12) класах	20-25
перевірка навчальних робіт учнів	10-20
завідування майстернями, кабінетами інформатики	15-20
завідування кімнатами зберігання зброї, стрілецькими тирами, паспортизованими музеями	10-15
завідування структурними підрозділами закладів освіти	25

завідування навчальними (навчально-методичними) кабінетами, ресурсними кімнатами, лабораторіями, спортивними залами чи майданчиками, навчально-дослідними ділянками	10-15
завідування бібліотекою (медіатекою) або за бібліотечну роботу чи роботу з бібліотечним фондом підручників	5-15
за роботу в інклюзивних класах (групах)	20
обслуговування комп'ютерної техніки	10-15
проведення позакласної роботи з учнями	10-40
Інші доплати	
почесні, вчені, спортивні звання, наукові ступені педагогічним працівникам	15-30
педагогічні звання та за роботу в спеціальних закладах освіти (класах, групах)	10-30

ДЕТАЛІЗАЦІЯ ДОПЛАТ ПЕДПРАЦІВНИКАМ 2023* (за Постановою № 1391)	
За що встановлюється доплата	Розмір доплати до тарифної ставки (посадового окладу), %
Класне керівництво у 1-11 (12) класах	
вчителям та іншим педпрацівникам (крім керівних) у 1-4 та підготовчих класах у закладах загальної середньої освіти	20
вчителям та іншим педпрацівникам (крім керівних) у 5-11 (12) класах у закладах загальної середньої освіти	25
викладачам, старшим викладачам, майстрам виробничого навчання та іншим педпрацівникам (крім керівних) у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти	20
Перевірка навчальних робіт учнів	
вчителям (у т.ч. тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у підготовчих та 1-4 класах закладів	15

загальної середньої освіти – незалежно від навантаження вчителя	
вчителям (у т.ч. тим, які проводять індивідуальні та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у 5-11 (12) класах закладів загальної середньої освіти , викладачам, старшим викладачам у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти – незалежно від педнавантаження з відповідних предметів:	
• з мови та літератури	20
• з математики	15
• іноземної мови, технічної механіки (конструювання) та креслення	10
Інші доплати	
педагогічним працівникам закладів освіти, які успішно пройшли сертифікацію , протягом строку дії сертифіката пропорційно обсягу педнавантаження, що виконується на посаді, за якою пройдена сертифікація	20
педпрацівникам та помічникам вихователів у закладах дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти за роботу в інклюзивних класах (групах)	20
педагогу-наставнику (педагогічна інтернатура) з досвідом не менше 5 років за відповідною спеціальністю	до 20
Доплати за інші види діяльності	
вчителям, викладачам та іншим працівникам, на яких покладено обслуговування комп'ютерної техніки , у закладах освіти, в яких створені кабінети інформатики	10-15
вчителям, викладачам та іншим працівникам у закладах освіти, які відповідають за ведення діловодства, бухгалтерського обліку, веб-сайту	10
* більш детально, а також доплати за інші види педагогічної діяльності – див. саму Постанову № 1391	

Щомісячна **доплата за сертифікацію** в розмірі 20 % посадового окладу (ставки зарплати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження, що виконується працівником на цій посаді, нараховується на підставі постанови КМУ від 19.02.2020 № 113 «Про встановлення доплати педагогічним працівникам за успішне проходження сертифікації» протягом строку дії сертифіката (пункт 5 стаття 61 Закону України «Про освіту»).

Учителям (у тому числі тим, які проводять **індивідуальні** та групові заняття з учнями, які здобувають освіту за сімейною (домашньою) формою або на педагогічному патронажі) у підготовчих та 1 — 4 класах ЗЗСО усіх типів і

найменувань провадиться доплата за перевірку навчальних робіт у розмірі **15 %** посадового окладу (ставки заробітної плати). Така доплата встановлюється основному вчителю незалежно від навантаження.

У класах (класах-комплектах) ЗЗСО усіх типів і найменувань з кількістю учнів **менше 12 осіб** оплата за перевірку навчальних робіт провадиться у **розмірі 50 % відповідної доплати** відповідно до постанови № 1391. Зазначена умова застосовується й у разі поділу класів на групи та груп на підгрупи..

Також відзначимо, що доплату за перевірку письмових робіт обчислюють на основі окладу (ставки заробітної плати) вчителя з урахуванням підвищень, зокрема, підвищення **на 10 %**, передбаченого для педпрацівників постановою № 22.

Пам'ятайте, що під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені *КЗпП* та іншими актами законодавства. Так, МОН у листі від 02.11.2020 № 1/9-609 зазначає, що при дистанційній формі навчання за педагогами зберігаються:

- **доплати за перевірку навчальних робіт учнів**, роботу в інклюзивних класах (групах);
- **надбавки за складність, напруженість у роботі, за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт**;
- **інші доплати та надбавки** відповідно до законодавства.

Доплати за інші види педагогічної діяльності

Умовно третій вид доплат – це доплати за інші види педагогічної (навчальної, виховної, методичної, організаційної) діяльності (абзац 1, пункт 3, частина 3 статті 24 Закону України “Про повну загальну середню освіту”).

Це означає, що засновник закладу освіти та/або заклад освіти, окрім визначених законом доплат, за трудовим договором та/або посадовою інструкцією, має право встановлювати додаткові види та розміри доплат, підвищення окладів за рахунок власних надходжень (абзаци 6 пункту 3 частини 3 статті 24 Закону України “Про повну загальну середню освіту”).

Засновники приватних, корпоративних закладів освіти мають право встановлювати інші розміри та умови оплати праці, винагороди та допомоги для педагогічних працівників (абзац 7, пункту 3, частини 3 24 Закону України “Про повну загальну середню освіту”).

Керівник або засновник закладу освіти не можуть скасовувати визначені законодавством доплати.

Педагогічна діяльність учителя включає діяльність у межах його педнавантаження, норма якого на одну тарифну ставку становить 18 навчальних годин на тиждень (пп. 1 ч. 3 ст. 24 Закону № 463). Розглянемо приклад нарахування зарплати вчителю першої категорії.

Приклад 1. Учитель першої категорії згідно з нормою навантаження відпрацював у вересні 72 години (18 х 4). Стаж роботи – 15 років. Посадовий оклад – 6 667,10 грн. Нараховано у вересні: за окладом – 6 667,10 грн; за стаж 20 % – 1 333,42 грн (6 667,10 грн х 20 %); за класне керівництво 25 % – 1 666,78

грн (6 667,10 грн x 25 %); за перевірку письмових робіт 10 % – 666,71 грн (6 667,10 x 10 %). Усього нараховано: 6 667,10 грн + 1 333,42 грн + 1 666,78 грн + + 666,71 грн = 10 334,01 грн. До виплати за вирахуванням ПДФО і військового збору: 10 334,01 грн – 1 860,12 грн – 155,01 грн = 8 318,88 грн.

Надбавки, доплати педпрацівників ДЮСШ

Розміри посадових окладів (ставок зарплати, тарифних ставок) працівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту визначаються на базі ЄТС згідно зі Схемами тарифних розрядів та доплат і надбавок до них, затвердженими Наказом № 2097.

Які доплати, надбавки можна встановити бібліотекарям

Бібліотекарям навчальних закладів, як і іншим працівникам, можуть встановлюватися надбавки за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі у розмірі до 50 % посадового окладу, як це передбачено абз. «а» п.п. 3 п. 2 наказу № 745. Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 % посадового окладу.

Доплата за завідування бібліотекою

Відповідно до п. 58 Інструкції № 102 у ЗЗСО, штатними розписами яких не передбачена посада бібліотекаря, педагогічним та іншим працівникам, які ведуть бібліотечну роботу та роботу з бібліотечним фондом підручників, установлюється доплата за завідування бібліотекою в розмірі 10 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Якщо штатним розписом закладу передбачено тільки 0,5 штатної одиниці посади бібліотекаря (5 — 10 класів), то працівнику, якій обіймає цю посаду, встановлюється доплата згідно з п. 58 Інструкції № 102 у розмірі 5 — 15 % посадового окладу. Відповідно оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часу.

Увага: доплата нараховується у розмірі, встановленому від посадового окладу працівника, тобто 0,5 ставки. На це звернуло увагу й Міносвіти в листі від 18.02.2010 р. № 10/2-239.

Але слід зазначити, що залежність розміру доплати саме за завідування бібліотекою від обсягу роботи працівника за основною посадою нормативно-правовими актами чітко не встановлена.

Якщо штатним розписом закладу передбачена посада завідувача бібліотеки, то тут важливо знати наступне. Міносвіти в листі від 29.08.2006 р. № 1/9-549 роз'яснило, що при визначенні конкретного розміру доплати за завідування бібліотекою згідно з п. 58 Інструкції № 102 керівником навчального закладу має враховуватись і розмір фонду підручників, з яким ведеться робота бібліотечним працівником. Ураховуючи це та зважаючи на особливості визначення розміру посадових окладів завідувачів бібліотек, які є структурними підрозділами навчальних закладів, працівникам, які обіймають

у них штатні посади завідувачів бібліотек, установлюється доплата у розмірах, визначених п. 58 Інструкції № 102, за роботу саме з фондом підручників.

Доплата за вислугу років бібліотекарям

Завідувач бібліотеки та бібліотекар ЗЗСО мають право на одержання доплати за вислугу років за наявності відповідного стажу роботи на посадах, визначених додатком до Порядку № 84. Посади завідувача бібліотеки та бібліотекаря у цьому додатку зазначені.

Розмір доплати становить від 10 до 30 % посадового окладу залежно від стажу роботи, зокрема: понад 3 роки – 10 %; понад 10 років – 20 %; понад 20 років – 30 % посадового окладу.

Нараховується вона щомісяця за основним місцем роботи.

Особам, які працюють за сумісництвом, зазначена доплата не виплачується.

Якщо бібліотекар працює у навчальному закладі за основним місцем роботи на 0,5 ставки, то доплата за вислугу років нараховується у розмірі, встановленому від його посадового окладу, тобто від 0,5 ставки.

Доплата за вислугу років обчислюється з посадового окладу без урахування інших надбавок і доплат.

Надбавка за особливі умови роботи

Працівники бібліотек мають право на надбавку за особливі умови роботи відповідно до Постанови № 1073.

Надбавка встановлюється працівникам державних та комунальних бібліотек (публічних, спеціальних та спеціалізованих), які здійснюють культурну, освітню, інформаційну, науково-дослідну, методичну діяльність та обіймають посади, зазначені в додатку до Порядку № 84. Посади завідувача бібліотеки та бібліотекаря зазначені у цьому додатку.

Надбавка за особливі умови роботи встановлюється і працівникам бібліотек, що є структурними підрозділами навчальних закладів, оскільки, відповідно до ст. 6 Закону про бібліотеки закладів освіти за призначенням належать до спеціальних бібліотек.

Граничний розмір надбавки – до 50 % посадового окладу (ставки зарплати). Конкретний розмір надбавки встановлюється керівник ЗЗСО у межах фонду оплати праці незалежно від установа інших надбавок та доплат.

Тобто надбавку за особливі умови роботи можна виплачувати у максимальному розмірі – 50 % за умови, якщо вистачає фонду оплати праці на її виплату саме у такому розмірі. Або ж, якщо коштів недостатньо, надбавка може бути встановлена у меншому розмірі, наприклад, 40, 30, 20, 10 %.

Керівник має право встановлювати конкретний розмір надбавок відповідно до особистого внеску працівників у загальні результати роботи у межах фонду оплати праці.

Щодо працівників, які виконують обов'язки бібліотекаря на умовах сумісництва, то постановою № 1073 не встановлено обмеження щодо виплати

такої надбавки бібліотекарям, які працюють за сумісництвом. Таким чином, бібліотекарю-суміснику, а також бібліотекарю, який працює на неповну ставку (наприклад, 0,5 ставки), встановлюється надбавка за особливі умови роботи у розмірі до 50 % до його посадового окладу (наприклад, до 0,5 ставки).

Доплати викладачам закладів вищої, фахової передвищої освіти-

- за науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) – 15%;
- за науковий ступінь доктора наук – 25%;
- за вчене звання доцента – 25%;
- за вчене звання професора – 33%;
- за завідування кафедрою – до 20% (за колективним договором);
- за виконання обов'язків заступника декана, вченого секретаря – до 30% (за колективним договором);
- за звання «Заслужений діяч науки і техніки», «Заслужений економіст» – 20%.

Доплати й надбавки нараховуються на оклад з урахуванням підвищень!

Підготували:

Заступник голови Оксана ПУШНОВА, тел. 067-654-42-26

Завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників

Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел. 0676544235