

Елена МОРЕВА, эксперт по вопросам планирования и оплаты труда



ОПЛАТА ЗАМЕНЫ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

В зимний период обычно увеличивается количество случаев заболевания гриппом и ОРВЗ, в связи с чем участились вопросы на консультационной линии «БАЛАНС-БЮДЖЕТА» относительно оплаты замены временно отсутствующих учителей. Итак, напомним, как должна организовываться замена отсутствующих по болезни (или по другим причинам) педагогов, и покажем, как оплатить такую замену.

Организация замены временно отсутствующего учителя

Начнем с того, что **замена – это проведение уроков согласно расписанию учебных занятий школы учителем вместо отсутствующего по уважительным причинам коллеги.**

Разъяснение относительно замены (замещения) учителями временно отсутствующих коллег представлено в совместном письме МОН от 28.11.08 г. № 1/9-770 и ГК Профсоюза работников образования и науки от 27.11.08 г. № 02-5/465 (далее – Письмо № 770).

Как указано в Письме № 770, руководители учебных заведений должны организовать замещение временно отсутствующих учителей **учителями той же специальности**, обеспечив оплату труда согласно п. 73 (почасово) или п. 68 (по тарификации) Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образования, утвержденной приказом Минобразования от 15.04.93 г. № 102 (далее – Инструкция № 102), в зависимости от сроков такой замены.

Так, согласно п. 73 Инструкции № 102 **почасовая оплата** часов замещения временно отсутствующих в связи с болезнью или по другим причинам учителей возможна только в случае, если такое замещение длилось **не более чем два месяца**.

Если замещение длилось **свыше двух месяцев**, то оплата труда учителей с первого дня замещения за все часы фактической педагогической нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном п. 68 Инструкции № 102, то есть **по тарификации**.

В отдельных случаях, когда полноценную замену обеспечить невозможно, замещение осуществляется так. Учителя по другим дисциплинам, заменяя временно отсутствующих коллег, выполняют **учебную программу по своему предмету** немного наперед, чтобы со временем передать

соответствующие часы учителю, который ныне отсутствует, для выполнения им учебной программы по своему предмету.

В таком случае учителю, который обеспечивает замену временно отсутствующего коллеги, **дополнительная оплата не производится**, поскольку общий объем педагогической нагрузки не увеличился, а только распределился во времени. Ему выплачивается зарплата согласно тарификации как за период временного замещения, так и за дни, когда соответствующие часы были временно переданы ранее отсутствующему учителю для выполнения программы.



Обратите внимание: количество замененных уроков должно обязательно совпадать с соответствующим учетом в классных журналах проведенных учителями уроков.

В отдельных случаях, в порядке исключения, исправление в журнале подписывается директором школы и скрепляется печатью.

Однако в любом случае привлечение педагогических работников к замене отсутствующих учителей может осуществляться **на основании приказа (распоряжения) директора учебного заведения** и компенсироваться соответствующей заработной платой за дополнительно проведенные занятия.

Расчет заработка в случае почасовой оплаты замены отсутствующего учителя

Размер почасовой ставки заработной платы определяется путем деления месячной тарифной ставки, установленной за соответствующую норму часов педагогической нагрузки в неделю, на сред-

немесячное количество часов, предусмотренное балансом рабочего времени на соответствующий год.

На сегодня для определения размера часовой ставки для оплаты часов замены нужно использовать нормы баланса рабочего времени на 2020 год.

Так, для **18-часовой рабочей недели** норма рабочего времени в 2020 году составляет 900 часов, что в расчете на месяц составляет **75,3 часа** (903,6 ч : 12 мес.).

Поэтому в 2020 году для определения размера зарплаты учителя за проведенные им часы замещения ставку зарплаты, установленную ему в зависимости от присвоенной по результатам аттестации квалификационной категории, нужно разделить на 75,3 часа, а полученный результат умножить на фактическое количество часов замены.

Расчет заработной платы за часы замены рассмотрим на примерах.

Пример 1

Учитель (высшая категория, 14-й тарифный разряд) в феврале 2020 года замещал временно отсутствующего другого учителя в течение 37 часов. Ставка заработной платы такого учителя по состоянию на январь 2020 года составляет 5 113,90 грн.

Определим размер часовой ставки:

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

Итак, заработная плата за часы замены будет составлять:

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

За эти часы замены выплачивается также надбавка за выслугу лет, размер которой зависит от стажа педагогической работы, а также надбавка за престижность педагогической работы в размере 30 % от ставки заработной платы.

Пример 2

Используем выходные данные примера 1. Добавим только, что стаж педагогической работы учителя – свыше 20 лет.

При наличии такого стажа согласно Порядку выплаты надбавок за выслугу лет педагогическим и научно-педагогическим работникам учебных заведений и учреждений образования, утвержденному постановлением КМУ от 31.01.01 г. № 78, **надбавка за выслугу лет** выплачивается в размере 30 % от часовой ставки зарплаты за все часы замены (при наличии стажа педработы свыше 20 лет).

Сумма надбавки за выслугу лет за 37 часов замещения в феврале 2020 года составляет:

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

Согласно постановлению КМУ от 23.03.11 г. № 373 «Об установлении надбавки педагогическим работникам дошкольных, внешкольных, общеобразовательных, профессионально-технических учебных заведений, высших учебных заведений I–II уровня аккредитации, других учреждений и заведений независимо от их подчинения» размер **надбавки за престижность педагогического труда** составляет от 5 до 30 % от часовой ставки заработной платы.

Если по приказу директора учителю установлена надбавка за престижность в размере 30 %, то за 37 часов замены она составит:

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

Если один учитель заменял другого учителя по предмету, по которому предусмотрена **доплата за проверку письменных работ**, то за выполнение этой педагогической работы также производится доплата за все часы замещения.

Пример 3

Учитель украинского языка и литературы (высшая категория, 14-й тарифный разряд) в феврале 2020 года заменял своего коллегу по этому же предмету в течение 37 часов.



Больше статей по теме
см. с помощью QR-кода:



Согласно п. 37 Инструкции № 102 учителям V–XI классов, в том числе и тем, которые ведут индивидуальные и групповые занятия с учениками на дому, производится дополнительная оплата проверки письменных работ по языку и литературе в размере 20 % ставки заработной платы.

Размер доплаты за проверку письменных работ составит:

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

Если учитель согласно приказу директора школы исполнял обязанности временно отсутствующего классного руководителя, то выполнение этого вида педагогической работы **оплачивается дополнительно** в зависимости от количества дней в течение месяца, когда она выполнялась.

Пример 4

Учитель (высшая категория, 12-й тарифный разряд) в феврале 2020 года исполнял обязанности временно отсутствующего классного ру-

ководителя в 5-м классе в течение 14 рабочих дней.

Согласно п. 36 Инструкции № 102 учителям осуществляется дополнительная оплата за классное руководство в V–XII классах в размере 25 % ставки заработной платы.

Размер заработка учителя за замену временно отсутствующего классного руководителя в феврале 2020 года составит:

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

Вместе с тем учителям, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим занятий во время каникул, **каникулярное время не оплачивается**.

Если же замена продолжалась свыше 2 месяцев, то оплата труда учителя производится по тарификации, начиная с первого дня замены, включая также период каникул учащихся.

Светлана ЛИСТРОВА, ACCA DipIFR (RUS), бухгалтер-эксперт



КАК РАССЧИТАТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕ ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ БЫВШИМ РАБОТНИКОМ ОТПУСКА И ЧТО БУДЕТ В СЛУЧАЕ ЕЕ НЕВЫПЛАТЫ?

Женщина работала на должности преподавателя в учебном заведении с 20.09.05 г. У нее трое детей, которые родились 24.01.10 г., 14.02.12 г. и 30.10.14 г. Поэтому она находилась в отпусках по уходу за ними до достижения трехлетнего возраста с 13.04.10 г. до 22.08.11 г., с 14.05.12 г. до 01.09.13 г., с 15.01.15 г. до 31.08.17 г. За период работы в заведении работница использовала ежегодные отпуска полной продолжительности (56 календарных дней, далее – к. д.) за 2005–2006, 2006–2007, 2007–2008, 2008–2009 и 2013–2014 рабочие года. 31.08.17 г. она уволилась. Сейчас оказалось, что компенсацию за неиспользованные отпуска ей не начисляли. Как быть?

В этой ситуации **лучше начислить компенсацию за неиспользованные дни отпуска и выплатить уволенной работнице**. Ведь в случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании надлежащей ему заработной платы **без ограничения каким-либо сроком** (ч. 2 ст. 233 КЗоТ).

Заметим, что период отпуска по беременности и родам включается в стаж для предоставления ежегодного отпуска, а период отпуска по уходу

за ребенком до достижения им трехлетнего возраста – не включается (п. 3 ч. 1 ст. 9 Закона от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках», далее – Закон № 504).

Конечно, возникает вопрос: как в таком случае применять норму абзаца второго п. 6 Порядка предоставления ежегодного основного отпуска продолжительностью до 56 к. д. руководителям работникам заведений и учреждений образования, учебных (педагогических) частей (подразделений) других учреждений и заведений, педагогическим,