**Відповідаємо на запитання. Премії, надбавки й доплати педагогам**

09.02.2022



***“Нова українська школа” продовжує вібповідати на ваші запитання. У цій добірці відповіді на нещодавні запитання про зарплату педагогів:***

* **Якою має бути надбавка за завідування кабінетом інформатики?**
* **Чи може директор школи змушувати вчителя витрачати надбавку за завідування кабінетом на облаштування цього приміщення?**
* **Чи можна довантажити психолога ставкою асистента вчителя?**
* **Якою має бути тривалість робочого часу психолога і на які напрями роботи мають ділитися ці години**?

**– Чому мені за завідування кабінетом інформатики платять 10 %, хоча повинні 15 %. Зверталася, та мені відмовили.**

Відповідно до статті 25 **попереднього**Закону України “Про загальну середню освіту”, **який втратив чинність** у зв’язку з ухваленням 16 січня 2020 року нового [закону “Про повну загальну середню освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text), за завідування навчальними кабінетами встановлювалася доплата в розмірі 10–15 % тарифної ставки педагогічного працівника. Також було зазначено, що “розміри та порядок встановлення доплат за інші види педагогічної діяльності визначаються Кабінетом Міністрів України”.

Відповідно, у пункті 4 постанови Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 822 “Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки” керівникам закладів, установ освіти й науки було надане право встановлювати надбавки за завідування навчальними кабінетами в розмірі від 10 до 15 %.

Також було зазначено, що “конкретний розмір доплат за завідування визначається керівником закладу за погодженням із профспілковим комітетом” (відсотки в цій постанові збігаються з показниками із закону, що вже втратив чинність).

Водночас у підпункті “в” пункту 2 частини 3 статті 24 вже нового [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text) від 16 січня 2020 року доплата за завідування кабінетом інформатики становить від 15 до 20 % тарифної ставки. Крім того, підпунктом “ґ” пункту 2 частини 3 цієї статті передбачена ще одна надбавка – за обслуговування комп’ютерної техніки в розмірі від 10 до 15 % тарифної ставки.

Також зазначено, що “вимоги до різновидів педагогічної діяльності, за які передбачено доплати, підвищення посадового окладу, розмір таких доплат та підвищень, порядок та умови їх встановлення в державних та комунальних закладах освіти визначаються Кабінетом Міністрів України”.

З 1 січня 2022 року набрала чинності[постанова Кабміну від 28 грудня 2021 р. № 1391](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1391-2021-%D0%BF#Text) “Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти”. Визначені цією постановою РОЗМІРИ підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти приведені у відповідність до [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text), тобто нового закону.

Так, за завідування кабінетом інформатики передбачена доплата від 15 до 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати), а також учителям, викладачам та іншим працівникам, **на яких покладено обслуговування комп’ютерної техніки**, у закладах освіти, у яких створені кабінети інформатики, передбачено виплату ще однієї надбавки в розмірі від 10 до 15 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Тож **сьогодні** вчитель, який завідує кабінетом інформатики, **має отримувати надбавку в розмірі від 15 до 20 %** посадового окладу (ставки заробітної плати), а також, **якщо на нього / неї покладено обов’язок “обслуговування комп’ютерної техніки” – ще і другу надбавку від 10 до 15 %** посадового окладу (ставки заробітної плати).

**– Допоможіть розібратися з нарахуванням доплати за завідування кабінетом. У законі є фраза, що вчитель має сприяти розвитку бази кабінету, а часто директори трактують цю фразу так, що вчитель має витрачати ці 10 % саме на придбання різних матеріалів у кабінет. Ще й чеки просять надати, скільки коштів виділено на закупівлю (нагадуючи, скільки отримав учитель за пів року з цієї надбавки). Чи це правомірно?**

Така практика є незаконною та може вважається **грубим порушенням трудового законодавства** й ось чому:

Відповідно до статті 94[Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text)) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому еквіваленті, яку власник або уповноважений ним орган **виплачує працівнику за виконану ним роботу**. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації й максимальним розміром не обмежується. Питання державного й договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначає цей кодекс, [Закон України “Про оплату праці”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text) та інші нормативно-правові акти.

У статті 2[Закону України “Про оплату праці”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text) визначена **структура заробітної плати**, яка складається з:

* **основної заробітної плати** (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);
* **додаткової заробітної плати** (це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає **доплати**, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій);
* **інших заохочувальних та компенсаційних виплат** (до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, виплати в межах грантів, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Отже, як “ставка”, так і доплати, надбавки чи будь-які інші заохочувальні чи компенсаційні виплати, відповідно до закону, вважаються заробітною платою.

Відповідно до статті 319 [Цивільного кодексу України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text), “власник володіє, користується, **розпоряджається своїм майном на власний розсуд**” (до відома, згідно зі статтями 177 та 192 цього кодексу, гроші вважаються майном, а відповідно до статті 334 Цивільного кодексу України право власності у набувача майна за договором виникає **з моменту передання майна**, якщо інше не встановлено договором або законом).

У статті 6 ратифікованої Україною Конвенції про захист заробітної плати № 95, що ухвалила Генеральна конференція Міжнародної організації праці ще 1 липня 1949 року, зазначено, що “**роботодавцеві забороняється обмежувати будь-яким способом свободу працівника розпоряджатися своєю заробітною платою на власний розсуд**“.

Насамкінець варто пам’ятати, що за порушення законодавства про працю винні посадові особи можуть бути притягнені до кримінальної відповідальності, передбаченої статтями 172, 173, 175 [Кримінального кодексу України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text), адміністративної відповідальності, передбаченої статтею 41 [Кодексу України про адміністративні правопорушення](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text), а також відповідальності, визначеної статтею 265 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text).

**– Психолог працює на 0,75 ставки практичного психолога. Чи можна довантажити 1 ставкою посади асистента вчителя інклюзивного класу?**

Якщо виходити з того, що робочий час практичного психолога становить 40 годин на тиждень, то 75 % ставки передбачає роботу протягом 30 годин на тиждень.

Відповідно до частини 1 статті 50 [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text), нормальна тривалість робочого часу працівників **не може перевищувати 40 годин на тиждень.**

Отже, у психолога залишається ще 10 вільних годин протягом тижня. Також варто враховувати, що згідно з пунктом 2[постанови Кабміну від 3 квітня 1993 р. № 45](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF#Text) “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, 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”.

Відповідно до частини 4 статті 24 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text), педагогічне навантаження асистента вчителя в закладі загальної середньої освіти становить **25 годин на тиждень**.

З огляду на перелічене, таке сумісництво виключно з формальних кількісних показників неможливе без порушення трудового законодавства.

Крім того, за такого обсягу навантаження видається неможливим успішне та ефективне виконання визначених законодавством посадових обов’язків практичного психолога й асистента вчителя інклюзивного класу.

– **Тривалість робочого часу психолога – 40 годин. З них 20 безпосередньо в закладі, а 20 годин на організаційну роботу можна виконувати за межами закладу. Нам, психологам району, повідомили, що ми повинні працювати 8 годин безпосередньо в закладі. Чи правомірні дії керівництва?**

Відповідаючи на це запитання, видається важливим не лише дати відповідь “правомірно чи ні”, а й закцентувати увагу на змісті трудових відносин, за яких працівникам “***повідомили***“, що вони “***повинні***“. У цьому варто привернути увагу, що трудовий договір, як і будь-який інший договір чи угода, – це **домовленість двох рівноправних** сторін про умови й режим роботи та обсяг і умови оплати праці.

З огляду на це, видається бажаним і можливим уникати багатьох проблем у трудових відносинах через переговори, роз’яснення, переконання та інші цивілізовані форми спілкування та співпраці між двома рівноправними суб’єктами – директором і працівником закладу освіти. У закладі освіти, як і в будь-якій іншій установі (окрім хіба що військових структур), варто будувати не “вертикальні” (керівник – підлеглий), а “горизонтальні” (колега – колега) відносини.

Тепер щодо правомірності.

Раніше в пункті 4.8 Положення про психологічну службу системи освіти України ([наказ МОН від 3 травня 1999 року № 127](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0922-99/ed19990503#Text)[) справді б](http://onlinecorrector.com.ua/%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D1%96%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BC%D0%B8-%D0%B2%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%85-%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B2)ула чітка норма, відповідно до якої, тривалість робочого тижня практичного психолога (соціального педагога) становила 40 годин. Із них 20 годин відводилося для роботи в навчальному закладі (індивідуальна і групова психодіагностика, консультування учнів, учителів, батьків, корекційно-розвивальна робота тощо) і 20 годин – на підготовку до проведення соціально-психологічних заходів (занять, тренінгів, ділових ігор), обробку результатів досліджень, оформлення висновків тощо.

Проте[наказом МОН від 2 липня 2009 року № 616](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0687-09#Text) затверджена нова редакція цього положення, у якій уже не було такої норми робочого часу і його розподілу на дві групи, а в пункті 4.6 було зазначено, що “тривалість робочого тижня практичного психолога та соціального педагога визначається чинним законодавством з урахуванням типу навчального закладу”.

У новому й чинному зараз Положенні про психологічну службу в системі освіти України ([наказ МОН від 22 травня 2018 року № 509](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text)) зазначено, що “***тривалість робочого тижня та графік роботи практичного психолога****і соціального педагога закладу освіти****визначаються чинним законодавством з урахуванням типу закладу освіти та змісту роботи працівника****.*

*Практичний психолог та соціальний педагог****здійснюють діяльність як у закладі освіти****(психологічна просвіта, діагностична, консультативна, освітня діяльність, обробка результатів досліджень тощо),****так і за його межами****(підготовка до проведення заходів, оформлення робочої документації, планування, звітність, робота у навчально-методичних та наукових центрах, громадських організаціях тощо)”* (пункт 5 розділу ІІІ Положення).

Хоча в абзаці другому п. 5 використано дієслово “здійснюють”, а не “можуть здійснювати” чи “мають право здійснювати”, зміст цієї норми за системного тлумачення потрібно розглядати в ширшому контексті як **загальний дозвіл і можливість** організації роботи практичного психолога як у закладі освіти, так і за його межами. Адже в абзаці першому цього ж пункту зазначено, що графік роботи практичного психолога **визначаються чинним законодавством з урахуванням типу закладу освіти та змісту роботи працівника.**Тобто йдеться про те, що в кожному окремому закладі освіти робота практичного психолога може бути організована по-різному.

Наступними, але нижчими за юридичною силою документами, **обов’язковими** до виконання кожним педпрацівником, є установчий документ (як правило, статут) закладу освіти та правила внутрішнього розпорядку (або правила внутрішнього трудового розпорядку). Так, відповідно до частини 2 статті 54 [Закону України “Про освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text), педагогічні працівники зобов’язані додержуватися установчих документів та правил внутрішнього розпорядку закладу освіти, виконувати свої посадові обов’язки.

Відповідно до частини 2 статті 29 [Закону України “Про повну загальну середню освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text), правила внутрішнього трудового розпорядку затверджують загальні збори трудового колективу.

Відповідно до частини 3 статті 26 [Закону України “Про освіту”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text), керівник організовує діяльність закладу освіти, забезпечує організацію освітнього процесу та контроль за виконанням освітніх програм тощо.

Варто звернути увагу, що в Україні досі є чинними Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України ([наказ МОН № 455 від 20.12.93](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/z0121-94#Text)).

Відповідно до п. 21 цих Типових правил, для працівників установлюється п’ятиденний робочий тиждень із двома вихідними. За п’ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього розпорядку або графіками змінності, які затверджує керівник закладу освіти за погодженням із профспілковим комітетом закладу з додержання тривалості робочого тижня…

У межах робочого дня педагогічні працівники закладу освіти повинні виконувати всі різновиди навчально-методичної та науково-дослідницької роботи відповідно до посади, навчального плану і плану науково-дослідної роботи. Час початку й закінчення роботи та обідньої перерви встановлюється для працівників Правилами внутрішнього розпорядку конкретного закладу освіти.

Для окремих працівників умови контракту можуть передбачати інший режим роботи. За погодженням із профспілковим комітетом, деяким структурним підрозділам і окремим групам працівників може встановлюватися час початку й закінчення роботи.

Водночас не потрібно забувати, що Україна і весь світ другий рік поспіль перебувають у стані пандемії SARS-CoV–2.

9 грудня 2020 року уряд у п. 26[постанови № 1236](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-%D0%BF#Text) “Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів із метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV–2” **рекомендував** органам виконавчої влади, іншим державним органам, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам, організаціям незалежно від форми власності **забезпечити**:

* на період дії карантину з метою обмеження скупчення осіб у транспорті та на шляхах прямування на роботу (з роботи) **застосування за можливості гнучкого режиму робочого часу, який, зокрема, передбачає різний час початку й закінчення роботи для різних категорій працівників, позмінну роботу працівників, а за технічної можливості – роботу в режимі реального часу через інтернет зі збереженням заробітної плати, дистанційну (надомну) роботу**.

4 лютого 2021 року Верховна Рада доповнила[Кодекс законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) новими статтями 601 і 602, у яких урегулювала основні засади надомної та дистанційної роботи. Оскільки обидві статті доволі великі, ми не будемо їх цитувати повністю (можна їх прочитати, перейшовши за наведеним вище посиланням).

Проте в контексті поставленого запитання варто зазначити, що, на відміну від надомної роботи, дистанційна (за якої робота виконується працівником **поза робочими приміщеннями** чи територією власника або уповноваженого ним органу, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій) може поєднуватися з роботою в приміщенні власника або уповноваженого органу.

Так, зокрема, згідно з частиною 6 статті 602, **за погодженням** між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, виконання **дистанційної роботи може поєднуватися з роботою на робочому місці**. **Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці** **встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу**.

Спільним між надомною й дистанційною роботами є те, що вони організовуються відповідно до спеціально укладеного трудового договору, типові форми яких затверджені[наказом Мінекономіки від 05.05.2021 № 913–21](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16).

Підсумовуючи, можна з впевненістю сказати, що робота практичних психологів у змішаному режимі (дистанційно та в закладі) у сьогоднішніх умовах є рекомендованою, законною й бажаною. Водночас організація такої роботи як в окремо взятому закладі освіти, так і щодо кожного окремого педпрацівника може мати свої особливості.

Але найголовнішим у цій ситуації є те, що ВСІ зазначені вище питання й особливості мають бути:

* узгоджені й погоджені між двома рівноправними суб’єктами – педагогічним працівником і директором, який відповідає за роботу всього закладу та організацію всього освітнього процесу;
* зафіксовані в укладеному трудовому договорі.

Також для визначення “правомірності” дій директора школи важливо розуміти, на яких умовах практичних психологів прийняли на роботу (адже, якщо вони приймалися на роботу до 2009 року й домовлялися про роботу в режимі “20 на 20”, то подальша зміна цих умов і особливостей праці в односторонньому порядку (тобто, за рішенням директора школи) може вважатися (чи бути визнаною) порушенням не стільки законодавства, скільки домовленостей, зафіксованих у трудовому договорі (треба звернути увагу, що відповідні умови могли бути відображені в тому числі в наказі про прийняття на роботу відповідних працівників).

***Олександр Сич, правник, помічник-консультант народного депутата України, заступник директора департаменту правового забезпечення МОН у 2016–2018 роках, один з укладачів законів України***[***“Про освіту”***](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text)***та***[***“Про повну загальну середню освіту”***](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text)