

Розподіл педагогічного навантаження

Керівники закладів освіти починають планувати розподіл педагогічного навантаження між педагогічними працівниками на наступний навчальний рік.

При цьому слід керуватися низкою нормативно-правових актів, зокрема Кодексом законів про працю України, Закон України про освіту, про підвищення незаконний про освіту, інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти №102, наказом Міністерства освіти і науки України №557 про впорядкування умов оплати праці та затвердження шкали тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ, постанова Кабінету міністрів №13-91 деякі питання встановлення підвищень посадових окладів, ставок заробітної плати та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти та інші документи.

Педагогічне навантаження між педагогічними працівниками розподіляється керівником закладу освіти за погодженням з профспілковим комітетом. Робота щодо розподілу педагогічного навантаження розпочинається з розгляду і вивчення даних про педагогічний стаж, освіти, кваліфікаційні категорії, наявність педагогічних звань, наукові ступені тощо у педагогічних працівників, які мають бути підтверджені відповідними документами.

Під час проведення тарифікації керівник закладу освіти визначає обсяг навчальних годин, передбачених навчальним робочим планом закладу освіти, розподіляє між працівниками тижневе навантаження виходячи з кількості класів, контингенту учнів і інших факторів, призначає класних керівників, завідувачів навчальними кабінетами, майстернями тощо та встановлює доплати, надбавки і підвищення керуючись чинними нормативними документами.

Згідно з Кодексом законів про працю визначено, що про зміну істотних умов праці, а саме, розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інше, працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за 2 місяці.

При цьому законом України про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема врегульовано особливості переведення та зміну істотних умов праці в ситуації воєнного часу. Він передбачає, що в період дії воєнного стану норми частини 3 статті 32 Кодексу законів про працю та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці в ситуації воєнного часу не застосовуються. Однак, відповідно до закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин у період дії воєнного стану, повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше, як до запровадження таких умов.

Отже, як бачимо з вищевикладеного, керівник закладу освіти зобов'язаний повідомити педагогічним працівникам, яке педагогічне навантаження вони

отримують у наступному навчальному році до надання педагогічним працівникам щорічної відпустки. Тому накази щодо попереднього розподілу педагогічного навантаження є обов'язковими.

Керівник закладу освіти має подати до профспілкового комітету проект наказу про розподіл педагогічного навантаження і лише після погодження з комітетом довести його зміст до кожного педагогічного працівника під особистий підпис. У закладах загальної середньої освіти в наказі про попередній розподіл педагогічного навантаження обов'язково слід зазначити конкретний обсяг годин по предметах у класі. При попередньому розподілі педагогічним працівникам встановлюється навантаження у обсязі тарифної ставки. У випадках, коли за навчальним планом для вчителя недостатньо кількість годин з предметів за фахом, то навчальне навантаження обсягу менше норми встановлюється за письмовою згодою педагогічного працівника.

Якщо педагог повідомляє, що не планує працювати у наступному навчальному році, то під час попереднього розподілу навантаження радимо все ж таки передбачити йому години викладання, адже рішення працівника до початку навчального року може змінитися.

У випадку, якщо педагог повідомляє, що у наступному навчальному році не бажає мати навантаження 18 годин, а бажає менше, та надав письмову заяву, то керівник закладу освіти в попередньому навантаженні має передбачити кількість годин викладання відповідно до побажання працівника. До речі, якщо працівник надає заяву за допомогою електронної пошти або інших електронних засобів зв'язку, то заява роздруковується та реєструється в журналі реєстрації вхідної документації.

Результати тарифікації оформлюються у вигляді тарифікаційного списку, який складається з затвердженням згодом. До тарифікаційного списку включаються усі педагогічні працівники закладу освіти, які мають оформлені трудові відносини, у тому числі директори та їх заступники, сумісники, педагоги, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною чи у відпустці без збереження заробітної плати, а також підпрацівники, з якими призупинено дію трудового договору чи яким було оголошено простій. Включаються вакантні посади з встановленими окладами.

Також до тарифікаційного списку включаються інші працівники, лаборанти, методисти, педагог-організатори, бібліотекарі та інші, які здійснюють викладацьку роботу. Найменування посади у тарифікаційному списку має повністю відповідати найменуванню посади, затвердженням у штатному розписі.

Якщо один учитель викладає декілька предметів, то обсяг його навантаження показується з розрізи кожного предмету.

За час роботи в період канікул оплата праці проводиться з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації. Не здійснюється перерахунок розміру доплати за класне керівництво, перевірку зошитів у зв'язку з зміною

кількості учнів протягом навчального року. Години індивідуальних занять оплачується за тарифікацією. Погодинна оплата праці проводиться при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх педпрацівників, а також працівників, які залучаються до педагогічної роботи, якщо заміна тривала не більше двох місяців. Якщо заміна тривала понад два місяці, доплата праці педагогічного працівника проводиться з першого дня заміщення.

Розподіл педагогічного навантаження проводиться у повній відповідності до кількості педагогічними працівниками відповідно до кількості педагогічних працівників, мережі класів, груп та гуртків на підставі навчального плану закладу. При цьому слід пам'ятати, що педагогічне навантаження вчителя обсягом, менше від тарифної ставки, встановлюється тільки за його письмовою згодою.

Обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи, граничними розмірами не обмежується. На сьогодні немає нормативних обмежень щодо максимального чи мінімального обсягу навчального навантаження педагогічних працівників.

Установлена при тарифікації заробітна плата виплачується щомісячно незалежно від кількості тижнів робочих днів у різні місяці року. З питань індивідуального навчання школярів оплата вчителям здійснюється відповідно до тарифікації на загальних підставах. Години передбачені на індивідуальне навчання школярів, також вносяться до тарифікаційного списку.

Перерозподіл педагогічного навантаження протягом навчального року допускається у разі зміни кількості годин з окремих предметів, що передбачається навчальним планом, або за письмовою згодою педагогічного працівника.

Отже, наводимо алгоритм дій з розподілу педагогічного навантаження. Попередній розподіл педагогічного навантаження здійснюється керівником закладу освіти. Проект відповідного наказу про попередній розподіл педагогічного навантаження подається керівником на погодження до профспілкового комітету. Погодження проекту наказу здійснює профспілковий комітет, а не особисто його голова. Наступним кроком є доведення наказу про попередній розподіл педагогічного навантаження до відома працівників під особистий підпис не пізніше, ніж за два місяці до початку навчального року. Далі до 1 вересня керівник має скласти тарифікаційний список та погодити його з профспілковим комітетом. Довести наказ про розподіл до працівників під підпис. І надати результати тарифікації не пізніше 5 вересня до бухгалтерії.

Розглянемо умови, за яких тарифікація мінімальної заробітної плати може змінюватися. Вони зазначені у пункті 5 інструкції 102. А саме, зміна розміру мінімальної заробітної плати з дня прийняття урядом відповідного рішення.

Здобуття освіти або відновлення документів про освіту - з дня подання відповідного документа. Отримання кваліфікаційної категорії, педагогічного звання з висновками атестації - з дня прийняття рішення атестаційної комісії.

Успішне проходження сертифікату - протягом строку дії сертифікату. Одержання ступеня кандидата доктора наук - з дня рішення спеціалізованої вченої ради після прийняття рішення ВАК України про видачу диплома кандидата чи доктора наук. Присвоєння почесних звань України, які дають право на встановлення відповідних надбавок - з дня присвоєння такого звання. Збільшення стажу педагогічної роботи для встановлення надбавки за вислугу років - з місяця, що настає за тим, у якому виникло таке право, якщо документи, необхідні для своєчасного обчислення стажу, знаходяться у цьому закладі освіти або з дня подання відповідних документів. Це врегульовано пунктом 7 порядку № 78. Якщо право на зміну розміру ставки заробітної плати посадового окладу настає в період перебування працівника у відпустці чи під час тимчасової непрацездатності, підвищення кваліфікації, стажування, нарахування заробітної плати за новими ставками посадовими окладами здійснюється з дня виникнення такого права.

Педагогічне навантаження затверджується на один навчальний рік за погодженням з профспілковим комітетом закладу освіти.

Працівників закладу освіти заборонено розподіляти на пенсіонерів та не пенсіонерів забезпечених матеріально та тих, хто знаходиться у скрутному фінансовому становищі, багатодітних та одиноких, спеціалістів вищої категорії та без категорій. Кожний працівник законодавчо має право мати навантаження в обсязі ставки.

Чинне законодавство не містить будь-яких обмежень щодо трудових прав працівників, які досягли пенсійного віку. Навантаження вчителів-пенсіонерів граничними розмірами не обмежуються. Нагадуємо, що Конституційний суд України визнав незаконним вимоги Закону України про загальну середню освіту про переведення вчителів-пенсіонерів на строкові трудові договори.

Вчителю необхідно передбачити в першу чергу години викладання того навчального предмета, з якого він отримав освіту.

Керівник та інші працівники закладу освіти можуть ввести викладацьку роботу відповідно до пункту 91 інструкції 102 та передбачати години викладання навіть під час попереднього розподілу.

Проте, в першу чергу основні вчителі предметники мають бути забезпечені годинами викладання на повну ставку.

Якщо педагогічний працівник не погоджується з передбачуваним навантаженням, відмовляється підписувати наказ про попередній розподіл навантаження, то в присутності свідків складається відповідний акт.

У разі, якщо немає можливості забезпечити працівника навантаженням на ставку, а працівник не погоджується на роботу з меншим навантаженням, трудовий договір з ним припиняється на підставі відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

У випадку повної відсутності можливості забезпечити працівника навантаженням, питання вирішується шляхом скорочення чи зменшення штату працівників з дотриманням чинного порядку звільнення. Додержання цих умов забезпечить законні права педагога та унеможливить виконання непрофесійних та індивідуальних трудових спорів з питань розподілу педагогічного навантаження.