

Статею 57 Закону України «Про освіту» передбачено, що держава забезпечує педагогічним та науково-педагогічним працівникам надання щорічної грошової винагороди **в розмірі до одного посадового окладу** (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків. Умови її виплати врегульовано постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898 (**далі Порядок** **№ 898**).

Цей Порядок поширюється на педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх та інших навчальних закладів системи загальної середньої освіти, позашкільних, професійно – технічних, вищих навчальних закладів та закладів післядипломної освіти чи методичних установ, **крім** тих, які працюють в навчальному закладі за **сумісництвом**.

Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у вихованні дітей, навчанні, професійній підготовці учнівської та студентської молоді, методичному забезпеченні, відсутності порушень виконавчої і трудової дисципліни та здійснюється в межах загальних коштів, передбачених кошторисом навчального закладу чи методичної установи на оплату праці. Пунктом 3 Порядку передбачено, що щорічна грошова винагорода надається відповідно до положення, яке затверджується керівником навчального закладу чи методичної установи за **погодженням з профспілковим комітетом** і може включати в себе додаткові критерії з урахуванням специфіки навчального закладу.

Згідно з п. 4

Порядку № 898 грошова винагорода педагогічним працівникам видається на підставі наказу керівника навчального закладу чи методичної установи, а керівникам — за наказом вищестоящої організації.

Відповідно до п. 5 Порядку № 898 розмір грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень. У зв'язку з цим виникає питання:

«В якому розмірі виплачувати грошову винагороду педагогічному працівнику, який виконує педагогічну роботу обсягом менше (адже іноді керівництво навчального закладу з незалежних від них причин не може забезпечити повне тижневе навантаження) або

більше норми, передбаченої ставкою заробітної плати?»

Максимальним розміром щорічної грошової винагороди для педагогічного працівника незалежно від тижневого навантаження буде **посадовий оклад** (ставка заробітної плати), зазначений в колонках тарифікаційного списку для даного педагогічного працівника (за винятком випадків, коли Положенням про виплату щорічної грошової винагороди навчального закладу для таких працівників буде передбачено зменшення такого розміру пропорційно відпрацьованому часу).

Грошова винагорода — **одноразова гарантована виплата**. Незалежно від розміру грошова винагорода **не виплачується частками**

впродовж року, тому якщо грошову допомогу було виплачено в розмірі меншому, ніж посадовий оклад, ще раз (до повного посадового окладу), винагорода не виплачується. У разі наявної економії фонду оплати праці в інших місяцях року, працівникам навчального закладу (в тому числі і не педагогічним) може бути виплачена премія на підставі п. п. 5 п. 4 наказу № 557. Порядком № 898 не передбачені конкретні строки виплати грошової винагороди. Як правило, вона виплачується педагогічним працівникам у вересні-жовтні (наприклад, до Дня працівників освіти). Тому виникає питання:

«Чи мають право на виплату педагогічні працівники, які працювали в установі багато років, набули право на отримання грошової винагороди, але звільнилися з різних обставин до початку її виплати?»

У зв'язку з тим, що трудовий договір з такими особами на момент нарахування винагороди (не на момент виплати, адже виплата з незалежних від керівника причин може затримуватись) вже припинено, вони вже не є працівниками даного навчального закладу, тож фактично права на нарахування винагороди після звільнення працівник не має.

Між тим Порядок № 898 не містить жодних обмежень щодо цього. Тому, якщо педагогічний працівник звільняється до початку нового навчального року, але відповідно до Положення про виплату щорічної грошової винагороди навчального закладу набув право на її отримання, керівником закладу, як виняток, може бути виданий наказ про нарахування винагороди до моменту звільнення. Наприклад, в Положенні

передбачаються пункти щодо передбачення винагороди педагогічним працівникам, які звільняються у зв'язку з виходом на пенсію, або переводяться на роботу в інший навчальний заклад. Грошова винагорода виплачується даній категорії педагогічних працівників до звільнення або перевodu. Такі моменти обов'язково повинні бути оговорені в Положенні про виплату щорічної грошової винагороди навчального закладу.

Порядком № 898 також не встановлені обмеження щодо виплати грошової винагороди педагогічним працівникам, які працюють у навчальному закладі **менше року**. Отже, питання надання або не надання щорічної грошової винагороди таким працівникам регулюються виключно

Положенням про щорічну грошову винагороду навчального закладу

.

Оскільки грошова винагорода є одноразовою виплатою, то вона не враховується при обчисленні середньої заробітної плати для оплати відпускних.

(відділ з соціально – економічних та правових питань обкому профспілки)