Профсоюзный информационный бюллетень

* ***ДЕЙСТВИЕ***

 № 4 (78) май 2018 год г. Брянск

*«Великой целью образования является не знание, а* ***действие».*** *–* Герберт Спенсер

**Особенности замещения временно отсутствующих работников дошкольных организаций образования**

 От руководителей и работников образовательных учреждений, в профсоюзные органы поступают обращения по вопросам порядка замещения временно отсутствующих работников образовательных учреждений, а также условий оплаты труда лиц, обеспечивающих их временное замещение. Специалистами аппарата ЦС Профсоюза подготовлены разъяснения о порядке замещения временно отсутствующих работников. В данном бюллетене представлены разъяснения для работников дошкольных организаций образования.

 **Общие положения**

В образовательных учреждениях, замещение временно отсутствующих воспитателей, и иных педагогических работников (далее – педагогические работники) может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия применительно к порядку и условиям, установленным **статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).**

Согласно **статье 151 ТК РФ** при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная оплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**Особенности замещения временно отсутствующих воспитателей ДОУ**

В образовательных организациях, реализующих дошкольную образовательную программу, режим пребывания в течение дня (в течение недели) детей в группах, как правило, значительно превышает норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы воспитателя, **установленную пунктами 2.5-2.7 приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601**, составляющую в зависимости от особенностей здоровья воспитанников 25, 30 или 36 часов в неделю, из чего следует, что на каждую группу воспитанников может приходиться более одной должности воспитателя, что предполагает работу воспитателей по сменам.

Кроме того, с письменного согласия воспитателей может осуществляться их педагогическая работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов как на постоянной основе, так и в связи с замещением временно отсутствующего воспитателя.

Оплата труда воспитателей сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю, выполняемой ими с письменного согласия на постоянной основе, осуществляется из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания, предусмотренного в приложении 1 **к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).**

Оплата труда воспитателей, замещающих с их письменного согласия временно отсутствующих других воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, осуществляется также из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

Иной порядок оплаты труда применяется к случаям, когда работа воспитателей за пределами рабочего времени (смены) с их письменного согласия осуществляется в тот же день по инициативе работодателя в связи с неявкой сменяющего работника или родителя. Продолжение работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, согласно п. **3 части второй статьи 99 ТК** РФ является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа в соответствии со **статьей 149 ТК РФ** относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и компенсируется в порядке, установленном **статьей 152 ТК РФ**, то есть оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Следует также учесть, что в соответствии со **статьей 99 ТК РФ** работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником, поскольку продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Такой мерой после применения условий сверхурочной работы со стороны работодателя может являться привлечение для замещения временно отсутствующего воспитателя:

- другого воспитателя после перерыва в работе по занимаемой им должности с оплатой труда пропорционально отработанному им количеству часов из размера ставки заработной платы, предусмотренного системой оплаты труда для воспитателей;

- другого педагогического или иного работника для выполнения им педагогической работы наряду с основной работой в порядке, предусмотренном **статьей 60.2 ТК РФ.**

**Особенности замещения временно отсутствующих музыкальных руководителей дошкольных групп**

В образовательных организациях, реализующих дошкольную образовательную программу, работа, связанная с музыкальным воспитанием, осуществляется муз. руководителями, которым установлена норма часов за ставку заработной платы в неделю, соответствующая 24 часам в неделю.

Если образовательным учреждением применяются нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием ДОУ (ясли, ясли-сады, детские сады), утвержденные **постановлением Минтруда России от 21 апреля 1993 г. № 88,** то в соответствии с ними на каждую группу детей должно предусматриваться по 0,25 единицы должности музыкального руководителя, исходя из чего 1 должность муз. руководителя устанавливается на каждые 4 группы.

Если количество дошкольных групп превышает 4 группы, то при отсутствии другого муз. руководителя работа сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы может с письменного согласия имеющегося муз. руководителя выполняться как на постоянной основе, так и на условиях замещения временно отсутствующего по различным причинам работника (в том числе в случаях, когда должность вакантна и на вакантную должность предполагается принять постоянного работника).

Оплата труда музыкальных руководителей, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы на постоянной основе, осуществляется из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (**п. 4 примечания, предусмотренного в приложении 1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601**).

При замещении с письменного согласия муз. руководителя временно отсутствующего другого муз.руководителя, т.е. для выполнения такой же педагогической работы сверх установленного ему на постоянной основе фактического объема педагогической работы, оплата его труда осуществляется из установленного ему размера ставки заработной платы пропорционально фактически выполненному за временно отсутствующего работника объему педагогической работы. **Ответственный за выпуск –С. Евсютин**