

Відповіді на питання слухачів підготувала **Галина Доброльожа**, викладач кафедри суспільно-гуманітарних дисциплін КЗ «Житомирський ОППО» ЖОР

1. Питання: Які причини відсутності педагогічного працівника на робочому місці вважаються поважними?

Відповідно до п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю України прогул (в тому числі відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин може бути підставою для розірвання трудового договору (контракту, строкового трудового договору) з ініціативи роботодавця, проте наявність поважної причини дає підставу уникнути звільнення з посади.

Законодавство України не надає вичерпного переліку поважних причин відсутності (запізнення) на робочому місці. Таким чином, працедавець на власний розсуд, враховуючи конкретні обставини, визначає, чи була вказана причина поважною; також керівник навчального закладу опирається на судову практику (рішення судів, Постанову Пленуму ВС України за № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»). У резолютивній частині цих документів поважними причинами відсутності (запізнення) на робочому місці вказуються:

- хвороба працівника, навіть якщо на момент відсутності на робочому місці не було відкрито листок непрацездатності;
- нещасний випадок;
- стихійне лихо (аномальний снігопад, ожеледиця, повінь та ін.);
- затори або аварії на дорогах, раптова зміна графіку руху, страйк автоперевізників;
- виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, що постраждали від нещасного випадку, порятунок майна від пожежі, повені);
- невихід на роботу працівників у зв'язку з їх переміщенням із районів проведення АТО (ООС), а також тих, які, залишаючись у таких районах під час проведення бойових дій, не мали можливості виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я;
- догляд за раптово захворілим членом родини;
- відсутність на роботі з дозволу керівника;
- відсутність на робочому місці через недопущення працівника до роботи роботодавцем;
- причини сімейно-побутового характеру (смерть родича, аварійні ситуації: витік газу, пожежа, коротке замикання, прорив водогінної труби чи каналізації, зламаний замок тощо).

Пандемія коронавірусу, і карантин зокрема, внесли свої корективи у формування поважних причин відсутності працівника на робочому місці, тож перелік поважних причин для прогулу під час карантину доповнено:

- відсутність транспорту та/або відсутність спеціального посвідчення;
- самоізоляція та обсервація (протягом 14 днів);
- хвороба працівника або родича;
- відсутність належних (безпечних і нешкідливих) умов праці.

Як правило, наявність поважної причини має певні докази (покази очевидців, надання довідки з аварійної служби чи судової повістки, довідка від сімейного лікаря або від лікаря швидкої (невідкладної чи екстреної) допомоги, квитанції про оплату послуг (товарів), фотографії з мобільного телефону тощо) і наслідки (відкриття листка непрацездатності, надання працівникові відпустки за власний рахунок на декілька днів та ін.).

Проте навіть якщо причина відсутності працівника на робочому місці поважна, то про форс-мажорні обставини повинна якомога швидше знати адміністрація навчального закладу, щоб замінити педагогічного працівника на робочому місці. Якщо ж про причину відсутності з поважної причини працівник не повідомив, то це спричинить зауваження керівника закладу та/або написання пояснювальної записки.

Кожен працівник повинен пам'ятати, що навіть у разі поважної причини в таблиці проставляється позначка *НЗ* (*нез'ясована причина*) або *ІІІ* (*інша причина*), і такий день пропуску не оплачується.

2. Питання: Які особливості атестації педагогічних працівників, котрі довантажені іншими предметами?

Атестація педагогічних працівників передбачена ЗУ «Про освіту» (ст. 50), ЗУ «Про повну загальну середню освіту» (ст. 48), а також Наказом МОН України «Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників» за № 930 від 06.10.2010, Наказом Мінекономіки України «Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів ЗЗСО», «Вчитель ЗСО», «Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)» за № 2736 від 23.12.2020 (п. 1.10, п. 2.2).

Відповідно до п. 3.25 «Типового положення про атестацію педагогічних працівників» учителі, які мають педагогічне навантаження з кількох предметів, атестуються з того предмета, який викладають за спеціальністю, що записана в дипломі про вищу освіту. У цьому випадку присвоєні кваліфікаційна категорія, відповідний тарифний розряд та педагогічне звання поширюються на все педагогічне навантаження вчителя. Необхідною умовою при цьому є підвищення кваліфікації з предметів інваріантної складової змісту загальної середньої освіти.

У п. 15 Постанови КМУ «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників» зазначено, що у разі довантаження кількома предметами (дисциплінами) педагогічний працівник самостійно обирає послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжатестаційний період у межах загального обсягу (тривалості) підвищення кваліфікації, визначеного законодавством.

Після проходження курсів підвищення кваліфікації по довантажених дисциплінах учитель матиме такий же рівень заробітної плати, як і за години з того навчального предмета, за яким атестувався.