

Ян Герчинський
(+48) 501 048 500, jan@herczynski.eu
“Підтримка децентралізації в Україні”
SALAR International, Київ

SN 15

Чинна структура заробітної плати вчителів в Україні

1. Заробітна плата вчителі станом на сьогодні.....	2
2. Оплата праці вчителів відповідно до постанови №822.....	6
3. Висновки.....	9
Нормативно-правові акти, наведені у довідці	10

Реформа оплати праці вчителів є одним із основних пріоритетів політики нового Міністра освіти і науки України пана Оксена Лісового. Планується як масштабна реформа, яка забезпечить значно вищі зарплати вчителів, які працюють в українських середніх школах. Сьогодні ці зарплати є дуже низькими, попри гарантії, закріплені в статті 61 Закону “Про освіту”. Ці гарантії на даний час залишаються нереалізованими.

Очевидно, що будь-яка комплексна реформа оплати праці вчителів має починатися з чіткого визначення того, що є так з нинішньою системою та як ці недоліки мають бути вирішені. Окрім низького рівня заробітної плати вчителів, одним із часто згадуваних аргументів є те, що нинішня система є надто складною. З іншого боку, також надаються аргументи на противагу наведеному твердженню. В Україні не проводилося незалежного аналізу та оцінки оплати праці вчителів, що ускладнювало публічні дебати та обговорювання. У цій аналітичній довідці робиться спроба коротко описати стан оплати праці вчителів в Україні без наведення комплексного аналізу та емпіричних даних.

Сьогодні в Україні існують дві системи оплати праці вчителів: загальнонаціональна система оплати праці вчителів, визначена кількома постановами Кабінету Міністрів України (КМУ), про яку буде йтися нижче, та нова, так і не запроваджена система, визначена в постанові КМУ від 10 липня 2019 року №822. Насправді, реалізація гарантій, закріплених у Законі “Про освіту”, була однією з головних причин прийняття постанови №822. Однак витрати на повноцінну реалізацію її норм були настільки високими, що набрання чинності цього акта відкладалося з року в рік. Тому обговорення складності чинної системи оплати праці вчителів має включати обидві системи.

У представленій аналітичній довідці SN 150 розглядаються обидві системи оплати праці вчителів в Україні – та, що використовується на практиці (розділ 1), і та, що була прийнята, але так і не впроваджена (розділ 2). У заключному розділі наводяться деякі висновки, основний з яких полягає в тому, що ці дві системи оплати праці є доволі подібними, дуже складними та непрозорими. Тут ми не торкаємося ключової проблеми самої системи ставок, сутність якої полягає в тому, що заробітна плата залежить не від індивідуального контракту вчителя, а від

фактичної кількості уроків на тиждень, що може змінюватися з новим навчальним роком і залежить від рішення директора школи, який розподіляє години навантаження серед учителів.

Ця довідка є продовженням аналітичної підтримки Міністерства освіти і науки України (МОН), яку надає шведсько-український проект “Підтримка децентралізації в Україні”. Експерти проекту підготували та надали низку документів з питань політики, в яких розглядається система оплати праці вчителів в Україні: SN 111 щодо варіантів політики підвищення заробітної плати вчителів (липень 2019 р.), SN 115 щодо стратегічних питань оплати праці вчителів в Україні (листопад 2019 р.), SN 141 про наслідки вимог закону щодо заробітної плати вчителів (березень 2023 р.), SN 143, SN 146 та SN 149 щодо можливої реформи оплати праці вчителів (квітень, травень 2023 р.). Крім того, у 2021 році проект підготував і видав монографію “Як платити вчителям. Три приклади реформування національних систем оплати праці вчителів у Східній Європі” (на базі досвіду Естонії, Литви та Польщі).

Використані скорочення

КМУ	Кабінет Міністрів України
МОН	Міністерство освіти і науки України

1. Заробітна плата вчителів станом на сьогодні

Заробітна плата вчителів визначається за Єдиною тарифною сіткою, яка використовується в Україні для різних категорій працівників деяких галузей бюджетної сфери та регулюється постановою КМУ від 30 серпня 2002 року №1298 (з подальшими змінами). Після її прийняття щороку до постанови неодноразово вносилися зміни (за винятком 2004 року) – до 16 змін протягом одного року (у 2016 році). Поточна редакція постанови була прийнята 2 травня 2023 року. Єдина тарифна сітка – це таблиця з 25 тарифними розрядами, до яких можуть бути віднесені працівники установ, і для кожного тарифного розряду визначено тарифний коефіцієнт від 1 для першого розряду до 4,51 для найвищого розряду. Розмір посадового окладу працівника першого розряду визначено постановою КМУ від 20 січня 2021 року №29. Плани щодо його підвищення у вересні 2022 року були відкладені через російську агресію, тому з того часу цей розмір залишається без змін. Для повноти картини зазначимо, що до 2020 року посадовий оклад працівника першого розряду дорівнював прожитковому мінімуму працездатних осіб, який щороку встановлювався в законі про бюджет. Посадовий оклад працівників, віднесених до інших тарифних розрядів, визначається шляхом множення розміру посадового окладу працівника першого розряду на відповідний коефіцієнт.

Учителів відносять до тарифних розрядів залежно від професійної категорії. Існує чотири групи вчителів: без категорії, першої категорії, другої категорії та вищої категорії. Учителі відносяться до 10-14 тарифних розрядів, а директори шкіл – до 14-18 тарифних розрядів (постанова №1298, додаток 2). У Таблиця нижче наведено коефіцієнти для тарифних розрядів, які стосуються вчителів:

Таблиця 1. Окремі коефіцієнти оплати праці вчителів та директорів шкіл (чинна система)

Тарифний розряд	Коефіцієнт
10	1,82
14	2,42
16	2,79
18	3,21

Окрім посадового окладу, система також включає:

- підвищення посадового окладу,
- доплати до посадового окладу,
- надбавки.

В Україні немає нормативно-правового акта, який би конкретно визначав значення та використання цих трьох елементів заробітної плати. Підвищення призводить до збільшення посадового окладу, і це важливо, адже всі доплати й надбавки зазвичай встановлюються у відсотках від посадового окладу. Таким чином, підвищення на 30% і надбавка в розмірі 20% в результаті дають зарплату на рівні 132% від початкового посадового окладу, а не 130%.

Підвищення посадового окладу зазвичай призначається за роботу у важких умовах та в певних типах закладів. Доплати до посадового окладу – за додаткову роботу чи окремі види додаткової педагогічної діяльності, наприклад, за класне керівництво або перевірку навчальних робіт учнів. Надбавки переважно призначаються за почесні звання, за відмінне виконання роботи, за вислугу років і за престижність педагогічної праці.

Підвищення, доплати та надбавки визначаються різними законами та постановами КМУ, деякі з них залежать від професії. Нижче ми розглядатимемо лише ті елементи, які стосуються вчителів (але не обов'язково лише вчителів). Почнемо з постанов КМУ від 30 серпня 2002 року №1298 та від 11 серпня 1995 року №648, які поширюються на всіх працівників, оплата праці яких визначається за Єдиною тарифною сіткою. Подальші постанови стосуються саме педагогічних працівників. У кількох місцях у наведених нижче переліках це питання судження, чи розглядати деякі додаткові елементи як один чи як окремі елементи, у більшості випадків ми вирішили розглядати їх як один елементне.

Постанова КМУ від 30 серпня 2002 року №1298

Постанова встановлює такі доплати до посадового окладу:

1. у розмірі до 50%
 - а) за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
 - б) за суміщення професій (посад);
 - в) для розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
2. у розмірі до 33% за вчене звання професора, 25% за нижчі вчені звання;
3. у розмірі до 25% за науковий ступінь доктора наук, 15% за науковий ступінь кандидата наук, доктора філософії.

Постанова також встановлює такі надбавки до посадового окладу:

1. у розмірі 40% за почесне звання України, СРСР, союзних республік СРСР “народний”, у розмірі 20% за почесне звання України, СРСР, союзних республік СРСР “заслужений”;
2. у розмірі 20% за спортивні звання “заслужений тренер” “заслужений майстер спорту”, 15% за спортивне звання “майстер спорту міжнародного класу”, 10% за спортивне звання “майстер спорту”;
3. у розмірі до 50%
 - а) за високі досягнення у праці;
 - б) за виконання особливо важливої роботи (на період виконання);
 - в) за складність та напруженість у роботі;

4. 10% за знання та використання в роботі однієї європейської іноземної мови, 15% за знання та використання в роботі однієї східної, африканської чи угро-фінської мови, 25% за знання та використання в роботі двох іноземних мов.

Постанова КМУ від 11 серпня 1995 року №648

Постанова встановлює підвищення посадового окладу на 25% для всіх працівників, які працюють у населених пунктах зі статусом гірського.

Постанова КМУ від 11 січня 2018 року №22

Постанова встановлює підвищення посадового окладу на 10% для всіх педагогічних працівників, у тому числі для всіх вчителів загальноосвітніх шкіл. Зазначимо, що роком пізніше було прийнято аналогічне підвищення на 11% для науково-педагогічних працівників (постанова КМУ від 23 січня 2019 року №36).

Постанова КМУ від 28 грудня 2021 року №1391

Постанова встановлює такі розміри підвищення посадового окладу:

1. 10% педагогічним працівникам спеціалізованих художніх, спортивних, військових або наукових навчальних закладів;
2. 10% педагогічним працівникам гімназій та ліцеїв;
3. 10% педагогічним працівникам, які працюють у гуртожитках у складі загальноосвітніх навчальних закладів;
4. 20% педагогічним працівникам шкіл для дітей, які потребують особливих умов навчання чи тривалого лікування, а також для дітей-сиріт і соціальних сиріт, шкіл, розташованих у місцях позбавлення волі;
5. 25% педагогічним працівникам спеціальних шкіл;
6. 30% педагогічним працівникам, які працюють у гуртожитках шкіл для учнів з особливими потребами, дітей-сиріт та соціальних сиріт;
7. 5% директорам шкіл з кількістю учнів понад 1000 на кожні 700 учнів понад 1000;
8. 15% вчителям, які за результатами атестації отримали звання “вчитель – методист” або “вихователь – методист”;
9. 10% педагогічним працівникам, які пройшли атестацію та отримали звання “старший учитель”, “старший вихователь”, “керівник позашкільної групи – методист”, “педагог-організатор – методист”, “практичний психолог – методист”;
10. 10% керівникам позашкільних гуртків за звання “Народний майстер”;
11. 10% вчителям і директорам шкіл, які володіють іноземною мовою і використовують її практичній роботі в школах з поглибленим вивченням іноземної мови;
12. 5% директорам шкіл, які організують групи подовженого дня;
13. 10% працівникам, які розробляли та впроваджували авторські програми, у яких неодноразово були учні, які брали участь у всеукраїнських та обласних олімпіадах.

Постанова встановлює такі доплати до посадового окладу:

1. 20% за класне керівництво у 1-4 класах, 25% за класне керівництво у 5-12 класах;
2. 15% за перевірку навчальних робіт у 1-4 класах, 10% за перевірку навчальних робіт з іноземної мови у 5-12 класах, 15% за перевірку навчальних робіт з математики у 12 класах, 20% за перевірку навчальних робіт з рідної мови у 5-12 класах;
3. 10-15% педагогічним працівникам за завідування предметними кабінетами, лабораторіями, спортивними залами, 15-20% за завідування кабінетами інформатики,

- 25% за завідування гуртожитком, школою-філією (якщо такий підрозділ не має директора), 10% за завідування вечірніми та заочними відділеннями, 5-10% за завідування бібліотекою (якщо посада бібліотекара не вводиться);
4. 10-15% за керівництво предметною комісією або методичною комісією;
 5. 25% учителям, які керують школами з менш ніж 20 учнями (якщо посада директора не вводиться),
 6. 25% директорам шкіл за керівництво школою, де організовані класи з вечірньою та заочною формою навчання;
 7. 20% директорам шкіл, в яких організовано навчання осіб з особливими освітніми потребами і створено три і більше інклюзивних класи (групи), та заступнику керівника з навчальної роботи такого закладу освіти, в обов'язки якого входить організація інклюзивного навчання осіб з особливими освітніми потребами;
 8. 20% педагогічним працівникам та помічникам вихователів, які працюють в інклюзивних класах;
 9. педагогічним працівникам у школах за проведення позакласної роботи з фізичного виховання учнів: 10% за наявності 10-19 класів; 20% за наявності 20-29 класів; 30-40% за наявності 30 і більше класів;
 10. 30% педагогічним працівникам у дитячих будинках і школах-інтернатах для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, за проведення позакласної роботи з фізичного виховання учнів;
 11. до 20% досвідченим учителям, на яких покладені обов'язки педагога-наставника;
 12. 20% учителям, які успішно пройшли сертифікацію;
 13. від 10% до 15% учителям, викладачам та іншим працівникам, на яких покладено обслуговування комп'ютерної техніки, у закладах освіти, в яких створені кабінети інформатики;
 14. 10% вчителям, викладачам та іншим працівникам у закладах освіти, які відповідають за ведення діловодства, бухгалтерського обліку, веб-сайту.

Доплати відповідно до пунктів 9 і 10 також визначені в Законах “Про освіту” та “Про повну середню загальну освіту” відповідно.

Постанова КМУ від 31 січня 2001 року №78

Постанова визначає надбавку за вислугу років педагогічним працівникам, а саме 30% за стаж роботи понад 20 років, 20% за стаж роботи понад 10 років, 10% за стаж роботи понад 3 роки. Ця надбавка надається виключно педагогічним та науково-педагогічним працівникам закладів освіти.

Постанова КМУ від 23 березня 2011 року №373

Постанова встановлює надбавку за престижність педагогічної праці в розмірі від 5% до 25% посадового окладу.

У наведеній нижче Таблиця представлено короткий перелік додаткових елементів заробітної плати вчителя за видами та правовими підставами:

Таблиця 2. Кількість додаткових елементів заробітної плати вчителів за видами та нормативно-правовими актами (чинна система)

Постанова КМУ	Кількість додаткових елементів			
	Підвищення	Доплати	Надбавки	Усього
№1298 від 30 серпня 2002 р.		3	4	7
№22 від 11 січня 2018 р.	1			1
№648 від 11 серпня 1995 р.	1			1
№1391 від 28 грудня 2021 р.	13	14		27
№78 від 31 січня 2001 р.			1	1
№373 від 23 березня 2011 р.			1	1
Разом	15	17	6	38

Загалом на рівні законодавства визначено 38 додаткових елементів заробітної плати вчителів, крім посадового окладу. 36 із цих елементів поширюються на всіх працівників, заробітна плата яких визначається за Єдиною тарифною сіткою. Майже половину всіх додаткових елементів складають доплати.

Варто також пам'ятати, що законодавство передбачає додаткові підвищення посадового окладу для педагогічних працівників, які працюють у конкретних навчальних закладах, наприклад, для працівників Малої академії наук (постанова КМУ від 25 квітня 2018 р. №304) або дитячо-юнацьких спортивних шкіл (постанова КМУ від 14 серпня 2019 р. №755). Ми не наводимо в переліку та не враховуємо ці додаткові елементи.

Через постійні зміни в умовах проведення навчання та постійне вдосконалення технологій, які використовуються в школах, всі ці додаткові елементи заробітної плати вчителів теоретично повинні регулярно переглядатися та коригуватися. Звичайно, це зробило б систему ще більш складною та нестабільною. Цю аналітичну роботу МОН не проводить частково з причини того, що якби аналіз показав, що деякі підвищення, доплати чи надбавки є відносно надто високими та потребують зменшення, провести такі коригування було б складно з політичної точки зору.

2. Оплата праці вчителів відповідно до постанови №822

Постанова КМУ від 10 липня 2019 року №822 було прийнято з конкретною метою – забезпечити гарантії мінімальних розмірів посадового окладу вчителів, як це визначено у статті 61 Закону “Про освіту”. Постанова визначає посадові оклади для всіх посад в освітніх та наукових закладах України, передбачаючи для кожної посади коефіцієнт посадового окладу, подібний до коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки. Так само, як це сталося з Єдиною тарифною сіткою у 2019 році, посадовий оклад, отриманий шляхом множення розміру прожиткового мінімуму на відповідний коефіцієнт (у попередньому розділі зазначалося, що з 2021 року прив'язка посадового окладу до прожиткового мінімуму в Єдиній тарифній сітці була зупинена; така зміна також буде скоріш за відображена в постанові №822, якщо ця постанова набере чинності). При цьому в постанові №822 не використовуються тарифні розряди, визначені в Єдиній тарифній сітці, але для кожної посади встановлюється коефіцієнт посадового окладу. Це означає, що попри певну схожість, постанова №822 виводить усіх педагогічних і наукових працівників із Єдиної тарифної сітки.

Коефіцієнти посадового окладу наводяться окремо для педагогічних працівників (переважно закладів загальної середньої та професійної освіти), науково-педагогічних працівників (вищих навчальних закладів) та наукових працівників (наукових установ). У межах кожної групи наведено багато посад і визначено коефіцієнти посадового окладу. Таблиця представлений

коефіцієнти посадового окладу, які застосовуються до вчителів, і кількість посад, на які вони поширюються.

Таблиця 3. Коефіцієнти посадового окладу та кількість посад педагогічних працівників (постанова №822)

Коефіцієнт посадового окладу	Кількість посад
4	23
4,4	19
4,84	10
5,32	16
7,2	5
8	11
12	3

Стосовно даних у Таблиця варто відзначити, що коефіцієнти посадового окладу для педагогічних працівників, визначені в постанові №822, коливаються від 4 до 12. Це значно вище, ніж поточні коефіцієнти, що застосовуються для визначення посадових окладів учителів та директорів шкіл, відображені в Таблиця. Це свідчить про чіткий намір суттєво підвищити зарплати вчителям. Водночас включення до постанови науково-педагогічних працівників (коефіцієнти посадових окладів від 5 до 12,96) та наукових працівників (коефіцієнти посадових окладів від 4 до 10,37) свідчить про намір зберегти певний баланс між різними категоріями працівників закладів освіти – від дошкільної до вищої освіти.

Усього постанова №822 містить 87 посад педагогічних працівників, для яких визначені коефіцієнти посадового окладу. Це набагато детальніше, ніж призначення коефіцієнтів для визначення посадового окладу вчителів відповідно до їх категорії. Зокрема, для всіх учителів вищої категорії встановлено коефіцієнт посадового окладу 5,32, а для вчителів першої, другої категорії та без категорії – 4,84. Це означає підвищення розміру посадового окладу на 10% при отриманні вищої категорії, що менше за чинну прогресію, наведену в Таблиця. Зокрема незрозуміло, чому отримання другої чи першої категорії не призводить до збільшення коефіцієнта посадового окладу. Так само для низки посад у закладах дошкільної освіти всі працівники першої, другої категорії та без категорії мають однаковий коефіцієнт посадового окладу, але якщо працівник отримує вищу категорію, цей коефіцієнт збільшується на 10%.

Очевидно, що постанова №822 відображає намагання оцінити відносну складність усіх можливих типів посад педагогічних працівників і відповідним чином визначити розміри їх винагороди шляхом встановлення диференційованих посадових окладів. Проте будь-яка спроба порівняти роботу інструктора з туризму та керівника гуртка на національному рівні буде дискусійною, оскільки в різних школах їхня робота може бути зовсім непорівнянною.

До цього слід додати те, що перелік педагогічних і науково-педагогічних посад визначено в постанові КМУ від 14 червня 2000 року №963 (з подальшими змінами). Ця постанова регулярно оновлювалася, і остання зміна була прийнята в серпні 2022 року. Цей перелік містить лише назви посад, без жодного опису вимог чи обов'язків, пов'язаних із посадою, тому він є досить бюрократичним. Оскільки обов'язки вчителів та іншого педагогічного персоналу змінюються, такі зміни мають бути відображені як в постанові №963, так і в постанові №822, якщо вона коли-небудь набере чинності.

Деякі з підвищення посадового окладу в поточній системі були змінені на інші коефіцієнти посадового окладу в постанові №822. Наприклад, обидві системи визнають, що управління великою школою є більш складною роботою, ніж управління малою школою. У нинішній системі це відображається у підвищенні на 5% для директорів шкіл із понад 1000 учнів на кожні 700 учнів. У постанові №822 встановлено коефіцієнт посадового окладу директорів загальноосвітніх навчальних закладів, виходячи з кількості учнів, які навчаються згідно з Таблиця 1:

Таблиця 1. Коефіцієнти посадових окладів директорів шкіл залежно від кількості учнів (постанова №822)

Кількість зарахованих учнів	Коефіцієнт посадового окладу директора школи
до 300	7,2
від 300 до 1000	8
понад 1000	12

Прогресія посадового окладу директора школи відповідно до постанови №822 є значно стрімкішою, ніж у системі, яка наразі використовується в Україні. Особливо вражає збільшення на 50%, якщо школа перевищує ліміт у 1000 учнів. Виправдати таке підвищення доволі складно. З огляду на сучасні демографічні тренди в Україні, можна очікувати, що у багатьох директорів шкіл зарплата різко зменшиться в результаті зменшення кількості учнів.

Також дивує те, що директор закладу дошкільної освіти чи закладу позашкільної освіти з коефіцієнтом посадового окладу 8 має вищий посадовий оклад, ніж директор загальноосвітньої школи з кількістю учнів до 300 осіб. Оскільки існує багато дошкільних закладів, які налічують менше 150 вихованців, більш високий посадовий оклад їхніх директорів не виглядає виправданим.

Аналіз складності роботи для всіх посад педагогічних працівників, за результатами якого були визначені коефіцієнти посадового окладу, наведені в Таблиця , був проведений МОН ще у 2019 році. Відтоді робота в школі зазнала багатьох змін, не в останню чергу через пандемію ковід, а потім внаслідок повномасштабної російської агресії. Це означає, що якщо існують плани ввести в дію норми постанови №822, то результати цього аналізу потрібно переглянути та обговорити вже сьогодні.

Паралельно з чинною системою оплати праці вчителів, постанова №822 також визначає низку додаткових елементів заробітної плати, крім посадового окладу. Існує три групи підвищень, сім груп доплат і три групи надбавок. Вони є дуже близькими до доплат і надбавок до посадового окладу вчителів, які застосовуються сьогодні (описано в попередньому розділі), за деякими винятками. Найбільш помітною є відсутність підвищення на 10% для всіх педагогічних працівників, відсутність надбавки за престижність педагогічної праці та відсутність доплати за завідування кабінетом інформатики. Перший і другий з них були введені, щоб дещо підвищити зарплату вчителям, тому з масовим підвищенням коефіцієнтів посадового окладу в постанові №822 вони стали непотрібними. У багатьох місцях йдеться про нормативно-правові акти, які має прийняти МОН. Це дивно, адже, як показує аналіз чинної системи, оплата праці вчителів регулюється постановами Кабінету Міністрів, а не наказами Міністра освіти і науки.

Складність додаткових елементів, що складають заробітну плату вчителів, у постанові №822 є меншою, ніж у системі, яка використовується сьогодні. Однак це принаймні частково перекривається більшою складністю правил визначення розмірів посадового окладу (через коефіцієнти), як показують приклади коефіцієнтів для директорів шкіл у Таблиця 1.

Також цікаво, що постанова не є повною. Вона не містить перехідних положень, які б визначали етапи та порядок виконання. Ще більш серйозним упущенням є відсутність переліку нормативно-правових актів, таких як різні постанови, наведені в попередньому розділі, які мають втратити чинність та мають бути вилученими з правової системи. Наведу лише два прості приклади: як постанову КМУ від 11 січня 2018 року №22 (щодо підвищення на 10%), так і постанову КМУ від 23 березня 2011 року №373 (щодо надбавки за престижність педагогічної праці) потрібно скасувати. Постанова також має бути доповнена переліком змін до інших нормативно-правових актів, необхідних для належної реалізації вимог щодо системи оплати праці вчителів.

Це свідчить про те, що постанова у своєму нинішньому вигляді не може набирати чинності та бути обов'язковою для виконання. Це потребує значної попередньої нормотворчої роботи, зокрема:

- Визначення перехідних положень та належного процесу реалізації;
- Складання переліку всіх постанов та інших нормативно-правових актів, які втрачатимуть чинність;
- Складання переліку всіх необхідних змін до інших законодавчих актів, у тому числі законів, зокрема зміни, які вказуватимуть, що заробітна плата вчителів більше не визначається за Єдиною тарифною сіткою;
- Прийняття МОН усіх необхідних актів, що визначають порядок нарахування всіх підвищень, доплат і надбавок.

3. Висновки

Наведений у розділі 1 та розділі 2 аналіз двох чинних національних систем оплати праці вчителів в Україні – тієї, що ґрунтується на Єдиній тарифній сітці та є обов'язковою сьогодні, та тієї, що визначена в постанові №822 та досі не вступила в силу, дозволяє сформулювати декілька висновків.

Висновки щодо поточної системи на основі того, що обговорювалося в розділі 1, є такими:

1. Система, яка використовується наразі, є дуже складною та нечіткою і передбачає багато різних підвищень, доплат і надбавок до посадового окладу.
2. Розмір посадового окладу визначається за допомогою коефіцієнтів, які застосовуються до посадового окладу працівника першого тарифного розряду. З січня 2021 року розмір такого посадового окладу не коригувався через умови війни та воєнного стану.
3. У нинішній системі використовується близько сорока підвищень, доплат і надбавок до посадового окладу. Це робить систему надзвичайно складною.
4. Ці додаткові елементи заробітної плати вчителя свідчать про намагання оцінити та відобразити складність різних завдань, які виконують вчителі, таких як перевірка навчальних робіт, використання іноземної мови або завідування кабінетом інформатики. Стосовно цих елементів також не здійснюється регулярного перегляду та коригування.
5. Використання підвищення посадового окладу, зокрема на 10% для всіх педагогічних працівників, порушує логіку Єдиної тарифної сітки та свідчить про те, що ця логіка вже не відповідає українській системі освіти.

Стосовно системи, визначеної в постанові №822, можна зробити такий висновок:

1. Постанова №822 визнає той факт, що логіка Єдиної тарифної сітки більше не відповідає українській системі освіти, й тому виводить учителів з Єдиної тарифної сітки, однак не говорить про це відкрито.
2. Постанова №822 зберігає основні принципи Єдиної тарифної сітки, а саме той принцип, що розмір посадового окладу визначається шляхом множення прожиткового мінімуму на коефіцієнт посадового окладу (як це було в Єдиній тарифній сітці у 2019 році).
3. Постанова №822 визначає певний коефіцієнт посадового окладу для кожної посади педагогічного та науково-педагогічного працівника. Різниця в розмірах посадового окладу іноді викликає подив.
4. Постанова №822 повторює багато підвищень, доплат і надбавок до посадового окладу, за деякими винятками.
5. Крім того, постанова №822 є юридично незавершеною потребує значної підготовчої роботи, перш ніж її можна буде втілювати на практиці,.

Порівнюючи дві системи, ми помічаємо, що вони надзвичайно схожі:

1. В обох положеннях використовується основний посадовий оклад та багаторазове підвищення, доплати та надбавки.
2. Обидва положення щодо оплати праці вчителів базуються на системі Ставки, яка залишається ключовим недоліком нинішньої системи.

Двома важливими відмінностями між двома системами є те, що Постанова 822 вилучає вчителів з Єдиної тарифної сітки та що вона значно підвищує зарплати вчителів в Україні шляхом підвищення коефіцієнтів заробітної плати.

Нормативно-правові акти, наведені у довідці

Закон України від 05 вересня 2017 р. №2145-VIII “Про освіту”,
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

Закон України від 16 січня 2020 р. №463-IX “Про повну загальну середню освіту”,
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text>

Постанова КМУ від 11 серпня 1995 р. №648 “Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/648-95-%D0%BF/print>

Постанова КМУ від 14 червня 2000 р. №963 “Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 31 січня 2001 р. №78 “Про реалізацію окремих положень частини першої статті 57 Закону України “Про освіту”, частини першої статті 25 Закону України “Про загальну середню освіту”, частини другої статті 18 і частини першої статті 22 Закону України “Про позашкільну освіту”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/78-2001-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. №1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 23 березня 2011 р. №373 “Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2011-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 11 січня 2018 р. №22 “Про підвищення оплати праці педагогічних працівників”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/22-2018-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 25 квітня 2018 р. №304 “Деякі питання оплати праці працівників Національного центру “Мала академія наук України”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/304-2018-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 23 січня 2019 р. №36 “Про підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/36-2019-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 10 липня 2019 р. №822 “Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/822-2019-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 14 серпня 2019 р. №755 “Деякі питання оплати праці працівників дитячо-юнацьких спортивних шкіл”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-2019-%D0%BF#n5>

Постанова КМУ від 20 січня 2021 р. №29 “Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/29-2021-%D0%BF#Text>

Постанова КМУ від 28 грудня 2021 р. №1391 “Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти”, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1391-2021-%D0%BF#n16>

Варшава 12 червня 2023 р.