

Аналіз систем оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників: правовий вимір



Що таке гідна праця?

Продуктивна праця

Робота, що приносить користь суспільству та працівнику.

Захист трудових прав

Безпека, рівність та відсутність дискримінації.

Справедливий дохід

Винагорода, достатня для забезпечення належного рівня життя.

Концепція гідної праці МОП

Інвестиція, а не витрата: вплив на якість освіти

1. Гідна винагорода

3. Залучення та
утримання талантів

2. Висока мотивація
та престиж

4. Якісна освіта та
результати учнів

**«Якість освітньої
системи не може
перевищувати
якість її вчителів».**

Висновок з міжнародних
досліджень ОЕСР/ЮНЕСКО

Фундаментальний стандарт: Рекомендація МОП/ЮНЕСКО (1966)

Статус

Винагорода має відображати суспільну важливість та відповідальність педагогічної професії.

Порівнюваність

Оплата повинна бути сприятливо конкурентною з іншими професіями аналогічної кваліфікації.



Еталон гідної оплати: 7 критеріїв МОП / ЮНЕСКО

1

Значущість

Заробітна плата відображає суспільну вагу та відповідальність професії

2

Порівнюваність

Не менше, ніж в інших професій із такою ж освітою й кваліфікацією

3

Гідний рівень життя

Достатньо для належного життя педагога та його родини

4

Професійний розвиток

Дає ресурс на навчання, книги, культурне зростання

5

Прозорість

Чіткі, зрозумілі, передбачувані шкали оплати

6

Регулярний перегляд

Чи відповідає Україна міжнародному стандарту?

1. Значущість



Оклад часто нижчий за мінімальну заробітну плату

2. Порівнюваність



Значно менше за середню заробітну плату по економіці

3. Гідний рівень життя



Дохід на межі бідності працюючих (in-work poverty)

4. Професійний розвиток



Ресурсу на книги й навчання практично не лишається

5. Прозорість



Шкали є, але «розмиті» хаосом надбавок

6. Регулярний перег

Внутрішня неузгодженість правового регулювання

-
- 1 Відсутність критерію адекватності оплати праці
- 2 Відсутність механізму порівнюваності оплати праці
- 3 Домінування бюджетних обмежень
- 4 Нормативна невизначеність базової тарифної ставки 1-го розряду
- 5 Нівелювання тарифної диференціації оплати праці
- 6 Формальна гарантованість та фактична варіативність доплат
- 7 Тимчасові воєнні доплати як заміник системної реформи
- 8 Обмеження колективно-договірного регулювання та соцдіалогу

Напрями вдосконалення

Фінансування

Виконання ст. 78 ЗУ «Про освіту» — спрямування не менше 7% ВВП на освіту, що сьогодні становить понад 720 млрд грн.

Справедливий оклад

Виконання ст. 61 ЗУ «Про освіту» — поетапне встановлення базового посадового окладу на рівні 3 мінімальних заробітних плат (≈ 26 тис. грн).

Соціальні стимули

Запровадження житлової моделі підтримки, податкових бонусів, освітніх ваучерів.

Нова схема посадових окладів

Перехід до сучасної системи:
70% — стала гарантована база (основна заробітна плата),
30% — заохочувальна змінна частина (справедлива система преміювання).

ОПЛАТА ПРАЦІ В ОСВІТІ: АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

2010 – 2025

Номінальна та реальна заробітна плата в освіті в Україні



