

Оплата праці педагогічних та науково-педагогічних працівників в закладах освіти

Якими є посадові оклади педпрацівників, вчителів ДЮСШ і науково-педагогічних працівників? Відповіді на ці та інші питання, а також приклади нарахування зарплати педпрацівникам – у даному огляді.

Чимало працівників закладів освіти в умовах воєнного стану вимушені були залишити свій дім і робоче місце. Дехто з них може виконувати свої посадові обов'язки дистанційно, а дехто ні. **МОН неодноразово роз'яснювало, як застосовувати норми трудового законодавства під час дії правового режиму воєнного стану та оплачувати працю освітян, коли призупиняється навчання.**

Як визначається базовий посадовий оклад освітян 2022

В основу нарахування заробітної плати **освітян**, які працюють у бюджетних установах, на сьогодні покладена так звана **єдина тарифна сітка (ЄТС)**. Для педпрацівників це визначено до сих пір ще [постановою Кабміну від 20.01.2021 р. № 29 “Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”](#) (далі – **Постанова № 29**). ЄТС також застосовується й для оплати праці науково-педагогічних працівників.

ЄТС визначена [постановою Кабміну від 30.08.2002 р. № 1298](#) (далі – **Постанова № 1298**). Вона являє собою сукупність тарифних коефіцієнтів, які застосовуються до **посадового окладу 1-го тарифного розряду**. Це загальний підхід до зарплати більшості бюджетників. Всього розрядів 25 і кожному з них відповідає свій тарифний коефіцієнт, відповідно і свій посадовий оклад. Якщо робота, яку виконує працівник, більш кваліфікована, то вищим є і його розряд, і посадовий оклад.

■ В основу посадових окладів освітян покладена “бюджетна” ЄТС, за якою з січня 2022 року посадовий оклад 1-го тарифного розряду становить 2893 грн

Для 1-го тарифного розряду педпрацівників та науково-педагогічних працівників, а також інших бюджетників, яким зарплата нараховується за ЄТС, встановлено такі посадові оклади на 2022 рік:

- **2893 грн** – січень-вересень (продовжує діяти з грудня 2021 року за Постановою № 29);
- **2982 грн** – жовтень-грудень. Поки що це лише планова цифра – при затвердженні нового 1-го тарифного розряду уряд має внести зміни до Додатка 1 Постанови № 1298. На сьогодні ж дана цифра взята з **Бюджетної декларації 2022-2024**, яка затверджена [постановою Кабміну від 31.05.2021 р. № 548](#) та є лише плановим документом.

Таким чином, з січня 2022 року посадові оклади освітян-бюджетників залишилися такими ж, як були у грудні 2022 року. Однак вони мають зрости з жовтня 2022 року на **3%** ($=2982/2893 = 1,3$).

Однак це стандартне зростання, якого зазнали всі бюджетники, а не тільки освітяни.

Базовий посадовий оклад – це посадовий оклад, який визначається на основі 1-го тарифного розряду ЄТС та тарифних коефіцієнтів, які відповідають займаній посаді. Він

базовий, тому що у педагогічних і науково-педагогічних працівників посадові оклади ще збільшуються на додаткові коефіцієнти за спеціальними урядовими постановами. Для визначення **базового посадового окладу** потрібні:

- **перелік посад** педагогічних та науково-педагогічних працівників з [постанови Кабміну від 14.06.2000 р. № 963](#) (далі – **Постанова № 963**);
- **схеми тарифних розрядів для закладів МОН**, у яких визначений взаємозв'язок між посадою та розрядом з [наказу МОН від 26 вересня 2005 р. № 557](#) (далі – **Наказ № 557**). Даний наказ працює для педпрацівників і науково-педагогічних працівників, які працюють у закладах, якими керує **Міністерство освіти і науки (МОН)**. Зверніть увагу, що Наказ № 557 встановлює педпрацівникам вищі тарифні розряди, ніж Постанова № 1298 і дана постанова, наприклад, не поширюється на ДЮСШ;
- **схеми тарифних розрядів для закладів та організацій фізкультури і спорту** – [наказом Мінмододьспорту від 23.09.2005 р. № 2097 “Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту”](#) (далі – **Наказ № 2097**). Наприклад, даний наказ використовується для педпрацівників **дитячих юнацько-спортивних шкіл (ДЮСШ)**;
- **штатний розпис установи та накази про прийняття на роботу**. Згадані схеми тарифних розрядів для деяких посад передбачають певний діапазон можливих тарифних розрядів і тоді конкретний розряд визначається внутрішніми документами навчального закладу за погодженням з розпорядником бюджетних коштів вищого рівня, наприклад місцевою радою.

Специфіка посадових окладів освітян 2022

Зарплати за ЄТС мають свою специфіку, що відрізняє їх від інших бюджетників, а також відмінності між різними категоріями освітян:

- по-перше, існують спеціальні **додаткові коефіцієнти** на збільшення базових ЄТС-окладів, введених різними постановами Кабміну (див. про них *далі*). Таким чином, ЄТС-оклади застосовуються не напряму з ЄТС, а збільшені на коефіцієнт чи навіть кілька;
- по-друге, є відмінності в оплаті праці **педпрацівників** (загальноосвітні школи, спеціалізовані школи, школи-інтернати, професійно-технічні училища, позашкільні навчальні заклади і т.д.) та **науково-педагогічних працівників** (заклади вищої освіти, *далі* – **ЗВО**). Відмінності полягають, у різних посадах, різних базових окладах, коефіцієнтах на збільшення окладів, різних системах [доплат](#) і надбавок.

Зверніть також увагу, що у закладах освіти, які підпорядковані **іншим відомствам**, аніж МОН, існує своя специфіка визначення окладів, доплат і надбавок. Наприклад, є ЗВО, які підпорядковані МОЗ, Мінкультури, Мін'юсту, МВС, Міноборони, СБУ. Вони мають дещо іншу систему оплати праці. У даній же консультації розберемо детально нюанси визначення саме ЄТС-окладів і оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників, орієнтуючись на навчальні заклади МОН.

Базовий посадовий оклад – приклад визначення у 2022 році

Приклад 1 (визначаємо базовий посадовий оклад).

вересень 2022 року, вчитель другої категорії з тарифним розрядом 12. Розрахунок базового окладу:

- посадовий оклад 1-го тарифного розряду – 2893 грн;
- тарифний коефіцієнт для 12-го розряду – 2,12;
- базовий посадовий оклад для 12-го розряду = $2893 \times 2,12 = 6133,16 \approx 6133$ грн. Округлення до цілих – вимога Додатка 1 Постанови № 1298.

Заверніть увагу, що для нарахування зарплати оклад 6133 грн у даному разі застосовувати не можна, адже для вчителя 12-го тарифного розряду встановлено ще й підвищення окладу на коефіцієнт.

■ Базовий посадовий оклад – це оклад за ЄТС на основі тарифного коефіцієнту без застосування будь-яких додаткових підвищуючих коефіцієнтів, які є у освітан.

Посадові оклади педпрацівників загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів 2022

Нижче наводимо оклади ЄТС на 2022 рік для вчителів з урахуванням підвищення на **10%**, яке визначено для них [постановою Кабміну “Про підвищення оплати праці педагогічних працівників” від 11 січня 2018 р. № 22](#) (далі – **Постанова № 22**). Отже, коефіцієнт підвищення окладів педпрацівників – **1.1**. Однак підвищення стосується лише тих, у кого зарплата нараховується за рахунок:

- освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам;
- коштів державного та місцевих бюджетів (крім педпрацівників спеціалізованих мистецьких шкіл (шкіл-інтернатів), які перебувають в управлінні Мінкультури).

Щодо педпрацівників спеціалізованих мистецьких шкіл (шкіл-інтернатів), то їм також встановлено підвищення 10%, але іншим документом – [постановою Кабміну від 07.11.2018 р. № 1100 “Про підвищення оплати праці педагогічних працівників спеціалізованих мистецьких шкіл \(шкіл-інтернатів\)”](#).

Підвищення 10% стосується лише **9-18 тарифних розрядів**. Розрахунок окладів з урахуванням підвищення наведено нижче. Зверніть увагу, що **оклади після застосування коефіцієнта 1.1 до цілих не округлюються**, так як такої вимоги Постанова № 22 не містить. Крім того, у окремих груп педпрацівників з 01 січня 2022 року можливе ще одне – додаткове – підвищення посадового окладу на **від 3 до 25%** (про нього читайте *далі*).

ПОСАДОВІ ОКЛАДИ ПЕДПРАЦІВНИКІВ 2022						
Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Базовий посадовий оклад за ЄТС		Посадовий оклад з урахуванням підвищення на 10% (Постанова № 22)*		Приклади посад (Постанова № 963, Наказ № 557)
		з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)	з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)	
1	1	2893	2982	–	–	×
9	1,73	5005	5159	5505,50	5674,90	музичні керівники, художні керівники,

						інструктори з фізкультури, працівники дошкільних навчальних закладів (без категорії)
×	×	×	×	×	×	учителі, викладачі, методисти загальноосвітніх навчальних закладів, вихователі дошкільних навчальних закладів:
10	1,82	5265	5427	5791,50	5969,70	без категорії
11	1,97	5699	5875	6268,90	6462,50	
12	2,12	6133	6322	6746,30	6954,20	другої категорії
13	2,27	6567	6769	7223,70	7445,90	першої категорії
14	2,42	7001	7216	7701,10	7937,60	вищої категорії
15	2,58	7464	7694	8210,40	8463,40	директор дошкільного навчального закладу, директор загальноосвітнього навчального закладу (до 300 учнів)
16	2,79	8071	8320	8878,10	9152,00	директор дошкільного навчального закладу (максимальний розряд)
17	3	8679	8946	9546,90	9840,60	директор загальноосвітнього закладу (максимальний розряд для школи 301-1000 учнів)
18	3,21	9287	9572	10215,70	10529,20	директор загальноосвітнього закладу (максимальний розряд для школи понад 1000 учнів)
* округлювати не потрібно, так як Постанова № 22 такого не вимагає						

По зарплатах працівників 9-11 тарифних розрядів у даному разі може постати питання про нарахування доплати до мінімальної зарплати (січень-вересень 2022– **6500 грн**). Наприклад, це стосується окладів вчителів загальноосвітніх закладів і вихователів дошкільних закладів без категорії, які перебувають на 10-11 тарифних розрядах. Однак її може й не бути, так як п. 2 Постанови № 29 керівникам установ рекомендовано забезпечити **диференціацію заробітної плати таких працівників** у межах фонду оплати праці за рахунок **встановлення доплат, надбавок, премій**, враховуючи складність, відповідальність та умови виконуваної роботи, кваліфікацію, результатів роботи.

Якщо встановити згадані доплати неможливо й зарплата виходить меншою за мінімальну, то тоді нараховується доплата. Наприклад, для 11-го тарифного розряду доплата для зарплати на рівні “голого” окладу у березні 2022 року буде $6500 - 6268,90 = 231,10$ грн.

На рівні 9-11 тарифних розрядів педпрацівників виникає ситуація “зрівнялівки” через те, що посадові оклади менші за розмір мінімальної зарплати.

Доплати і надбавки педпрацівникам 2022

Окрім оплати за окладом, педагогічні працівники, як правило, мають доплати й надбавки. Зверніть увагу, що [постановою Кабміну від 28.12.2021 р. № 1391](#) (далі – **Постанова № 1391**) у питання доплат внесено деякі зміни з 01 січня 2022 року. Через це всі доплати слід звірити з другим Додатком до Постанови № 1391, який встановлює **розміри доплат за окремі види педагогічної діяльності** працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти.

Найбільш поширеними доплатами й надбавками у педпрацівників наразі є:

- надбавка за стаж педагогічної (також науково-педагогічної) роботи – **10%** (3 роки), **20%** (20 років) та **30%** (30 років);
- надбавка за престижність праці – **20%** (може бути не в усіх, залежить від місцевих бюджетів);
- доплата за перевірку письмових робіт (увага: тут у 2022 році є зміни) – **15%** (у підготовчих та 1-4 класах, незалежно від навантаження), **10-20%** (у 5-12 класах). При цьому для 5-12 класів розмір доплати залежить від предмету у навантаженні педпрацівника, а саме: **20%** – мова й література, **15%** – математика, **10%** – іноземна мова, креслення, технічна механіка;
- доплата за класне керівництво – **20%** (клас 1-4), **25%** (клас 5-12);
- доплати за завідування та керівництво гуртками, лабораторіями тощо – **10-15%**, див. згаданий Додаток до Постанови № 1391;
- надбавка за сертифікацію – **20%** (протягом строку дії сертифікату). Нараховується на підставі [постанови Кабміну від 19.02.2020 р. № 113 “Про встановлення доплати педагогічним працівникам за успішне проходження сертифікації”](#).

Усі ці надбавки і доплати нараховуємо на оклад уже з урахування підвищення 10% (а також додаткового підвищення окладів, якщо таке є).

Слід переглянути доплати педпрацівникам, так як Постанова № 1391 їх оновила, зокрема доплати за перевірку письмових робіт

Приклад 2 (нарахування зарплати педпрацівнику школи).

Вчитель першої категорії. Оклад у вересні 2022 року – 7223,70 грн. Виконує по нормі навантаження 18 год (тижневе). Стаж 5 років. У березні 2022 року повністю вичитав 79,2 год (норма робочого часу при 18-годинному робочому тижні). Нараховано:

- за окладом – 7223,70 грн;
- за стаж – $7223,70 \times 0,1 = 722,37$ грн;
- за престижність – $7223,70 \times 0,2 = 1444,74$ грн;
- за перевірку письмових робіт (українська мова) – $7223,70 \times 0,2 = 1444,74$ грн.

Всього маємо: $7223,70+722,37+1444,74+1444,74 = 10835,55$ грн. Це “брудними”. Виплачено “чистими” буде: $10835,55 \times 0,805 = 8722,62$ грн.

Посадові оклади педпрацівників і НПП після застосування коефіцієнтів підвищення не округлюються – така вимога відсутня

Додаткове підвищення посадових окладів окремим групам педпрацівників з 01 січня 2022 року

Мова йде про **нове підвищення посадових окладів, яке діє з 01 січня 2022 року** та впроваджене уже згаданою **Постановою № 1391** (див. перший додаток до даної постанови). Однак стосується дане підвищення не всіх, а лише окремих груп **педпрацівників і керівних працівників**, діяльність яких пов’язана з освітнім процесом і відповідним спрямуванням. Підвищення застосовується, якщо такі особи працюють:

- у визначених типах освітніх закладів та установ освіти;
- підвищення за педагогічні та інші звання (тут незалежно від типу освітнього закладу);
- за знання та використання в роботі іноземної мови;
- інші підвищення.

Постанова № 1391 поширюється лише на державні і комунальні заклади й установи освіти. Для ознайомлення наводимо **найбільш поширені** категорії педпрацівників, яких стосується дане підвищення, для наведено у таблиці нижче.

ДОДАТКОВЕ ПІДВИЩЕННЯ ОКЛАДІВ ПЕДПРАЦІВНИКАМ 2022 (найпоширеніші категорії*)	
Найменування підвищення	Розмір підвищення у % до посадового окладу
Підвищення за роботу в певних типах закладів та установ освіти	
заклади спеціалізованої освіти мистецького, спортивного, військового та наукового спрямування, інших закладах спеціалізованої освіти, визначених законодавством	10
гімназії, ліцеї, колегіуми, гімназії-інтернати, ліцеї-інтернати, колегіуми-інтернати, які створені були до введення в дію Законів “Про освіту”, “Про повну загальну середню освіту” з поглибленим вивченням окремих предметів до приведення установчих документів таких закладів у відповідність із зазначеними Законами	10
заклади: <ul style="list-style-type: none"> • професійної освіти зі специфічними умовами навчання; • інтернатного типу; • для дітей, які потребують особливих умов виховання та тривалого лікування; • в установах відбування покарань; • центрах медико-соціальної реабілітації дітей; 	20

<ul style="list-style-type: none"> у будинках дитини, дитячих будинках і закладах загальної середньої освіти інтернатного типу для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування 	
спеціальні заклади загальної середньої освіти (спеціальні школи, навчально-реабілітаційні центри), інші спеціальні заклади освіти (професійної, фахової передвищої освіти) (або за наявності спеціальних груп, класів)	25
спеціалізовані будинки дитини, дитячі будинки і заклади загальної середньої освіти інтернатного типу для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (або за наявності в них груп, класів), з контингентом осіб з особливими освітніми потребами чи які потребують тривалого лікування; у протитуберкульозних установах, закладах, відділеннях для дітей, хворих на активні форми туберкульозу	30
методисти у закладах післядипломної освіти (підвищення кваліфікації педпрацівників), обласних навчально-методичних (науково-методичних, методичних) кабінетах (центрах)	15
керівникам закладів загальної середньої освіти з кількістю учнів понад 1000 осіб за кожні 700 учнів понад 1000 осіб	5
керівникам закладів дошкільної освіти з кількістю дітей понад 60 осіб за кожні наступні 60 дітей	3
Підвищення за педагогічні та інші звання	
“вчитель-методист”, “викладач-методист”, “вихователь-методист”, “майстер виробничого навчання I категорії”	15
“старший вчитель”, “старший викладач”, “старший вихователь”, “керівник гуртка - методист”, “педагог-організатор-методист”, “практичний психолог-методист”, “старший вожатий-методист”, “майстер виробничого навчання II категорії”	10
За знання та використання в роботі іноземної мови	
володіння та застосування іноземної мови у практичній роботі у закладах загальної середньої освіти з поглибленим вивченням іноземної мови, закладах фахової передвищої освіти	10
у закладах дошкільної освіти, в яких спілкування з дітьми здійснюється іноземною мовою	5
Інші підвищення	
<ul style="list-style-type: none"> розроблення, апробацію та впровадження авторських програм, нових експериментальних або нетрадиційних методик та їх впровадження; неодноразова підготовка учасників і переможців конкурсів, оглядів, олімпіад, турнірів, змагань, виставок учнівської молоді на державному та обласному рівні або на рівні м. Києва; науково-дослідницька та науково-експериментальна робота з учнями 	10

керівництво закладів загальної середньої освіти та їхні заступники з навчальної роботи, в обов'язки яких входить керівництво групами подовженого дня (за наявності в закладі не менше двох таких груп)	5
старший викладач закладу фахової передвищої освіти	5
* увага: це не весь перелік (!). Повністю всі категорії педпрацівників, звання, за які збільшується оклад – див. Додаток “Розміри підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти” до Постанови № 1391	

Якщо у педпрацівника за **Постановою № 1391** декілька підстав для підвищення посадового окладу, то підвищення **обмежується розміром 25%**. Однак Постанова № 1391 не відмінє традиційне для всіх педпрацівників підвищення на 10% за Постановою № 22.

Також нижче у таблиці наводимо як приклад розрахунок посадових окладів при застосуванні Постанови № 1391.

Базовий посадовий оклад за ЄТС		Добавка до посадового окладу на підставі:				Кінцевий посадовий оклад з урахуванням всіх підвищень	
		постанови № 22		постанови № 1391*			
з 01.01.2022	з 01.10.2022	з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)	з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)	з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)
вчитель вищої категорії, має звання “вчитель-методист”							
7001	7216	700,10 (=7001×0,1)	721,60 (=7216×0,1)	1050,15 (=7001×0,15)	1082,40 (=7216×0,15)	8751,25 (=7001+700,1+1050,15)	9020 (=7216+721,60+1082,4)
вчитель першої категорії, школа-інтернат для дітей-сиріт							
6567	6769	656,70 (=6567×0,1)	676,90 (=6769×0,1)	1313,40 (=6567×0,2)	1353,80 (=6769×0,2)	8537,10 (=6567+656,7+1313,40)	8799,70 (=6567+676,9+1353,80)
вчитель вищої категорії, школа-інтернат для дітей-сиріт, звання “вчитель-методист”							
7001	7216	700,10 (=7001×0,1)	721,60 (=7216×0,1)	1750,25 (=7001×0,25)	1804 (=7216×0,25)	9451,35 (=7001+700,1+1750,25)	9741,60 (=7216+721,60+1804)

*базою нарахування цього підвищення є базовий посадовий оклад за ЄТС, тому що за п. 3 Порядку № 1391 працівникам, яким передбачено підвищення посадових окладів за кількома підставами, абсолютний розмір кожного підвищення визначається виходячи з розміру посадового окладу **без урахування іншого підвищення**;

** так як за звання “вчитель-методист” 15%, а за роботу у школі-інтернаті – 20%. Як наслідок, маємо 35%, тому беремо за максимальним обмеженням – 25%

Приклад 3 (нарахування зарплати педпрацівнику школи, звання).

Вчитель вищої категорії. Має звання “вчитель-методист”. Виконує по нормі навантаження 18 год (тижневе). Стаж 20 років. Оклад у вересні 2022 року – 8751,25 грн (див. розрахунок окладу у вищенаведеній таблиці). У вересні 2022 року повністю вчитав 79,2 год (норма робочого часу при 18-годинному робочому тижні). Йому нараховано:

- за окладом – 8751,25 грн;
- за стаж – $8751,25 \times 0,2 = 1750,25$ грн;
- за престижність – $8751,25 \times 0,2 = 1750,25$ грн;
- за перевірку письмових робіт (математика) – $8751,25 \times 0,15 = 1312,69$ грн.

Всього маємо: $8751,25 + 1750,25 \times 2 + 1312,69 = 13564,44$ грн. Це “брудними”. Виплачено “чистими” буде: $13564,44 \times 0,805 = 10919,37$ грн.

Зарплата у ДЮСШ 2022

Зарплата педпрацівників ДЮСШ визначається за Наказом № 2097. Вони також прив’язані до ЄТС. За [постановою Кабміну від 14.08.2019 р. № 755 “Деякі питання оплати праці працівників дитячих юнацько-спортивних шкіл”](#) (далі – **Наказ № 755**) тренерам-викладачам, інструкторам-методистам і директорам ДЮСШ встановлено підвищення посадових окладів. Якихось додаткових підвищень у посадових окладах для у 2022 році не планується – тільки стандартні за рахунок збільшення 1-го тарифного розряду ЄТС і встановлених Наказом № 755 коефіцієнтів (виняток – ЦОП, про які нижче). Розраховані для ДЮСШ оклади та граничні розміри збільшуваних коефіцієнтів наведено у таблиці нижче.

ПОСАДОВІ ОКЛАДИ ПЕДПРАЦІВНИКІВ ДЮСШ 2022							
Тарифний розряд	Тарифний коефіцієнт	Базовий посадовий оклад за ЄТС		Коефіцієнт підвищення (Наказ № 755)	Посадовий оклад з урахуванням підвищення*		Категорія
		з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)		з 01.01.2022	з 01.10.2022 (план)	
1	1	2893	2982	–	–	–	
Тренер-викладач, інструктор-методист:							
10	1,82	5265	5427	1,2	6318,00	6512,40	відсутня
11	1,97	5699	5875	1,2	6838,80	7050,00	
12	2,12	6133	6322	1,3	7972,90	8218,60	друга

13	2,27	6567	6769	1,5	9850,50	10153,50	перша
14	2,42	7001	7216	1,7	11901,70	12267,20	вища
Директор							
13	2,27	6567	6769	1,2	7880,40	8122,80	відсутня
14	2,42	7001	7216	1,3	9101,30	9380,80	друга
15	2,58	7464	7694	1,5	11196,00	11541,00	перша
16	2,79	8071	8320	1,7	13720,70	14144,00	вища
*оклади не округлюємо, так як Наказ № 755 такої вимоги не містить							

Як і іншим педпрацівникам для педпрацівників ДЮСШ встановлюються доплати і надбавки, але з урахуванням Наказу 2097, зокрема за **спортивні звання**:

- 20% – заслужений тренер, заслужений майстер спорту;
- 15% – майстер спорту міжнародного класу;
- 10% – майстер спорту.

Також є аналогічні доплати і надбавки, як і іншим педпрацівникам – за стаж, науковий ступінь тощо.

Зарплата у Центрах олімпійської підготовки 2022

На відміну від ДЮСШ у Центрах олімпійської підготовки (ЦОП) посадові оклади з 01 січня 2022 року підвищили. Це підвищення регулює [постанова Кабміну “Про оплату праці працівників центрів олімпійської підготовки та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 травня 2002 р. № 660 від 04.08.2021 р. № 809](#). За нею встановлюється підвищення окладів визначених на основі ЄТС з Постанови № 1298:

- + **15%** – за особливі умови праці для директорів та їхніх заступників з основної діяльності, тренерам ЦОП;
- + **20%** – за кваліфікацію тренерам ЦОП.

Крім того, встановлені спеціальні **надбавки** для директорів, їхніх заступників з основної діяльності, інструкторів-методистів, тренерів:

- **10-30% від посадового окладу** – за вислугу років;
- **до 50% від посадового окладу** – за особливий внесок у забезпечення високоякісного тренування для підготовки високкваліфікованих спортсменів до складу національних збірних команд;
- **до 30% від посадового окладу** – за забезпечення підготовки спортсменів постійного складу ЦОП, яких включено до складу національних збірних команд.

Також надбавка до **30% посадового окладу** встановлюється за підготовку спортсменів постійного складу ЦОП, яких включено до складу національних збірних команд – для тренерів.

Наприклад, директор ЦОП (17-й тарифний розряд) має посадовий оклад (див. Додаток 2 схем посадових окладів Постанови № 1298, розділ VI “Фізична культура і спорт”):

- у січні-вересні 2022 року – $8679 \times 1,15 = 9980,85$ грн;
- жовтні-грудні 2022 року – $8946 \times 1,15 = 10287,90$ грн.

Умови виконання педагогічної роботи за межами основної посади

У зв'язку з браком кваліфікованих кадрів заклади освіти залучають до педагогічної роботи працівників з числа адміністративно-господарського персоналу, а також осіб на умовах внутрішнього або зовнішнього сумісництва, установлюють педпрацівникам у тій самій установі обсяг роботи понад норму годин. Залежно від того, на яких умовах виконується **додаткова** педагогічна робота, вона вважатиметься сумісництвом чи не буде таким.

Особливості виконання такої роботи та порядок її оплати регулюється Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міносвіти від 15.04.1993 р. № 102 (**Далі Інструкція № 102**)

Основною особливістю здійснення додаткової педагогічної роботи за місцем основної роботи або в інших організаціях є те, що частину робіт віднесено за своїм характером до роботи за сумісництвом, а частина робіт сумісництвом не вважається.

У чому відмінність роботи за сумісництвом від виконання робіт, які не вважаються сумісництвом?

Річ у тім, що робота за сумісництвом виконується **на основі іншого трудового договору і тільки у вільний від основної роботи час**. Тоді як виконання робіт, які не вважаються сумісництвом, не потребує укладення трудового договору, а виконання частини з них допускається в основний робочий час з дозволу роботодавця.

Від того, на яких умовах виконується додаткова педагогічна робота, залежить обсяг виконуваної роботи, час її виконання (у межах робочого часу за основною посадою чи за його межами), а також порядок оплати.

Додаткова робота педагогічних працівників

Чинне законодавство дозволяє педагогічним працівникам одночасно виконувати додаткову навчальну (педагогічну) роботу як за основним місцем роботи, так і в іншому навчальному закладі. Розглянемо, в яких випадках така робота вважатиметься сумісництвом, що потребує укладення окремого трудового договору, а в яких таким не вважатиметься.

- **Робота, що не є сумісництвом**
- **1.** Робота понад норму.
- Як відомо, заробітна плата педагогічним працівникам виплачується за норму годин педагогічної роботи, яку визначено Інструкцією № 102.
- Згідно з абз. 3 п. 63 Інструкції № 102 **обсяг навчальної та іншої педагогічної роботи, яку може виконувати педагогічний працівник за основним місцем роботи, граничними розмірами не обмежується**. Тому педагогічний працівник може виконувати навчальну (педагогічну) роботу за основним місцем роботи понад установлену норму годин на ставку заробітної плати без обмежень.
- При цьому робота вчителів та викладачів середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-виховних установ у цьому самому навчальному закладі понад установлену норму навчального навантаження не є сумісництвом (абз. 2 п. 8 [Переліку № 43](#)).

Приклади роботи, що не є сумісництвом.

- 1. Учитель школи виконує педагогічну роботу в обсязі 27 годин на тиждень, тобто понад установлену 18-годинну норму педагогічної роботи на тиждень, за яку виплачується ставка заробітної плати.
- 2. Викладач коледжу веде викладацьку роботу в обсязі 1000 годин на рік, тобто в обсязі, що перевищує встановлену річну норму, що становить 720 годин педагогічної роботи на рік.
- 3. Вихователь закладу дошкільної освіти, норма годин якого за ставку заробітної плати становить 30 годин на тиждень, виконує педагогічну роботу на цій посаді в обсязі 45 годин на тиждень.
- Згідно з п. 64 Інструкції № 102 за години педагогічної роботи, виконаної понад установлену норму, здійснюється додаткова оплата відповідно до ставки заробітної плати, що отримується, в одинарному розмірі.
- **2. Керівництво гуртком.**
- Згідно з абз. 2 п. 8 Переліку № 43 педагогічна робота та керівництво гуртками в цьому самому навчальному закладі не є сумісництвом.
- Приклад. Учитель історії загальноосвітньої середньої школи є керівником шкільного гуртка «Бібліограф» у 10 — 11 класах (2 години на тиждень).
- Така робота не є сумісництвом.
- Згідно з п. 90 Інструкції № 102 керівникам гуртків (секцій, студій та інших форм роботи гуртка) у школах, вищих навчальних закладах I — II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних закладах, позашкільних та інших закладах освіти, для яких ці заклади є місцем основної роботи, заробітна плата визначається в порядку, передбаченому п. 68 Інструкції № 102.
- Нагадаємо: згідно з п. 68 Інструкції № 102 місячна заробітна плата педагогічних працівників визначається шляхом множення ставки заробітної плати на їх фактичне навантаження на тиждень та ділення цього добутку на встановлену норму годин на тиждень.
- **3. Не вважається сумісництвом робота без обіймання штатної посади в цій самій установі.**
- Наприклад, класне керівництво, керівництво предметною, цикловою та методичною комісією, відділеннями, завідування навчальними кабінетами, навчально-дослідними ділянками, виконання обов'язків майстра навчальної майстерні, проведення позакласної роботи з фізичного виховання. За зазначені види робіт установлюються доплати в порядку та розмірах, установлених розділами «Б» і «В» Інструкції № 102.
- Крім того, не є сумісництвом керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів (п. 8 Переліку № 43).
- Виконання зазначених робіт здійснюється залежно від характеру роботи як в основний робочий час, так і за його межами (п. 12 Переліку № 43).

Робота, що є сумісництвом

- Педагогічні працівники мають право виконувати регулярну оплачувану роботу, у тому числі й за аналогічною посадою, на умовах іншого трудового договору у вільний від основної роботи час у цьому самому чи іншому навчальному закладі.
- Законодавчі підстави для укладення працівниками разом з основним трудовим договором **трудова договори на роботу за сумісництвом** дає ст. 21 [КЗпП](#).
- Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від роботи час у тій самій (внутрішнє сумісництво) чи іншій установі, організації (зовнішнє сумісництво).

- Тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати **4 години на день** та повний робочий день у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати **половину місячної норми робочого часу** (п. 2 постанови № 245).
- Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за фактично виконаний обсяг робіт та відповідно до прийнятої в установі системи оплати праці. Це передбачено ст. 102-1 КЗпП. Нарахування заробітної плати внутрішнім сумісникам здійснюється окремо за основною посадою і за сумісництвом.

Приклади роботи, що є сумісництвом

- 1. Майстер виробничого навчання професійно-технічного швацького училища виконує викладацьку роботу в обсязі 72 години на місяць. Водночас він може працювати на умовах зовнішнього сумісництва на швацькій фабриці чи інших підприємствах за вибором в обсязі не більше 20 годин на тиждень.
- 2. Вихователь ЗДО виконує роботу помічника вихователя в тій самій установі в обсязі не більше 20 годин на тиждень (внутрішнє сумісництво).
- 3. Викладач бухгалтерського обліку та аудиту вищого навчального коледжу працює бухгалтером за сумісництвом у тому самому навчальному закладі (внутрішнє сумісництво) або на іншому підприємстві (зовнішнє сумісництво) в обсязі не більше 20 годин на тиждень (0,5 ставки).
- Звернемо увагу на такий момент. Якщо основним місцем роботи педагогічного працівника є приватний навчальний заклад, то обмеження щодо тривалості робочого часу за сумісництвом не застосовуються.
- Таким чином, педагогічний працівник одночасно може виконувати навчальну (педагогічну) роботу:
 - за основним місцем роботи понад установлену норму годин за ставку заробітної плати без обмежень (робота не є сумісництвом);
 - у тому самому навчальному закладі на іншій посаді в обсязі половини місячної норми робочого часу за сумісництвом (робота є внутрішнім сумісництвом);
 - в іншій установі в обсязі половини місячної норми робочого часу за сумісництвом (робота є сумісництвом).

Додаткова педагогічна робота адміністративно-господарського персоналу

Керівні працівники, а також інші працівники з числа адміністративно-господарського персоналу навчального закладу за умови наявності в них відповідної освіти також можуть виконувати педагогічну роботу в тому самому закладі. Однак кількість годин педагогічної роботи обмежено п. 91 Інструкції № 102 (див. таблицю).

Категорія працівників	Обсяг годин	
	отримують за основною посадою повний посадовий оклад (ставку)	отримують за основною посадою 0,5 посадового окладу (ставки)
Керівні працівники закладів освіти, керівники фізичного виховання центрів	Не більше 9 годин на	У середньому не більше 3 годин на день (18 годин на тиждень, 720 годин на рік),

допризовної підготовки для ведення викладацької роботи або занять з гуртками (абз. 1 п. 91 Інструкції № 102)	тиждень (360 годин на рік)	а при виконанні цієї роботи в 1 — 4 класах - до 20 годин на тиждень
Керівні працівники дитячих дошкільних закладів для виконання роботи вихователів (абз. 1 п. 91 Інструкції № 102)	Не більше 18 годин на тиждень	
У сільській місцевості директори та їх заступники за відсутності вчителів або викладачів з відповідних предметів для ведення викладацької роботи (абз. 2 п. 91 Інструкції № 102)	Не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік) з дозволу відповідного органу управління освіти	
Директори, їх заступники з навчальної роботи в дитячих музичних, художніх школах, школах мистецтв, школах загальної музичної освіти для ведення викладацької роботи (абз. 3 п. 91 Інструкції № 102)	у середньому не більше 12 годин на тиждень	
Інші працівники з числа адміністративно-господарського персоналу для ведення викладацької роботи або занять з гуртківцями (абз. 4 п. 91 Інструкції № 102)	у середньому не більше 2 годин (12 годин на тиждень, 480 годин на рік)	

Особливості виконання педагогічної роботи керівними працівниками

Згідно п. 8 Переліку робіт, які не є сумісництвом, затвердженого [спільним наказом Міністерства праці, Міністерства фінансів, Міністерства юстиції України від 28.06.93 р. № 43](#), педагогічна робота керівних працівників навчальних закладів не є сумісництвом.

Згідно з абз. 6 п. 91 Інструкції № 102 за норму годин, визначену в абз. 1 п. 91 Інструкції № 102, оплата проводиться **понад основний посадовий оклад (ставки)** в порядку, передбаченому відповідно для вчителів, викладачів і керівників гуртків (за тарифікацією).

Іншими словами, оплата педагогічної роботи керівних працівників у тому самому навчальному закладі повинна здійснюватися згідно з тарифікацією виходячи з кваліфікаційної категорії працівника, його тарифного розряду, посади, встановленої ставки зарплати, тижневого навантаження, підвищень, доплат і надбавок.

Крім того, відзначимо, що як виняток (у зв'язку з виробничою необхідністю) керівні працівники можуть виконувати викладацьку роботу понад зазначену норму. За виконання такої роботи здійснюється погодинна оплата за фактично відпрацьовану кількість годин, але **не більше 240 годин на рік**.

Викладацька робота керівних працівників установ освіти, що виконується в розмірі більше 240 годин на рік понад установлену норму (9 і 12 годин на тиждень відповідно), здійснюватися й оплачуватися **не повинна**. Виконання такої роботи та її оплата є **порушенням п. 91 Інструкції № 102**.

Особливості виконання педагогічної роботи працівниками з числа адміністративно-господарського персоналу

Згідно з абз. 6 п. 91 Інструкції № 102 за норму годин, визначену в абз. 4 п. 91 Інструкції № 102, оплата проводиться понад основний посадовий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для вчителів, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією).

Відповідно до пп. 8, 12 Переліку № 43 педагогічна робота в цій самій установі не є сумісництвом і здійснюється залежно від характеру роботи як в основний робочий час, так і за його межами.

Крім того, як виняток (у зв'язку з виробничою необхідністю) працівники можуть виконувати викладацьку роботу понад зазначену норму. За виконання такої роботи здійснюється погодинна оплата за фактично відпрацьовану кількість годин, але не більше 240 годин на рік (абз. 7 п. 91 Інструкції № 102). Виконання такої роботи допускається **в робочий час** з дозволу керівника установи, організації **без утримання заробітної плати за основною посадою** (п.12 Переліку № 43)

Робота на умовах цивільно-правових договорів

Крім основної роботи й роботи за сумісництвом, працівники закладів та установ освіти можуть залучатися до педагогічної роботи на умовах, передбачених Порядком та умовами надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам із особливими освітніми потребами, затвердженим [постановою КМУ від 14.02. 2017 р. № 88](#).

Цим Порядком передбачено залучення окремих фахівців до проведення додаткових групових або індивідуальних психолого-педагогічних і корекційно-розвиткових занять з особами з особливими освітніми потребами, які здобувають освіту в інклюзивних класах (групах) закладів дошкільної та загальної середньої освіти, а також з особами з особливими освітніми потребами, які у закладах професійної (професійно-технічної) освіти одночасно з набуттям кваліфікацій професійної (професійно-технічної) освіти здобувають загальну середню освіту.

Додатком 5 до Порядку № 88 передбачено перелік фахівці, які здобули відповідний ступінь вищої освіти, та/або мають професійну кваліфікацію і які можуть проводити додаткові психолого-педагогічні і корекційно-розвиткові заняття з особами з особливими освітніми потребами.

На відміну від роботи за сумісництвом, яка виконується лише у вільний від основної роботи час, педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік, може виконуватися **в межах основного робочого часу працівника без утримання заробітної плати за основною посадою**.

Така робота проводиться **на умовах цивільно-правового договору** (додаток 3 до Порядку № 88).

Оплата праці зазначених фахівців за проведення корекційно – розвиткових занять здійснюється за ставками погодинної оплати праці у розмірах, **передбачених для доцента або кандидата наук, які проводять навчальні заняття з учнями шкіл**, установленими в додатку 5 до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298, підвищеними **на 20 відсотків** за роботу з особами з особливими освітніми потребами.

НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ:

- КЗпП — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.;
- Інструкція № 102 — Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом Міносвіти від 15.04.1993 р. № 102;
- Перелік № 43 — Перелік робіт, які не є сумісництвом, затверджений спільним наказом Мінпраці, Мінфіну, Мін'юсту України від 28.06.1993 р. № 43;
- Постанова № 245 — постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ та організацій» від 03.04.1993 р. № 245;
- Постанова № 88 – постанова КМУ “Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами” від 14.02.2017 р. № 88 .

Законодавче врегулювання нарахування зарплати викладачам закладів вищої освіти

Нарахуванню зарплати передують тарифікація викладача, тобто визначення його тарифного розряду й окладу. Для закладів вищої освіти (ЗВО) цей процес урегулює законодавство:

- [наказ МОН “Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ” від 26.09.2005 р. № 557](#) (далі – **Наказ № 557**);
- Інструкція про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затверджена [наказом МОН від 02.04.1993 р. № 90](#) (далі – **Інструкція № 90**, застосовується у частині, що не протирічить Наказу № 557, так як містить уже застарілі тарифні розряди та неіснуючі грошові одиниці);
- Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників, затверджений [наказом КМУ від 14.06.2000 р. № 963](#) (далі – **Перелік № 963**);
- “Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” — Додаток 1 до [постанови КМУ від 30.08.2002 р. № 1298](#) (далі – **Постанова № 1298**). Можливо, більш відома бухгалтерам-бюджетникам під аббревіатурою ЄТС;
- [постанова КМУ “Про підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників” від 23.01.2019 р. № 36](#) (далі – **Постанова № 36**);
- [Закон “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556](#) (далі – **Закон № 1556**);
- [Закон “Про освіту” від 05.09.2017 р. № 2145](#) (далі – **Закон про освіту**);
- Внутрішні (локальні) нормативні акти закладу освіти (колективний договір, трудовий договір, контракт).

Додамо, що за Законом № 1556 до ЗВО належать коледж (за умови підготовки молодших бакалаврів та/або бакалаврів), інститут, академія, університет. Тож далі розглянемо, як і в якому розмірі виплачується зарплата викладача 2022 року саме у цих закладів освіти.

Тарифна сітка на 2022 рік для працівників освіти на прикладі університету

Тарифна сітка з посадовими окладами викладачів ЗВО на 2022 рік виглядає так, як наведено у таблиці нижче. При цьому зверніть увагу, що для деяких посад Наказ № 557 встановлює

інтервал розрядів, наприклад декану – 20-22 розряди. Таким чином, при складанні штатного розпису можна розділити декана (професора) та декана (доцента) на 20-й та 21-й розряди або 21-й та 22-й розряди. Ректор також може бути на тарифному розряді 23, а не 24. Ще інтервали є для таких посад, які є не в кожному ЗВО:

- керівник навчального центру – розряди 15-21;
- директор філіалу – розряди 19-20.

Такі деталі університет може вирішити самостійно в затвердженому штатному розписі або в інших внутрішніх документах ЗВО, наприклад додатку до колективного договору. Посадові оклади для них визначаються аналогічно.

ПОСАДОВІ

ОКЛАДИ

ВИКЛАДАЧІВ

ЗВО

ПОСАДОВІ ОКЛАДИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ						
Посади	Тарифний розряд (Наказ № 557, штатний розпис ЗВО)	Тарифний коефіцієнт (Постанова № 1298, Наказ № 557)	Посадовий оклад, грн			
			січень-вересень		жовтень-грудень (план)	
			за тарифним коефіцієнтом (Постанова № 1298)	збільшений, підвищення зарплати викладачам ЗВО (+ 11%, постанова № 36)*	за тарифним коефіцієнтом (Постанова № 1298)	збільшений, підвищення зарплати викладачам ЗВО (+ 11%, постанова № 36)*
Професорсько-викладацький склад						
викладач-стажист	15	2,58	7 464	8 285,04	7 694	8 540,34
асистент	16	2,79	8 071	8 958,81	8 320	9 235,20
викладач	17	3,00	8 679	9 633,69	8 946	9 930,06
старший викладач	18	3,21	9 287	10 308,57	9 572	10 624,92
доцент	19	3,42	9 894	10 982,34	10 198	11 319,78
професор	20	3,64	10 531	11 689,41	10 854	12 047,94
завідувач кафедри (якщо звання доцента)	19	3,42	9 894	10 982,34	10 198	11 319,78
завідувач кафедри (якщо	21	3,85	11 138	12 363,18	11 481	12 743,91

звання професора)						
Адміністративно-керівний персонал						
декан (якщо звання доцента)	€ 20	3,64	10 531	11 689,41	10 854	12 047,94
декан (якщо звання професора)	€ 21	3,85	11 138	12 363,18	11 481	12 743,91
проректори (з наукової роботи, навчальної роботи т.п.)	90% окладу ректора***		11 352	11 629,47	11 702	12 989,22
перший проректор	95% окладу ректора***		11 982	12 275,49	12 352	13 710,72
ректор	24	4,36	12 613	14 000,43	13 002	14 432,22
*застосовуються лише до науково-педагогічних працівників (НПП). Підвищені оклади виплачуються і в коледжах, які мають ліцензії на підготовку молодших бакалаврів і бакалаврів, але лише для науково-педагогічних посад за Переліком № 963 (п. 12-1 ч. 2 розд. XV “Прикінцеві та перехідні положення” Закону № 1556). Вимоги до НПП наведено у ст. 53-55 Закону № 1556;						
** зверніть увагу, що оклади наводяться без округлення до цілих, так як у самій Постанові № 36 про округлення нічого не сказано. Отже, округлювати немає підстав ;						
*** за п. 3 Наказу № 557 проректорам оклад встановлюють у межах 5-15%						

У таблиці вище для жовтня-грудня 2022 року посадові оклади наведено **як планові**, так як станом на початок вересня 2022 року постанови Кабміну щодо їхнього затвердження немає. Цифри взято з **Бюджетної декларації 2022-2024**, яка затверджена [постановою Кабміну від 31.05.2021 р. № 548](#) та має характер планового документу.

При розрахунку окладів використовується як база посадовий оклад 1-го тарифного розряду. Він складає:

- у січні-вересні 2022 року – 2893 грн (діє ще з 01 грудня 2021 року, був затверджений [постановою КМУ від 20.01.2021 р. № 29](#));
- у жовтні-грудні 2022 року – 2982 грн (план). При затвердженні нового 1-го тарифного розряду КМУ має внести зміни до Додатка 1 Постанови № 1298.

Наприклад, оклад доцента (19 тарифний розряд) у вищенаведеній таблиці для січня-вересня 2022 року розраховується так:

- $2893 \times 3,42 = 9894,06 \approx 9894$ грн (оклад за ЄТС округлюється, лист Мінсоцполітики від 12.02.2019 р. № 2963/0/2-19/52);

- $9894 \times 1,11 = 10982,34$ (кінцевий оклад з підвищенням не округлюється, так як Постанова № 36 цього не вимагає).

Взаємозв'язок тарифного розряду та вченого звання викладача ЗВО

Вчені звання у викладачів ЗВО – це “доцент” і “професор”. Назви так і ж, як у однойменних посад – доцента і професора. Якщо у викладача є звання доцента, то він може працювати на посаді доцента й отримувати зарплату за 19-м тарифним розрядом. Однак, якщо такого звання немає, то він може отримувати зарплату за 19-м тарифним розрядом не більше 2-х років. Про це сказано у Додатку 2 до Наказу № 557. Якщо впродовж 2-х років викладач на посаді доцента такого звання не отримав, то надалі його слід перевести на нижчий тарифний розряд, у залежності від того, яка посада йде нижчою в університеті – зазвичай це старший викладач (18-й розряд) або ж у тих ЗВО, де такої посади немає, то може бути й асистент (16-й розряд)). При цьому такого викладача, як правило, залишають на паперах на посаді доцента. Тобто посада доцент, а зарплата – старшого викладача тощо. У такому разі перевіряючі претензій до університету не мають, а викладачу – приємніше, рано чи пізно він потрібне звання отримає й буде повернутий у зарплаті на відповідний тарифний розряд.

Аналогічно з посадою професора. Отримувати зарплату за 20-м тарифним розрядом як професору можна не більше 2-х років – або отримав звання професора, або отримав нижчу зарплату.

Схеми посадових окладів для викладачів університетів 2022

У деяких ЗВО України умови оплати праці можуть відрізнятися від наведених.

Двократні оклади. Наприклад, для КНУ імені Т. Шевченка окремим Президент Указом встановив 2-кратні оклади. Тобто оклад, який існує у інших ЗВО для відповідної посади з ЄТС, збільшується вдвічі (з урахуванням підвищення зарплати 2022 року – на 2,11). Наприклад, за штатним розписом:

- ректор (24-й розряд) має оклад не 12 613 грн, а 26 613,43 грн ($=12\ 613 \times 2,11$);
- доцент (19-й розряд) має оклад 20 876,34 грн ($=9\ 894 \times 2,11$).

ЗВО, підпорядковані іншим міністерствам (не МОН). Наведена вище схема тарифікації діє для ЗВО, підпорядкованих МОН. Їх на сьогодні переважна більшість. Якщо ЗВО знаходиться у підпорядкуванні іншого профільного міністерства, у ньому можуть бути інші тарифні розряди та оклади. Наприклад, такими є:

- Національний медичний університет імені О. О. Богомольця (підпорядкований МОЗ);
- Університет ДФС України – він же Державний податковий університет (підпорядкований ДФС).

Підвищені оклади у національних університетах. За наявності статусу “національний” та достатніх коштів спецфонду університети можуть підвищувати своїм працівникам оклади шляхом встановлення коефіцієнта до звичайних ЄТС-окладів. Наприклад, коефіцієнт 1.6 у Державному податковому університеті. Це має бути прописано у колдоговорі.

Різниця між науково-педагогічними та педагогічними працівниками

Для застосування цілої низки доплати і надбавок, а також підвищення окладів на 11% за Постановою № 36 необхідно, щоб викладач належав до науково-педагогічних працівників (НПП). Хто це – визначено ст. 53-55 Закону № 1556. Так, до НПП належать ті працівники, у яких окрім навчальної, методичної та організаційної роботи є ще й науково-технічна (наукова, мистецька) робота (ст. 53 Закону № 1556).

Перелік посад для НПП наведений у ч. 1 ст. 55 Закону № 1556, зокрема до них належать: старший викладач, викладач, асистент, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, ректор, а також завідувач аспірантурою (докторантурою). Щодо інших посад, то слід звернутися до ч. 1 ст. 55 Закону № 1556 (у коледжах ще й п. 12-1 ч. 2 розд. XV “Прикінцеві та перехідні положення” Закону № 1556) та з’ясувати, чи є **наукова складова**. Принаймні формальна.

Як правило, в усіх викладачів ЗВО, що належать до НПП (переважна більшість), є **затверджені індивідуальні плани роботи**, серед яких чітко виділені всі 4 складових роботи у годинах за видами робіт:

- **навчальна** – це робота в аудиторіях, читання лекцій, проведення практичних і семінарських занять. Всі інші 3 складові формально вважаються позааудиторною роботою, хоча вона може проводитися і разом зі студентами ЗВО;
- **методична** – підготовка методичних вказівок для занять, робочих і навчальних програм, сила бусів, навчальних планів тощо;
- **організаційна** – кураторська робота, участь у засіданнях кафедри, підготовка звітів, участь у різного роду зібраннях, які проводяться у ЗВО та за його межами;
- **наукова** – це підготовка наукових статей, доповідей на конференціях, проведення різного роду досліджень тощо. Специфіка визначається цією галуззю науки, до якої належить кафедра такого викладача.

Про всі ці види роботи викладачі ЗВО також здають впродовж року звіт і не один.

■ Належність викладача до НПП дає йому збільшення посадового окладу на 11%. Ключова відмінність під педпрацівників – назва посади, а також є наукова складова в індивідуальному графіку роботи та звіт про неї

Практично всі асистенти, доценти, професори та вищі за посадою працівники ЗВО, включаючи проректорів, ректорів належать до НПП. Приклади посад, які не належать до НПП, є: лаборант, старший лаборант, інженер, начальники певних відділів непов’язаних з наукою. Усі такі викладачі зайняті підготовкою студентів (або здобувачів), а саме: молодших бакалаврів, бакалаврів, магістрів, аспірантів і докторантів. Також у ЗВО можуть працювати викладачі, які не займаються підготовкою згаданих осіб, наприклад це ті, які працюють лише на підготовчих курсах для вступу в університет, різних гуртках для потенційних абітурієнтів тощо. Як правило, це зовнішні сумісники – вчителі загальноосвітніх шкіл, ліцеїв, гімназій тощо. Якщо на таких підготовчих курсах чи гуртках працює доцент або професор, то він залишається науково-педагогічним працівником з тими ж правилами нарахування зарплати.

Доплати і надбавки викладачів закладів вищої освіти

Окрім оплати за окладом викладачі вищів отримують доплати і надбавки, сума яких може перевищувати навіть 50% окладу. Нижче наведено найбільш поширені:

НАДБАВКИ ТА ДОПЛАТИ ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

Надбавки	Доплати
за складність і напруженість роботи (до 50% окладу або до 100% окладу)*; за високі досягнення (до 50%)*; за виконання важливої роботи (до 50%)*; за знання та використання іноземної мови (зазвичай 10%, правила є у пп. "г" Наказу № 557); надбавка за вислугу років (3 роки – 10%, 10 років – 20%, 20 років – 30%)	за науковий ступінь кандидата наук (доктора філософії) – 15%; за науковий ступінь доктора наук – 25%; за вчене звання доцента – 25%; за вчене звання професора – 33%; за завідування кафедрою – до 20% (за колективним договором); за виконання обов'язків заступника декана, вченого секретаря – до 30%; за звання "Заслужений діяч науки і техніки", "Заслужений економіст" – 20%.

сума надбавок у викладача ЗВО, що не має статус національного, не може перевищувати 50% (п. 4 Наказу № 557) який має статус національного – до 100%, якщо достатньо фонду оплати праці

Ще раз про вчені звання та наукові ступені

У ЗВО викладач може працювати на посаді професора, але мати вчене звання "доцент" до отримання вченого звання "професор". Зрозуміло, що доплата у нього буде саме як за доцента, а не професора.

Наявність ступеню "кандидат наук" не означає автоматично наявності звання "доцент". Більше того, викладач може мати науковий ступінь кандидата наук, але працювати на посаді професора та мати вчене звання професора, не захищаючи докторської. І таке буває.

За новими програмами підготовки наукових кадрів в Україні є два наукових ступені – **доктор філософії** (для творчих галузей – **доктор мистецтва**) та **доктор наук**. Доктор філософії не має ніякого відношення до самої філософії, так як це лише оновлена назва наукового ступеня "кандидат наук" (як на Заході). Через це доктор філософії отримує таку ж надбавку як і кандидат наук, а не як доктор наук. Доктор філософії – це також останній, **третій рівень вищої освіти** (після магістра).

Про заступників деканів та заступників завідувачів кафедр у ЗВО

У ЗВО заступник декана та заступник завідувача кафедрою – це не посади, як може здатися на перший погляд. Це всього лише назва роботи, за яку працівник отримує доплату до посадового окладу. Для заступників деканів – до 30%. Щодо заступників завідувачів кафедр, то це, як правило, до 25%. Всі ці % устанавлюються внутрішніми документами ЗВО (додатках до колективного договору тощо). При цьому такий заступник залишається працювати на займаній посаді доцента, професора, викладача чи іншій.

Принаймні так у переважній більшості державних ЗВО. Як правило, такі заступники також отримують менше педагогічне (аудиторне) навантаження.

Погодинна оплата праці викладачів ЗВО (заклад вищої освіти) 2022

Погодинна оплата (вона ж – “погодинка”) здійснюється на основі цивільно-правового договору. Це досить зручна форма оплати, яка не потребує проведення конкурсу на заміщення посад тощо й наявності вакантних ставок на кафедрах. Причини застосування погодинної оплати в ЗВО можуть бути різні:

- залучення сторонніх викладачів (зовнішніх сумісників);
- оплата роботи лікарів-консультантів у медичних ЗВО;
- **оплата внутрішнім сумісникам. Справа в тому, що робота за сумісництвом у бюджетників має обмеження, якщо це все робота у державних закладах, – 1.5 ставки. Якщо треба більше, то дане обмеження можна обійти шляхом виконання педагогічної роботи на погодинній основі, так як така робота не вважається сумісництвом (п. 3 Додатку до Положення Мінпраці від 28.06.1993 № 43);**
- така оплата найкраще підходить для оплати певних курсів, додаткових занять зі студентами, прийняття академічної заборгованості від тих студентів, які вже використали “безкоштовний” ліміт перездач, оплати роботи сторонніх членів ДЕК (державної екзаменаційної комісії).

Типовим прикладом “погодинки” є робота професора (чи доцента) університету, який працює:

- на 1 ставку – за основним своїм навантаженням по кафедрі, наприклад за 5-річним контрактом;
- 0,5 ставки – за внутрішнім сумісництвом за контрактом на 10 місяців (або звичайним строковим трудовим договором);
- 120 год/рік – за погодинкою читає курс перепідготовки колишніх учасників АТО/ООС на спеціальній грантовій програмі при університеті.

Погодинна оплата праці у ЗВО встановлена Додатком 16 Наказу № 557 як % до посадового окладу працівника 1-го тарифного розряду. Значення погодинки наведено нижче.

СТАВКИ ПОГОДИННОЇ ОПЛАТИ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО 2022*			
аудиторія (контингент, якого проводяться заняття)	учні шкіл, професійно-технічних закладів освіти, гімназій, ліцеїв, технікумів, студенти коледжів, слухачі, робітники та працівники, які займають посади, що потребують дипломів молодшого бакалавра та бакалавра	студенти університетів, академій, інститутів	аспіранти, слухачі курсів, які займають посади, що потребують дипломів спеціаліста або магістра
<i>для викладача без ступеня та звання</i>			
% до посадового окладу 1-го тарифного розряду ЄТС	2,85	4,55	5,7
січень-вересень, грн	82,45	131,63	164,90

жовтень-грудень, грн	84,99	135,68	169,97
для доцента або кандидата наук			
% до посадового окладу 1-го тарифного розряду ЄТС	3,4	5,7	6,82
січень-вересень, грн	98,36	164,90	197,30
жовтень-грудень, грн	101,39	169,97	203,37
для доктора наук			
% до посадового окладу 1-го тарифного розряду ЄТС	3,99	7,39	8,53
січень-вересень, грн	115,43	213,79	246,77
жовтень-грудень, грн	118,98	220,37	254,36
для професора			
% до посадового окладу 1-го тарифного розряду ЄТС	5,04	9,35	10,78
січень-вересень, грн	145,81	270,50	311,87
жовтень-грудень, грн	150,29	278,82	321,46
* складено за Додатком 16 з Наказу № 557. Однак дана таблиця адаптована під вимоги сучасного Закону про вищу освіту (Закон №), у якому вже немає вищих навчальних закладів I-II та III-IV акредитації			

Однак щодо обсягів “погодинки” існують обмеження:

- для педагогічної роботи – 240 год/рік;
- для завідування кафедрою – 100 год/рік.

Ці обмеження не стосуються роботи у приватних ЗВО (заклад вищої освіти), тобто можлива ще й робота додатково у приватному вищі понад вказані обмеження (якщо професор встигає).

Як визначити кількість ставок викладача університету

Кількість ставок залежить від навантаження в годинах викладача та його посади. Так, на 1 ставку:

- максимальне навчальне навантаження – 600 год. на навчальний рік (ст. 56 Закону № 1556). До нього зокрема включається читання лекцій, ведення практичних (лабораторних) занять, курсові, дипломні роботи, консультації, прийняття іспитів, заліків, участь у роботі екзаменаційних комісій. Навантаження викладачів різняться. Зазвичай, доцент ≈ 590 год, професор ≈ 540 год, асистент (викладач, старший викладач) – 600 год;
- загальне навантаження викладача, як правило, **1548 год** на навчальний рік (навчальна робота + методична робота + наукова робота + організаційна робота). У позанавчальну роботу (т. зв. “друга половина дня”) входить підготовка до лекцій, практичних (лабораторних) занять, підготовка підручників, методичних вказівок, написання наукових статей, участь у конференціях, кураторство, участь у засіданнях кафедри тощо. Наприклад, доцент з навантаженням 590 год має виконати 590 год навчальної роботи та 958 год позанавчальної роботи (= 1548 – 590). Цікаво, що у професора або завідувача кафедри теж 1548 год, але співвідношення навчальна робота/друга половина дня інше. Наприклад, 560 год/988 годин.

Щодо цифри **1548 годин** загального річного навантаження викладача додамо, що вона з’явилася з уже [недіючих нормативних документів](#) МОН. На сьогодні законодавчо цифра 1548 нічим не регламентована й університети в межах своїх повноважень можуть дещо змінити у цьому питанні. При цьому багато закладів вищої освіти дотримуються саме цифри 1548 год як орієнтир. Цифра 1548 год взагалі означає 43 робочих тижні (≈ 10 місяців) по 36 год кожний. Нагадуємо, що для науково-педагогічних працівників це нормативна тривалість робочого тижня. Таким чином, у залежності від року, 5-денки чи 6-денки загальна кількість годин у робочому році має дещо відрізнятись при більш точному підрахунку.

Щодо другої половини дня у закладах вищої освіти розробляються норми часу для списання навантаження. Наприклад, написання наукової статті може тягнути 80 годин, методичних вказівок – 40 год/1 друкований аркуш, підготовка до лекцій 2 години/лекція і т.д. Якихось загальних нормативів “для всіх” немає і заклади вирішують це питання самостійно.

Робочий тиждень викладача ЗВО триває 36 год.

Дотримання вищенаведених цифр безпосередньо впливає на оплату праці.

Приклади нарахування зарплати викладачам закладів вищої освіти

Розглянемо найбільш типові приклади нарахування зарплати викладачам ЗВО.

Приклад 1. Розрахунок кількості ставок викладача

Доцент закладу вищої освіти (за внутрішнім положенням ЗВО 1 ставка = 590 год) працює на 1,25 ставки. Отже, він повинен мати 737,50 год навчального навантаження (= $590 \times 1,25$). Однак за рік він має виконати роботи на 1935 год (= $1548 \times 1,25$).

Якщо доцент має лише 710 год, то виходить, що він працює на 1,2 ставки (= $710 / 590$). У лютому 2022 року йому має бути нараховано за окладом $10982,34 \times 1,2 = 13178,81$ грн. Відзвітуватися йому треба буде про 1857,60 год (= $1548 \times 1,2$).

Приклад 2. Зарплата асистента

Асистент закладу вищої освіти зазвичай не має вченого звання, наукового ступеню та має незначний стаж. Якщо стаж до 3-х років, то доплат не буде. Оклад у лютому 2022 року 8958,81 грн. ПДФО + військовий збір = 18% + 1,5% = 19,5%. Отже зарплата “чистими” асистента університету становитиме:

$$8958,81 \times (1 - 0,195) = 8958,81 \times 0,805 = 7211,84 \text{ грн.}$$

Приклад 3. Зарплата доцента (1 ставка)

Доцент має стаж 12 років, науковий ступінь кандидата наук та вчене звання доцента. Зарплата у лютому 2022 року буде:

- 10982,34 – посадовий оклад;
- 1647,35 грн – доплата за науковий ступінь (кандидат наук, = 10982,34 × 0,15);
- 2745,59 грн – доплата за вчене звання (доцент, = 10982,34 × 0,25);
- 2196,47 грн – доплата за стаж (більше 10 років, = 10982,34 × 0,2).

Усього: 17571,75 грн. “Чистими”: 17571,75 × 0,805 = 14145,26 грн.

Загальна сума доплат і надбавок для такого доцента становить 60% (= 15% + 25% + 20%).

Приклад 4. Зарплата доцента (1,5 ставки)

Для доцента з прикладу 3, який має більше навантаження, у такому разі для лютого 2022 року вийде:

- зарплата без вирахування податків: 26357,63 грн (=17571,75 × 1,5);
- зарплата “чистими”: 21217,89 грн (=26357,63 × 0,805).

Приклад 5. Зарплата доцента (1,5 ставки + погодинка)

Якщо доцент з прикладу 4 ще й відпрацював 12 годин на основі погодинки, приймаючи академічну заборгованість у студентів магістратури, то його зарплата для лютого 2022 року становитиме:

- зарплата без вирахування податків: 26357,63 грн + 164,90 × 12 = 28336,43 грн;
- зарплата “чистими”: 22810,83 грн (=28336,43 × 0,805).

Приклад 6. Зарплата професора (1 ставка)

Для професора зі стажем 25 років, який має ступінь доктора наук і вчене звання професора, матимемо для вересня 2022 року:

- 11689,41 грн – оклад;
- 2337,88 грн – доплата за науковий ступінь (доктор наук, = 11689,41 × 0,20);
- 3857,51 грн – доплата за вчене звання (професор, = 11689,41 × 0,33);
- 3506,82 грн – доплата за стаж (більше 20 років, = 11689,41 × 0,3).

Усього: 21391,62 грн. “Чистими”: 17220,25 грн (=21391,62 × 0,805).

Загальна сума доплат і надбавок професора становить 83% (= 20% + 33% + 30%).

Перенесена реформа в оплаті праці освітян 2023

З 01 січня 2022 року мав запрацювати інший підхід до зарплат освітян – на основі [постанови Кабміну “Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки” від 10.07.2019 № 822](#) (далі – **Постанова № 822**). Вона спрямована на виконання ч. 2 ст. 61 [Закону “Про освіту” від 05.09.2017 р. № 2145](#). Суть реформи – освітян відв’язують від ЄТС. Посадові оклади напряму прив’язуються нею до прожиткового мінімуму, а не 1-го тарифного розряду. Доплати і надбавки залишаються як були.

Однак початок дії Постанови № 822 урядом було перенесено на 01 січня 2023 року.

Враховуючи воєнний стан та проект Державного бюджету на 2023 рік ймовірно, що введення в дію [постанови Кабміну “Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки” від 10.07.2019 № 822](#) знову буде перенесено.