

## РОЗДІЛ 6. ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:  
НОРМАТИВИ ТА РЕАЛЬНІСТЬTHE REMUNERATION SYSTEM FOR TEACHERS:  
REGULATIONS AND REALITY

*Освіта – це майбутнє країни. Ставлення керівництва до освіти забезпечує позитивний динаміку країни у майбутньому. Останнім часом багато уваги приділяється якості освітніх послуг, які надають заклади загальної середньої освіти безпосередньо здобувачам освіти, однак якість умов праці педагогічних працівників залишається поза увагою державних наглядових органів. Це не є недоліком їх роботи, недоліком в розробці стратегії освіти в цілому.*

*Відомо, що обличчя вчителя – це образ, який назавжди залишається в пам'яті дитини та формує сприйняття світу професій в майбутньому. Але на сьогодні, на думку авторів, портрет сучасного вчителя не дуже втішний. Дані дослідження показують, що у більшості закладів загальної середньої освіти вчитель – це немолода людина, на обличчі якої відображено роки тяжкої праці на благо майбутніх поколінь. Не зважаючи на достатньо велику кількість закладів вищої освіти, в яких готують майбутніх педагогів, сучасна молодь не поспішає розпочинати професійну діяльність вчителя, віддаючи перевагу іншим, іноді не спорідненим професіям. Подана для розгляду стаття – спроба проаналізувати одну з найвагоміших перепон на шляху до здійснення молоддю свідомого вибору до вчительства. На думку авторів, відсутність чітких правил нормування праці педагогів - проблема, яка виникла не сьогодні, однак, має бути вирішена найближчим часом, адже зараз освітня галузь в Україні стоїть на порозі кадрового дефіциту. Автори статті пропонують поглянути на розподіл робочого часу педагогів з точки зору витрат часу на різні види робіт, які здійснюють педагогічні працівники в урочний та позаурочний час.*

*Проблематика статті виходить за межі традиційної педагогіки, є здебільшого освітологічною проблемою, тому буде цікавою як для широкого загалу вчительської спільноти, так й для фахівців, що займаються освітологією, а саме економікою освіти.*

**Ключові слова:** освітня діяльність, педагогічне навантаження, нормування праці, понаднормове навантаження.

*Education is the future of the country. The attitude of management to education ensures the positive dynamics of the country in the future. Recently, much attention has been paid to the quality of educational services provided by general secondary education institutions directly to students, but the quality of teachers' working conditions will remain out of the attention of state regulatory authorities. This is not a shortcoming of their work, it is a shortcoming in the development of education strategy in general.*

*It is known that the teacher's face is an image that will forever remain in the memory of the child and in the future will shape the perception of the world of professions. But today, according to the authors, the portrait of a modern teacher is not very comforting. These studies show that in most general secondary education institutions, the teacher is an elderly person who reflects years of hard work for the benefit of future generations. Despite the large number of higher education institutions that train future teachers, today's young people are in no hurry to start a teaching career, preferring other professions, mostly not related to teaching. This article is an attempt to analyze one of the most important obstacles to young people's conscious choice of the teaching profession. According to the authors, the lack of clear rules for regulating the work of teachers is a problem that did not arise today, but should be addressed in the near future, because now the education sector in Ukraine is on the verge of staff shortages. The authors of the article offer to look at the distribution of teachers' working time in terms of spending time on different types of work performed by teachers in class and in extracurricular activities.*

*The issue of the article goes beyond traditional pedagogy, is mostly an educational problem, so it will be interesting both for the general teaching community and for professionals involved in educational studies, namely the economics of education.*  
**Key words:** education, pedagogical workload, labor rationing, preparation for lessons, overtime work.

УДК

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/45.51>

**Мізюк В.А.,**

канд. пед. наук,  
декан факультету управління,  
адміністрування та інформаційної  
діяльності  
Ізмаїльського державного  
гуманітарного університету

**Гончарова І.М.,**

заступник директора  
з навчально-виховної роботи  
Болградського закладу загальної  
середньої освіти № 2 Болградської  
міської ради Одеської області

**Постановка проблеми у загальному вигляді.**

За роки незалежності України в загальній освіті відбулося багато змін, які суттєво вплинули на зміст, методи й форми освіти, у тому числі й у сфері її управління. З проведенням реформи «Нова українська школи» ми маємо кардинально новий, сучасний підхід до надання освітніх послуг у всіх освітніх ланках, особливо у закладах загальної середньої освіти. Так, за 2021 рік на освітянській ниві розпочато перехід базової школи на нові стандарти нової української школи, впроваджена реформа

шкільного харчування, стартував національний проєкт «Ноутбук кожному вчителю» тощо [1].

Не заперечуємо, що реформування освіти – це важлива, суспільно значуща подія. Однак, на нашу думку, зараз вона розвивається дещо однобічно, без конкретних, практично зорієнтованих меж навантаження педагогів. Це значно впливає на працюючих вчителів, які поступово «згорають» на роботі, але це не сприяє зменшенню потреб закладів загальної середньої освіти для молодих фахівців, бо випускники закладів вищої освіти не

підготовлені, не вмотивовані до роботи у школі з низьким рівнем оплати праці педагога.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи нормування праці фахівців за різними видами економічної діяльності досліджувало багато відомих науковців: М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Л. Д. Збаржевецька, Т. В. Євась, Н. І. Єсінова, А. В. Калина, Г. В. Назарова, А. А. Орлова, М. В. Семикіна та інші. У роботах учених розкрито поняття «норми праці», «заробітна плата», «складові елементи заробітної плати», «механізми організації праці» на підприємствах, організаціях та установах [3; 5]. Нормування праці працівників галузей бюджетної сфери регламентується постановами Кабінету міністрів України [2; 9] та інструкціями Міністерства освіти України [4]. Однак, норми роботи вчителів в реальності не збігаються з нормативними розрахунками Міністерства освіти. Вони потребують уточнення.

**Метою статті** є узагальнення досліджень реального навантаження вчителя сучасної української школи, яке є однією з основних причин втрати великої кількості кваліфікованих педагогічних кадрів та відсутності молодих спеціалістів в закладах загальної середньої освіти України.

**Точка зору вчених відповідно до висвітлення основного матеріалу дослідження.** Реформування оплати праці вчителів останнім часом жваво обговорюється на різних рівнях, починаючи від закладу освіти до Міністерства освіти і науки й Уряду України. За словами заступниці міністра освіти і науки Л. Мандзій, «національна система оплати праці педагогічних працівників має бути стимулом до залучення в освітянську спільноту і молодих, і досвідчених фахівців з інших галузей виробництва» [7].

Подібна думка прослідковується у дослідженні Я. Герчинського, А. Баркалаї, Р. Туроніс, які в межах шведсько-українського проекту узагальнили досвід Польщі, Литви та Естонії щодо оплати праці педагогічних працівників. Відповідно до цього і вчені звертають увагу, зазначаючи, що «... національна система оплати праці вчителів повинна забезпечувати постійне наповнення педагогічної професії здібними випускниками університетів та запобігати відтоку хороших вчителів до інших галузей економіки, зокрема сфери послуг чи промисловості, де їхні навички та досвід можуть набагато краще винагороджуватися» [1, с. 5].

На сьогодні порядок обчислення заробітної плати працівників освіти відбувається на підставі Інструкції Міністерства освіти України від 1993 року [4] та постанов Кабінету Міністрів України від 2019 р. [9] і 2021 р. [2]. Визначальною умовою оплати праці педагогічних працівників є тарифна ставка, яка визначає індивідуальну зарплату вчителів на основі їх щотижневого навчального навантаження. На сьогодні ставка

вчителя, навантаження, яке є базовим для розрахунку заробітної плати, становить 18 годин. Існують також додаткові зобов'язання вчителя з відповідним нарахуванням до зарплати, такі як підготовка до уроків, перевірка учнівських зошитів, класне керівництво, завідування майстернями та спеціалізованими кабінетами, робота в інклюзивному класі тощо. Сумарний час роботи педагога має становити, відповідно до Кодексу законів про працю, максимум - 40 годин на тиждень відповідно до однієї тарифної ставки. Отже, виконання будь-якої роботи поза цим часом ніяк не оплачується вчителям ні Законом, ні адміністрацією закладу. Та досвід багатьох країн Європи показує, що у них існує система оплати праці за двома тарифами: до 40 годин на тиждень та після цього, причому наступні години оплачуються на 50% більше, тобто з коефіцієнтом 1,5 [10].

Складається таке враження, що діяльність вчителів обмежується лише перебуванням у школі під час проведення уроків, решту часу – вони вільні, не виконують жодних справ, які стосуються освітнього процесу. Однак, як часто відбувається в реальному житті, міністерство і різні відомства вимагають від шкіл проведення великої кількості усіляких заходів. Це може бути як під час уроків, так і в позаурочний час, без попередження, в день проведення якогось заходу тощо. Це, на жаль, вносить безлад в роботу закладів освіти, порушує внутрішній порядок і чітку налагоджену атмосферу, додає роботи, яка виходить за межі тижневого навантаження, але за неї ніхто не платить вчителю - вона є безкоштовна.

На підставі власного досвіду одного з автора статті на посаді заступника директора з навчально-виховної роботи закладу загальної середньої освіти та «фотографій» робочого тижня педагогів школи спробуємо проілюструвати навантаження працівників закладу у вигляді робочого часу. Приклади, наведені у статті, приведено без урахування методичної роботи, всіляких нарад та вебінарів, які стали популярними останнім часом і не підлягають останнім часом жодному нормуванню.

**Підготовка до уроків.** У залежності від досвідченості вчителя, на підготовку до одного уроку спеціаліст витрачає 1 годину, вчитель II категорії – 0,8 години, вчитель I категорії – 0,6 години, вчитель вищої категорії – 0,4 годин.

**Перевірка зошитів.** Відповідно до встановлених норм доплати за перевірку зошитів вчителям додається 20% (для вчителів української філології, початкової освіти), 15% (для вчителів математики) або 10% (для вчителів іноземної філології) від кількості годин на тиждень у залежності від предмета, що викладається. Тобто витрати часу на перевірку зошитів мають відповідати цим нормам.

**Класне керівництво.** У початковій школі додатково сплачується до 20% або 3,6 години

на тиждень (при нормі ставки - 18 годин). В цей час потрібно враховувати 2 години на спілкування з батьками, 1 годину на спілкування з дітьми та 0,6 години на заповнення документації. У середній та старшій ланці школи відсоток збільшується до 25% або 4,5 години. З цього часу 2 години вчителі мають відвести на спілкування з дітьми, тому, що діти потребують індивідуальної уваги, особливо під час перехідного періоду, 0,5 годин - на спілкування з батьками, 1 годину - на оформлення документації та 1 годину - на суспільну діяльність, це на різні конкурси, змагання та інші види діяльності, які не стосуються викладання.

Особливо хочемо зупинитися на такому виді роботи вчителя, як конкурс. Вважаємо, що в наш час заклади загальної середньої освіти виконують роль «виконавців» для центрів позашкільної освіти. Досвід роботи свідчить, що бувають такі дні, коли до закладу приходять від 3 до 5 наказів про проведення конкурсів різної тематики. До того ж, кожний конкурс має чітко прописані норми затрати праці на підготовку одного учасника та інформаційне його супроводження – від закладу освіти до департаментів з обов'язковим зазначенням витрат робочого часу, що включає також нормування робочого часу адміністратора на проведення заходу. Наприклад, проведення творчих конкурсів – не менш ніж 3 години, на роботу наукового змісту – треба відвести не менш ніж 10 годин. Отже, на підготовку заходу час має розподілятися рівномірно. До того ж, якщо на підготовку до творчого конкурсу відводиться два тижні, то це становить 1,5 години на кожний із них, а на підготовку наукової роботи - не менш ніж 4 тижні і, відповідно, по 2,5 години на тиждень. Якщо ж вихованець перемагає в першому етапі, то для підготовки до наступних етапів необхідно відвести часу не менше.

Варто зупинитися на конкурсах фахової майстерності, на які слід виділяти не менш ніж 10 годин на тиждень протягом підготовчого етапу, який зазвичай складає не менше 5 тижнів під час безпосереднього проведення та 16 годин на тиждень конкурсу.

Отже, різні творчі й фахові конкурси займають багато часу як на підготовку, так і на їх проведення.

*Кількість учнів у класі.* Відомо, що нормування роботи вчителя залежить від кількості учнів у класі. Так, якщо вчитель працює в класах з кількістю учнів понад 18 осіб витрати часу на всі види педагогічної діяльності мають бути збільшені наступним чином: від 19 до 23 осіб – в 1,2 рази, від 24 до 28 осіб – в 1,3 рази, від 29 до 34 осіб – в 1,4 разів. Це припущення було зроблено за підсумками спілкування із вчителями різних закладів освіти, які наводили практичні приклади витрат робочого часу на відстеження індивідуального поступу освітніх здобутків учнів.

До інших навантажень, на які встановлюється відсоткова набавка до заробітної плати, відносяться, наприклад, робота в інклюзивному класі, завідування кабінетом, організація спортивно-масової роботи та ін. Це все також легко переводиться у часові рамки, враховуючи норми надбавок.

А тепер дозволимо собі навести приклади розрахунку робочого часу для окремих категорій педагогічних працівників.

*Для молодого фахівця, який щойно прийшов до закладу освіти.* Зазвичай, молодий фахівець має навантаження не більш ніж 20 годин (1,1 ставки), тобто 20 годин в нього піде на підготовку до занять. Якщо цей фахівець викладає, наприклад, іноземну мову, то  $0,1 \times 20 = 2$  години – це понаднормове навантаження, яке має оплачуватись в 1,5 рази вище, ніж звичайна ставка. Якщо молодий фахівець забажає брати участь у конкурсах, то його тижневе навантаження (не більш ніж 14 годин на тиждень за наведеним раніше прикладом) має оплачуватись з коефіцієнтом 1,5 за освідом Європейських країн.

*Для спеціаліста II категорії.* Це більш досвідчений фахівець, який зазвичай має класне керівництво та тижневе навантаження, напр. 24 години. Проведемо розрахунок, за умови, що цей спеціаліст викладає, наприклад, географію та завідує кабінетом географії. В результаті отримаємо:  $24 + 24 \times 0,8 + 4,5 + 18 \times 0,1 = 24 + 19,2 + 4,5 + 1,8 = 49,5$ , тобто 9,5 години цього фахівця має оплачуватись з коефіцієнтом 1,5. На додаткові навантаження залишається 6,5 годин на тиждень. Якщо цей фахівець працює в усіх класах з кількістю здобувачів освіти понад 18, та менш ніж 24, то на педагогічне навантаження 24 години встановлюється ще додатковий коефіцієнт 1,2.

*Для спеціаліста I категорії.* Приклад для викладача української мови та української літератури, який має тижневе навантаження 20 годин, класне керівництво та 4 години гурткової роботи. Розрахунки для такого прикладу:  $0 + 20 \times 0,6 + 4,5 + 0,2 \times 20 + 4 = 20 + 12 + 4,5 + 4 + 4 = 44,5$ . Тобто понаднормове навантаження становить 4,5 години.

*Для спеціаліста вищої категорії.* Нехай маємо викладача математики з тижневим навантаженням 28 годин, у тому числі 2 факультативи, у яких не йде оплата за перевірку зошитів, завідує кабінетом математики, має класне керівництво, а також працює в двох інклюзивних класах, за що має додаткового 8 годин з доплатою за роботу в інклюзивному класі. Отримуємо наступний сумарний розрахунок:  $28 + 28 \times 0,4 + 26 \times 0,15 + 8 \times 0,05 + 4,5 + 0,1 \times 18 = 28 + 11,2 + 3,9 + 0,4 + 4,5 + 1,8 = 49,8$ . Таким чином, понаднормово цей викладач працює 9,8 годин на тиждень, а також має 6,2 години до граничного навантаження на участь в конкурсах.

Отже, якщо розглянути номінальне та реальне навантаження в попередньо наведених прикладах,

можна помітити: жоден з наведених розрахунків не знаходиться в межах 40 робочих годин на тиждень. На рисунку 1 показано ці приклади рівнів номінального і реального навантаження у порівнянні.

Одним з найбільш копітких та найменш оплачуваних є на сьогоднішній день оплата праці адміністративних робітників закладів освіти. Ця сфера взагалі не має жодних принципів нормування, тому наведений далі приклад розрахунку кількості необхідних адміністраторів є особистою думкою авторів.

Основне в роботі адміністратора – це створення умов для чіткої та налагодженої роботи закладу з урахуванням потреб всіх учасників освітнього процесу. Це щоденна робота, яка в тижневому навантаженні має відобразитись кількістю класів помноженою на 0,15. Якщо умовно візьмемо заклад з 25 класами, то це 3,75 годин на тиждень.

Для ефективного керування необхідно мати час на спілкування з вчителями (з наступного розрахунку: 1 година на тиждень для спеціаліста, 0,8 годин для вчителя II категорії, 0,6 годин для вчителя I категорії, 0,4 години для вчителя вищої категорії).

Для закладу, де працює 50 педагогів, з яких 6 спеціалістів, 2 вчителі II категорії, 12 вчителів I категорії та 30 вчителів вищої категорії отримаємо:  $6 \times 1 + 2 \times 0,8 + 12 \times 0,6 + 30 \times 0,4 = 26,8$  годин.

Крім того, робота кожного адміністратора пов'язана з кількома предметами, за викладанням яких він спостерігає. Для розрахунку кількості часу на таку роботу варто використати наступну формулу: кількість годин на тиждень  $\times 0,05$ . В середньому заклад з вказаною кількістю педагогів буде мати 1000 годин на тиждень, тобто  $1000 \times 0,05 = 50$  годин.

Крім того, адміністратор традиційно здійснює спостереження за певними класами, а це: в початковій школі - 0,8 години на 1-3-і класи та 1 година на кожен з четвертих класів, 5-8 та 10 класи по 1 годині, 9-і та 11-і класи – по 2 години щотижня. Якщо у закладі 25 класів, з яких 1-3-х класів 6,

4-х два класи, 5-8-х 8 класів, 9-11-х по 3 класи на паралелі, отримуємо:  $6 \times 0,8 + 2 \times 1 + 11 \times 1 + 6 \times 2 = 29,8$  годин.

Крім зазначеного, є багато сфер, які відносяться до сфери діяльності адміністраторів. Наприклад, охорона праці – 1 година на тиждень для заходів з колективом закладу та 0,5 годин на кожний клас закладу, цивільний захист та все, що стосується цього питання – 3 години на тиждень. Для наведеного прикладу це складає  $1 + 0,5 \times 25 + 3 = 16,5$  годин.

Ми привели мінімальний перелік робіт, які виконує адміністратор в закладі освіти. Навіть у цьому випадку розрахунок за наведеним переліком становиться 126,85 годин. Це без урахування заходів, конкурсів та іншого, що не стосується безпосередньо здійснення функціонування закладу освіти. Однак сьогодні різноманітні конкурси займають не менш ніж 35-40 годин від робочого часу адміністратора. Якщо ми порівняємо з нормативним навантаженням адміністративного персоналу, яке становить 100 годин тижневого навантаження, в реальності отримаємо, що понаднормове навантаження адміністративного працівника закладу, який був взятий в якості прикладу, перевищує на 60% (див. рис. 2).

**Висновки.** Наведені приклади перенавантаження педагогів закладів загальної середньої освіти яскраво ілюструють про певні недоліки у розрахунку оплати педагогічних працівників, які здійснюються без аналізу реальних показників роботи працівників закладу, без врахування тих завдань, які не є головними в їх діяльності, але виконуються ними без урахування затрат праці.

І ця ситуація має серйозні наслідки, адже постійне перевантаження педагогічних працівників і невідповідність оплати праці відповідно до їх навантаження призводить до професійного вигорання або до пошуку роботи поза закладами освіти та в приватному репетиторстві власних учнів.

А тому, одним із чинників запобігання професійному виснаженню педагогів ми вбачаємо

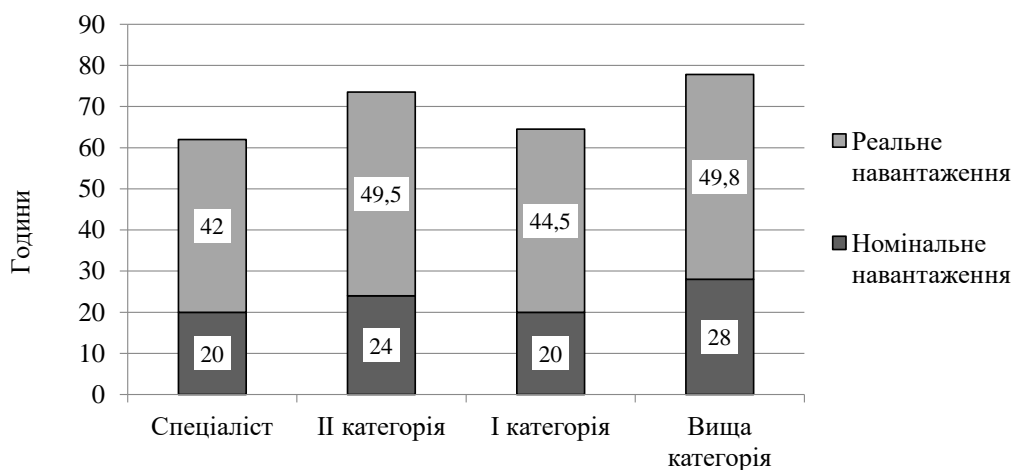


Рис. 1. Порівняльний аналіз рівня номінального та реального навантаження вчителів (за розрахунками авторів)



**Рис. 2. Порівняння розрахункової та реальної кількості адміністративних годин (за розрахунками авторів)**

у суттєвому переосмисленні підходу до нормування праці та запобіганні перевантаженню вчителів. Крім того, варто провести ревізію обсягу навантаження таких працівників освіти як "шкільний психолог", "соціальний педагог", "педагог-організатор" тощо.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Герчинський Я., Баркалая А., Туроніс Р. Як платити вчителям: Три приклади реформування національних систем оплати праці вчителів у Східній Європі. Київ, 2021. 170 с. URL: [https://ukurier.gov.ua/media/files/2021-7/Kniga\\_UAweb.pdf](https://ukurier.gov.ua/media/files/2021-7/Kniga_UAweb.pdf)
2. Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 р. № 1391. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-vstanovlennya-pidvis-a1391> (Дата звернення: 20.01.2022)
3. Економіка праці: навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
4. Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти: Наказ Міністерства від 15.04.1993 № 102. *База даних «Законодавство*

*України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0056-93> (дата звернення: 20.02.2022)

5. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ДП «Вид.дім «Персонал», 2012. 498 с.

6. Кодекс законів про працю України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 20.02.2022)

7. Малолеткова О. Зарплата вчителя: посібник для українських реформаторів. *Урядовий кур'єр*. URL: <http://surl.li/bklvo> (Дата звернення: 20.01.2022)

8. Підсумки і тренди 2021 року в освіті: офіційний сайт «Освіта.ua». URL: <https://osvita.ua/news/85288/> (Дата звернення: 20.01.2022)

9. Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 822. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-oplatu-praci-pedagogichnih-na-822> (Дата звернення: 20.01.2022)

10. William Adkins (2019) How Is Biweekly Pay Calculated? URL: <https://smallbusiness.chron.com/biweekly-pay-calculated-14252.html> (дата звернення: 20.01.2022).