

4. The Global Innovation Index 2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020/

5. The Global Talent Competitiveness Index 2020. Режим доступу: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>.

УДК 331.1.

Мельник С. В.

завідувач сектору професійної освіти
ДНУ «Інститут освітньої аналітики» МОН України,
м. Київ, Україна

ФОРМУВАННЯ ГАЛУЗЕВИХ РАМОК КВАЛІФІКАЦІЙ ЯК СКЛАДОВА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Статтями 34-39 Закону України «Про освіту» законодавчо закріплені ключові інституції Національної системи кваліфікацій, до яких, окрім іншого, належать і галузеві рамки кваліфікацій [1]. Формування останніх у країнах ЄС набули широкого поширення, перш за все, у таких видах економічної діяльності, як ІТ-індустрія, енергетика та енергозбереження, інформаційна безпека, лісове господарство та садово-паркова справа тощо.

Розглянемо на прикладі сфери вищої освіти підходи та етапи розроблення галузевої рамки кваліфікацій [2; 3].

1. Розподіл педагогічних і науково-педагогічних працівників за посадами, умовами оплати праці та іншої винагороди здійснюється відповідно до їх віднесення до рівнів Галузевої рамки кваліфікацій педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ГРК ЗВО).

2. ГРК ЗВО відповідно до норм чинного законодавства затверджується як окремий документ/чи як складова загальної Галузевої рамки кваліфікацій педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів освіти (ГРК ЗО) постановою уряду.

3. Віднесення педагогічних і науково-педагогічних працівників до тих чи тих рівнів Галузевої рамки кваліфікацій педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗВО здійснюється через

незалежне оцінювання їхніх професійних кваліфікацій відповідно до вимог профільних професійних стандартів.

4. Відповідні посади педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО, які віднесені до певних рівнів ГРК ЗВО, закріплюються за рівнями з діапазонами посадових окладів (зорієнтованих на кратність до розміру мінімальної заробітної плати) Галузевої тарифної сітки посадових окладів (ставок) педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗВО.

5. Галузева тарифна сітка посадових окладів (ставок) педагогічних та науково-педагогічних працівників ЗВО (ГТС ЗВО) відповідно до норм чинного законодавства затверджується постановою уряду.

Питання щодо збільшення розмірів посадових окладів (ставок) педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО — неприбуткових установ регулюються нормами та положеннями Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та Всеукраїнською асоціацією університетів-автономних інституцій сектору нефінансових корпорацій (назва умовна) (далі — Галузева угода), прийнятої на термін середньострокового бюджетного планування (3 роки).

Підвищення посадових окладів (ставок) педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти-неприбуткових установ закріплюється у Галузевій угоді та колективному договорі конкретного університету, виходячи з його фінансової спроможності та з урахуванням інших чинників ринкової економіки, з урахуванням норм та положень ГРК ЗВО і ГТС ЗВО шляхом кратного їх зростання (2-х, 3-х чи 4-х тощо).

6. Ключові підходи розбудови проєкту ГТС ЗВО полягають у такому:

— за подібністю, складністю, змістом і характером роботи, автономією та відповідальністю у прийнятті рішень, зарубіжними аналогами тощо розроблено 10-рівневу тарифну сітку, де згруповано 23 рівні ГРК, з яких 10-23 відносяться до ГРК ЗВО, а 7-10 рівні ГТС — до ГТС ЗВО;

— найнижчою педагогічною посадою без категорії, якій за нормами статті 61 Закону України «Про освіту» передбачений посадовий оклад у розмірі 3 мінімальних заробітних плат, визначено «вчителя початкової школи». Посади 1-4 рівнів ГРК не віднесені до посад педагогічних працівників. Розмір і діапазони тарифних коефіцієнтів для цих посад зорієнтовані на їх співвідношення до аналогів посад (за складністю та відповідаль-

ністю за роботу) у Єдиній тарифній сітці, та на максимальні розриви до 7 рівня ГТС ЗВО;

— з 7 по 9 рівень ГТС ЗВО передбачене пропорційне збільшення тарифного коефіцієнта для кожного рівня на 10 %. Великий розмір діапазону коефіцієнта для 10 рівня ГТС ЗВО визначений з огляду на те, що до цього рівня віднесено 23 рівень ГРК «Керівник закладу освіти», до якого належать перші керівники закладів освіти з різним рівнем навантаження, складності та відповідальності (дошкільні, шкільні заклади, заклади професійної освіти, університети тощо) (табл. 1).

Таблиця 1

**ПРОЄКТ ГАЛУЗЕВОЇ ТАРИФНОЇ СІТКИ
ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ (СТАВОК) ПЕДАГОГІЧНИХ
ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ (ГТС ЗВО)**

Рівень Галузевої тарифної сітки	Назва груп повних кваліфікацій посад педагогічних та науково-педагогічних працівників	Рівні Галу- зевої рамки кваліфікацій	Співвідношення до мінімальної заробітної плати (МЗП) (діапазон)
7	Асистент кафедри закладу вищої освіти	10	3.30-3.62
8	Методист у закладі вищої освіти Викладач закладу вищої освіти	11 18	4.00-4.39
9	Молодший (старший) науковий співробітник/ науковий співробітник закладу вищої освіти Доцент/Професор	19 20	4.40-4.83
9	Керівник структурного підрозділу закладу вищої освіти	21	4.84-5.31
10	Провідний (головний) науковий співробітник	22	
10	Керівник закладу вищої освіти	23	5.32-7.00

7. При подальшій роботі над ГРК ЗВО та ГТС ЗВО рекомендується, перш за все, звернути увагу на таке:

— детально проаналізувати віднесення тих чи інших посад до Переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників [4];

— орієнтуватися на підготовку пропозицій щодо внесення змін та доповнень до чинного законодавства стосовно скасування більшості надбавок і компенсацій. Як варіант — залишити лише гарантовану надбавку за напруженість праці (до 50 % від посадового окладу (ставки). Решта надбавок покривається віднесенням до того чи іншого рівня ГРК ЗВО, тобто через вимоги до кваліфікації (до займаної посади);

— віднесення до ГТС ЗВО, зокрема й до ГРК ЗВО, посад (часткових, додаткових часткових професійних кваліфікацій), які не відносяться (опосередковано відносяться) до формальної освіти (закладів освіти), але пов'язані із наданням освітніх послуг, носить рекомендаційний для роботодавців характер, є орієнтиром у рівні їхньої оплати праці. Це питання потребує додаткового вивчення;

— для рівня 10 ГТС ЗВО (можливо й для деяких інших) слід розробити шкали диференціації ставок керівників залежно від визначених критеріїв, наприклад, чисельність учнів, вихованців, студентів, інших отримувачів освітніх послуг; чисельність педагогічних (науково-педагогічних) працівників; річний обсяг фінансування (обіг) за надані освітні послуги тощо.

Список літератури

1. Закон України «Про освіту» (зі змінами). — URL:<https://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145—19/print>

2. Мельник С.В. Розроблення макетів галузевої рамки кваліфікацій та Галузевої тарифної сітки з оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників. — URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/AZ_Melnik_2018_Rozroblennya-maketu-proektiv-Galuzevoyi-ramki-kvalifikatsij-ta-.pdf

3. Мельник С.В. Методологічні підходи до оцінки кадрових потреб у фахівцях із вищою освітою зі спеціальностей. — URL: https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2020/06/2-na_sajt_AZ_Melnik_SV_Metodolog_pidh_otsinki_kadr_potr_fah_V_O-final.pdf

4. Постанова КМУ від 14 червня 2000 року за № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково- педагогічних працівників» (зі змінами). — URL:<https://zakon.rada.gov.ua/go/963-2000-p>