

**БЕЛОРУССКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**



**СЕРИЯ «БИБЛИОТЕКА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»
ВЫПУСК 44**

ОПЛАТА ТРУДА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

МИНСК 2015

Серия основана в 2007 году

Под общей редакцией Председателя
Белорусского профессионального союза
работников образования и науки А.А.Бойко

Редакционная коллегия:
Н.Н.Башко, Л.Л.Волкова, В.Г.Герасимович,
С.В.Виноградов, Р.О. Дапиро (главный редактор), М.Л.Лесун,
Л.В.Манюк, В.А.Сметкин, А.С.Суханов, Н.А.Филипцов, В.А.Харитонович

Издано по заказу
Центрального комитета Белорусского профессионального союза
работников образования и науки

Составитель, разработчик – заведующий отделом социально-экономической работы
Центрального комитета Белорусского профессионального союза
работников образования и науки В.Г.Герасимович

Оплата труда в вопросах и ответах. – Минск : Издательский Дом «Проф-Пресс», 2015. – 72 с.

Оплата труда работников образования имеет специфические особенности, что обусловлено своеобразием педагогического труда. Проблемные вопросы организации, нормированию и оплате труда были и остаются актуальными по настоящее время. Их число в последнее время значительно возросло.

В данный сборник включены вопросы, поступившие в адрес Центрального комитета отраслевого профсоюза, и ответы на них. Часть из них публиковалась в периодических изданиях.

Адресовано профсоюзному активу, работникам профсоюзных органов отраслевого профсоюза, межсоюзных органов, а также руководителям и специалистам организаций системы образования.

© Белорусский профессиональный союз
работников образования и науки, 2015

© Оформление. Издательский Дом
«Проф-Пресс», 2015

ОПЛАТА ТРУДА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

На вопросы отвечает заведующий отделом социально-экономической работы Центрального комитета Белорусского профессионального союза работников образования и науки В.Г.Герасимович

Должны ли учителя школ работать 6 дней в неделю?

В учреждениях общего среднего образования предусмотрена шестидневная рабочая неделя, включающая пятидневную учебную неделю и один день недели для проведения с учащимися физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых и иных воспитательных мероприятий. (Часть 4 статьи 158 Кодекса Республики Беларусь об образовании).

В соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 № 255 “Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь” (далее – постановление № 255) для учителей установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Кроме того, Приложением 2 к постановлению 255 для учителя установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку в неделю (она составляет 20 часов).

Оплата учителю производится за часы педагогической нагрузки, так называемую нормируемую часть рабочего времени. Согласно постановлению Министерства образования Республики Беларусь 30.03.2007 № 25 «О некоторых особенностях регулирования труда педагогических работников» ставка учителя исчисляется с учетом ежегодно устанавливаемого в астрономических часах (в неделю, в год) объема педагогической нагрузки и выплачивается ежемесячно равными частями в течение учебного года.

Остальная часть рабочего времени, которая выполняется учителем в соответствии с его должностными обязанностями, определенными в выпуске 28 Квалификационного справочника должностей служащих, занятых в образовании, устанавливаемыми правилами трудового распорядка, уставом учреждения, коллективным, трудовым договором является ненормируемой частью.

Таким образом, рабочее время учителя не ограничивается только объемом педагогической нагрузки. Выполнение работы на должности учителя осуществляется в пределах установленной для его сокращенной продолжительности рабочего времени, не превышающей 36 часов в неделю.

Это значит, что руководитель учреждения может привлекать учителя к работе в субботу, в шестой день недели, руководствуясь подпунктом 24.21 пункта 24 Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013-2016 годы, согласно которому работа учителей в шестой школьный день планируется в соответствии с планами воспитательной, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, расписаниями работы объединений по интересам, спортивных секций, спортивных залов, факультативных, стимулирующих, поддерживающих занятий, консультаций, приказами руководителей. Но это не означает необходимость присутствия всех учителей в учреждении в субботу. Ненормируемые виды работ они могут выполнять и за пределами учреждения (подготовка к урокам, разработка заданий и т.д.)

При этом ненормируемая часть рабочего времени учителя не подлежит учету для начисления заработной платы.

Сколько дней в неделю должен работать воспитатель ГПД?

Понятие режима рабочего времени, то есть порядка распределения руководителем учреждения установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов определено статьей 123 ТК.

Режим рабочего времени устанавливается локальными нормативными правовыми актами учреждения общего среднего образования (правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работ (сменности), учебным расписанием).

Кодексом Республики Беларусь об образовании определено, что учреждения общего среднего образования работают в режиме шестидневной рабочей недели. Это значит, что для каждого работника данного учреждения шестой день недели (суббота) является рабочим днем.

Статьей 19 ТК определены обязательные сведения и условия, которые должны содержаться при заключении руководителем учреждения общего среднего образования трудового договора (контракта) работником. Одним из них является режим труда и отдыха работника. Как правило, в трудовом договоре (контракте), заключенном между руководителем и работником учреждения общего среднего образования, прописываются рабочие дни: понедельник – суббота; выходной – воскресенье.

Вместе с тем, поскольку в шестой день недели (субботу) не предусмотрено проведение учебных занятий, то в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения общего среднего образования для отдельных категорий работников может быть предусмотрена пятидневная рабочая неделя.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц 8 и 20 числа. Была в трудовом отпуске с 5 по 15 января. После выхода из отпуска в аванс (20.01.) ничего не получила. Правомерно ли это?

Да, правомерно.

В соответствии с частью первой статьи 73 Трудового кодекса Республики Беларусь выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Обычно эти даты приходятся на начало и середину месяца. Выплата аванса производится в середине месяца, а окончательный расчет за отработанный месяц – в начале следующего месяца.

Трудовым законодательством размер аванса не определен. Вместе с тем, частью 3 пункта 8 статьи 175 Налогового кодекса Республики Беларусь используется понятие «оплата труда за первую половину месяца».

Так как половина месяца это 50%, то начисленная заработная плата за первую половину месяца работнику не должна превышать данного размера. Кроме того, из заработной платы производятся соответствующие удержания подоходного налога, обязательных страховых взносов, профсоюзных взносов. Поэтому работнику можно выплатить заработную плату за первую половину месяца не более 40%.

В нашем случае работнику предоставлен трудовой отпуск с 5 по 15 января. Согласно требованиям законодательства о труде (статья 176 Трудового кодекса РБ) за дни трудового отпуска наниматель обязан ему произвести соответствующий расчет и выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

Таким образом, нанимателем за первую половину месяца произведен расчет с работником. Он получил причитающуюся ему сумму за время нахождения в отпуске и аванс ему не полагается.

У меня работает завхоз на 0,5 ставки и сторожем на 0,5 ставки по контракту. А также сторожем на 0,5 ставки по трудовому договору работает другой работник. Отдел образования поставил в известность, что завхоз не может работать сторожем и мне надо его перевести на 0,5 ставки завхоза или на 1 ставку сторожа. Но моя сотрудница беременна. Имею ли я право перевести ее на 1 ставку сторожа или на 0,5 ставки завхоза.

Требования отдела образования обоснованы. В данном случае заведующим учреждением дошкольного образования нарушаются требования действующего законодательства о труде. Заведующий хозяйством, работающий на 0,5 ставки, не может выполнять работу сторожа (0,5 ставки) на условиях совместительства.

Согласно Общегосударственному классификатору РБ ОКРБ 006 – 2009 «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденному постановлением Министерства труда и социальной защиты 22.10.2009 № 125 заведующий хозяйством относится к категории руководителей.

Для руководителей установлены ограничения работы по совместительству. Так, в соответствии со статьей 255 Трудового кодекса Республики Беларусь и статьей 17 Закона Республики Беларусь 20.07.2006 № 165-З «О борьбе с коррупцией» с дополнениями и изменениями, им запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Поэтому, заведующий учреждением дошкольного образования обязан устранить установленное нарушение.

С 1990 года по 2007 год работала в детском саду на 1 ставку кастеляншей. С 2007 года 0,5 ставки сняли. В другом саду в этом же городе с таким объемом числиться 1 ставка. Каким образом можно вернуть снятые 0,5 ставки?

Назначение работника на ту или иную должность, профессию осуществляется приказом руководителя учреждения дошкольного образования в соответствии со штатным расписанием, которым определены должности работников и профессии рабочих.

Если в штатном расписании не предусмотрена 1 ставка, а только 0,5 ставки кастелянши, то работник может работать соответственно только на 0,5 ставки.

При составлении штатного расписания руководствуются Типовыми штатами и штатными нормативами численности работников дошкольных учреждений, утвержденными постановлением Министерства образования Республики Беларусь 10.05.2000 № 17 (далее – Типовые штаты).

Пунктом 30 Типовых штатов предусмотрено, что должность кастелянши в учреждениях дошкольного образования устанавливается при наличии до 130 детей – 0,5 единицы, от 130 до 240 детей – 1 единица, свыше 240 детей – 1,5 единицы.

Возможно, в 2007 году в учреждении дошкольного образования произошло уменьшение количества детей и поэтому произошло сокращение 0,5 ставки кастелянши.

Кроме того, пунктом 15 Типовых штатов учреждению дошкольного образования предоставлено право утверждать структуру учреждения, штатное расписание в пределах фонда заработной платы. Типовые штаты учреж-

дений дошкольного образования вводятся в полном объеме при наличии бюджетных ассигнований (пункт 16 Типовых штатов). Поэтому, возможно по причине недостатка выделенных бюджетных назначений руководителем учреждения дошкольного образования произведено сокращение 0,5 ставки.

Более точную информацию о причине, по которой произошло уменьшение 0,5 ставки кастелянши, можно получить, обратившись к нанимателю, так как Вас должны были уведомить об этом.

Целесообразность введения той или иной должности, профессии определяется руководителем учреждения дошкольного образования. В соответствии с пунктом 17 Типовых штатов руководитель учреждения дошкольного образования с согласия соответствующего управления (отдела) образования, финансовых органов местных исполнительных и распорядительных органов может вводить дополнительные штатные единицы, не предусмотренные данными Типовыми штатами.

Может ли преподаватель 1 категории по специальности учитель русского языка и литературы получить категорию воспитателя дошкольного образования, если она с ноября 2012 по март 2013 года работала воспитателем. После этого в должности заместителя по основной деятельности ДЦРР. А также с сентября по декабрь 2013 работала по совмещению воспитателем на 0,25 ставки. В настоящее время работает заместителем заведующего по основной деятельности.

В соответствии с пунктом 6 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 22.08.2012 № 101 с дополнениями и изменениями (далее – Инструкция), присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам производится по занимаемой должности.

В настоящее время Вы работаете заместителем заведующего по основной деятельности учреждения дошкольного образования. Данная должность относится к категории руководителей. Для должностей руководителей не предусмотрено квалификационное категорирование.

Периоды работы воспитателем дошкольного образования будут рассматриваться для зачисления в стаж работы по специальности при занятии соответствующей должности.

В соответствии с вышеизложенным заместитель заведующего по основной деятельности учреждения дошкольного образования не может

претендовать на получение квалификационной категории по должности воспитателя дошкольного образования.

Правомерно ли требование бухгалтерии предоставлять табель рабочего времени до 25 числа текущего месяца, а не до 1 числа следующего месяца? Какими документами это регламентируется?

Нет, неправомерно.

Согласно статье 133 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. Такой учет ведется в табелях учета использования рабочего времени. В данном документе содержатся сведения о фактически отработанных часах и неотработанном времени. Таким образом, табель учета использования рабочего времени является документом, который позволяет учесть фактически отработанное работником время для осуществления расчетов по заработной плате.

Учету в табеле подлежит фактическое рабочее время, которое состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время. Так, рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности (статья 110 ТК).

Лицами, ответственными за табельный учет, данные с отражением ежедневных затрат рабочего времени за месяц на каждого работника заносятся в табель учета использования рабочего времени.

По окончании календарного месяца заполненный табель без исправлений, подписанный лицами, ответственными за его составление, передается в бухгалтерию, где на его основании производится расчет заработной платы и других выплат.

Надо отметить, что закрывать табель досрочно за несколько дней до окончания расчетного месяца не рекомендуется. Вместе с тем, на практике так нередко поступают (например, табель подписывается 25 числа и всем работникам проставляются рабочие дни с 25-го по 30-е (31-е) число). В результате, если работник заболел (возьмет отпуск без сохранения заработной платы и т.п.) может оказаться, что ему излишне выплачена заработная плата. Ее придется удерживать из начислений следующего месяца как неотработанный аванс, выданный работнику в счет заработной платы (п. 1 ч. 2 ст. 107 ТК).

Заместитель директора работает в начальной школе на 0,5 ставки. Может ли он в этой же школе работать лаборантом? Если может, то насколько ставки?

Нет, не может.

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 30.03.2007 г. №26 (в ред. постановления Минобразования 07.10.2011 №269) «О совершенствовании организации труда педагогических работников» руководителям (их заместителям) учреждений образования (их структурных подразделений) предоставлено право выполнять в рабочее время оплачиваемую педагогическую деятельность в части реализации образовательных программ по месту основной работы в объеме не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников.

Трудовым кодексом Республики Беларусь (статья 255) руководителям на условиях совместительства разрешается только преподавательская, научная или творческая деятельность.

Работа лаборанта не связана с педагогической деятельностью при реализации образовательных программ, поэтому заместитель директора не может быть принят на эту должность.

Положена ли надбавка за сложность труда помощнику воспитателя? Помогает ли помощник воспитателя на занятиях?

Подпунктом 2.8 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» определено, что надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ (далее – надбавки стимулирующего характера) в размере до 50% оклада (ставки) устанавливаются руководителям, специалистам и служащим.

В соответствии с выпуском 28 Единого квалификационного справочником должностей служащих, занятых в образовании, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь 28.04.2001 №53 с изменениями и дополнениями, помощник воспитателя относится к категории служащих. Поэтому ему может быть установлена надбавка стимулирующего характера.

Право определять индивидуальные размеры надбавок принадлежит руководителю учреждения образования. Конкретные размеры надбавок стимулирующего характера определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг).

Помощник воспитателя не принимает непосредственное участие в образовательном процессе. В его должностные обязанности входит участие в организации жизнедеятельности обучающихся, осуществление ухода за ними в течение пребывания их в учреждении образования (оказание помощи в одевании, раздевании, умывании, кормлении, купании, укладывании детей в постель, сопровождении на лечебно-профилактические мероприятия, прогулку под руководством воспитателя). Участие в образовательном процессе (оказывает помощь детям-инвалидам на учебном занятии в случае, когда их самостоятельная деятельность ограничена по состоянию здоровья). Осуществляет комплекс неотложных мероприятий по санитарно-гигиеническому уходу за детьми, в том числе детьми-инвалидами, оказывает им помощь при перемещении, самообслуживании; контролирует соблюдение ими распорядка дня. Выполняет рекомендации воспитателя, направленные на сохранение и укрепление здоровья детей. Обеспечивает соответствие санитарного состояния закрепленных помещений установленным санитарно-гигиеническим правилам. Взаимодействует с педагогическим и медицинским персоналом учреждения образования по обеспечению образовательного процесса, оздоровительной работы. Участвует в работе педагогических советов, родительских собраний и выполняет их решения.

У воспитателя с 30-летним стажем забрали вторую квалификационную категорию. Образование считается средним специальным (педагогическим). В ноябре экономист отдела образования уведомил без ссылки на нормативные акты заведующую о том, что категория воспитателя снята за сентябрь и октябрь и будет произведен перерасчет (удержано более 705000рублей). Насколько правомочны действия экономиста и главного бухгалтера отдела образования? Какие документы это регламентируют?

В соответствии с выпуском 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании», утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь 28.04.2001 № 53 с последующими изменениями и дополнениями к воспитателю дошкольного образования предъявляются следующие квалификационные требования: высшее образование по профилю «Педагогика» (направление «Педагогика детства») или по профилю «Педагогика. Профессиональное образование» и переподготовка по направлению «Педагогика детства» и стаж работы в должностях педагогических работников не менее 3 лет.

Статьей 98 Кодекса Республики Беларусь об образовании определено, что документом о высшем (среднем специальном образовании) является

диплом установленного государственного образца, подтверждающий освоение содержания соответствующей образовательной программы, в том числе с присвоением квалификации. А лица, окончившие педклассы, его не имеют, то образование у них в соответствии с аттестатом – общее среднее.

В соответствии с постановлением Министерства труда 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» начиная с 01.02.1994 специалисты, не имеющие среднего специального образования, на должности педагогических работников не назначаются, за исключением совмещающих работу с обучением и закончивших два курса высшего учебного заведения или занимающихся на последнем курсе учреждения, обеспечивающего получение среднего специального образования.

Для работников, не имеющих среднего специального образования и принятых в учреждения образования до 1 февраля 1994 года, уровень образования, установленный при определении ставки заработной платы по ранее действующему законодательству, сохраняется на период работы у того же нанимателя.

В случае перехода на работу к другому нанимателю на должность воспитателя без соответствующего образования такое право теряется.

Если же наниматель принял на должность воспитателя работника с образованием «педклассы», тем самым нарушив требования действующего законодательства, а затем обнаружил свою ошибку, он ее должен устранить. В соответствии со статьями 32 и 87 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

Таким образом, если Вы были приняты на работу воспитателем второй квалификационной категории с уровнем образования «педклассы» после 1 февраля 1994 года, то на основании вышеизложенного, наниматель имеет право пересмотреть условия оплаты труда и соответствие занимаемой должности.

Почему нельзя оплатить воспитателям за фактически отработанное время, превышающее 3,6 часа, если режим работы группы 12 часов? (7,2+3,6=10,8 не оплачено остается 1,2 часа).

Регулирование труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с главой 32 (статьи 343 – 351) Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Статьей 345 ТК определено, что продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормальной продолжи-

тельности рабочего времени, установленной законодательством о труде (ст.111-114 ТК).

Работа по совместительству не должна превышать половины рабочего времени, предусмотренного именно для данной работы, т.е. норма рабочего времени рассчитывается по работе по совместительству. Если по совместительству установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то в расчет продолжительности работы берется установленное сокращенное рабочее время.

Для воспитателей учреждений дошкольного образования установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. (Постановление Министерства образования Республики Беларусь 5.09.2011г. №255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников»).

В соответствии с вышеизложенным, на условиях совместительства он может выполнять работу не более чем на 0,5 ставки и в течение недели он должен отработать 18 часов (на полставки).

То есть, в данном случае продолжительность рабочего времени должна быть приведена в соответствие с законодательством.

Учитель второй квалификационной категории, работавший в школе, уволился из нее и устроился воспитателем в учреждение дошкольного образования. Сохранится ли на должности воспитателя дошкольного образования вторая категория учителя? Какой порядок ее присвоения?

В данной ситуации необходимо руководствоваться пунктом 20 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 22.08.2012 г. №101 (в редакции постановления Министерства образования Республики Беларусь от 26.03.2014 №20). В соответствии с данным пунктом при прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории имеют право претендовать независимо от стажа работы, который определен частью первой пункта 19 названной инструкции, на присвоение той же квалификационной категории воспитатели дошкольного образования, если им присвоена соответствующая квалификационная категория по должности учителя.

Это значит, что при наличии второй квалификационной категории по должности учителя и желания пройти аттестацию на присвоение той же квалификационной категории по должности воспитателя дошкольного

образования, в соответствии с пунктом 17 вышеназванной инструкции необходимо подать заявление в аттестационную комиссию учреждения образования в срок до 31 марта текущего учебного года.

В свою очередь, аттестационная комиссия осуществляет допуск этого педагогического работника к аттестации на присвоение второй квалификационной категории по должности воспитателя дошкольного образования, независимо от стажа работы на данной должности. Аттестация проводится в форме аттестационного собеседования на заседании аттестационной комиссии в срок, установленный в соответствии с графиком аттестации.

Присвоение или отказ в присвоении первой квалификационной категории по должности воспитателя является прерогативой аттестационной комиссии.

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с пунктом 18 Инструкции обязательными условиями допуска к аттестации на присвоение квалификационной категории, кроме указанных требований к наличию стажа, являются соответствие полученного образования квалификационным требованиям и освоение содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов в сроки, предусмотренные законодательством.

Квалификационным справочником должностей служащих, занятых в образовании, для воспитателя дошкольного образования установлены следующие квалификационные требования: высшее (среднее специальное) образование по профилю “Педагогика” (направление “Педагогика детства”) или по профилю “Педагогика. Профессиональное образование” и переподготовка по направлению “Педагогика детства”.

Поэтому в ближайшее время необходимо пройти повышение квалификации или переподготовку, чтобы на период проведения аттестации соответствовать всем вышеуказанным требованиям.

Учитель иностранного языка имеет стаж работы по специальности 3 года. Последних несколько лет не работал по семейным обстоятельствам. В этом году вернулся работать учителем английского языка в школу. Может ли он претендовать на присвоение второй квалификационной категории?

В соответствии с пунктом 18 действующей инструкции по аттестации педагогических работников обязательными условиями допуска педагогического работника к аттестации на присвоение любой квалификационной категории являются:

1. Соответствие полученного образования квалификационным требованиям. По каждой должности педагогических работников они

определены в выпуске 28 Квалификационного справочника должностей служащих, занятых в образовании, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 №105 «О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих».

2. Наличие стажа работы (кроме случаев, определенных инструкцией). Для претендентов на присвоение второй и первой квалификационной категории стаж работы на должности, по которой они аттестуются должен быть два года; высшей и квалификационной категории “учитель-методист” – три года со дня присвоения предыдущей квалификационной категории.

3. Освоение содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов в сроки, предусмотренные законодательством. Если установлено обязательное повышение квалификации один раз в три года, то для прохождения аттестации, в том числе и на присвоение второй квалификационной категории данное условие должно соблюдаться.

Я молодой специалист, второй год работаю учителем информатики в школе с нагрузкой 20 часов (18ч. уроки+1ч. факультатив+1ч. проверка тетрадей). Администрация настойчиво предлагает мне преподавать еще 4 часа математики еженедельно. Имею ли я право отказаться от часов математики? Обязательно ли администрации догружать меня до ставки, если не хватает часов? Не нарушено ли трудовое законодательство в отношении меня, когда я всю первую четверть осуществляла по 10 часов в неделю замену математики? Какие нормативно-правовые акты регулируют организацию классного руководства, а также обязательные к ведению документы учителем?

Нормирование рабочего времени производится путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной (рабочей недели). При этом нормальной признается продолжительность рабочего времени, равная полной (ст.112 ТК) или сокращенной (ст.113 и 114 ТК) его норме.

В соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 № 255 “Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь” (далее – постановление № 255) для учителей установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Кроме того, Приложением 2 к постановлению № 255 для учителя установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку в неделю (она составляет 20 часов).

Поэтому при приеме на работу (в том числе и молодого специалиста) на должность учителя наниматель обязан обеспечить его объемом педагогической нагрузки не менее, чем на полную ставку.

Если Вы приняты учителем информатики на ставку с образованием соответствующим преподаванию только информатики, то имеете право отказаться от предлагаемой нагрузки по математике. Но, если приняты учителем информатики и математики в соответствии с дипломом о полученном образовании по преподаванию информатики и математики, то нет.

Нарушения законодательства о труде по замене 10 часов в неделю математики нет, так как она осуществлялась в рамках продолжительности рабочего времени учителя и не превысила 36 часов в неделю (20 часов ставка учителя информатики и 10 часов замены = 30 часов).

Порядок назначения классного руководителя учреждения общего среднего образования, его функциональные обязанности, основные требования к работе, порядок отражения фактического выполнения организационно-воспитательной работы определены в Инструктивно-методическом письме об организации классного руководства и работы куратора учебной группы в учреждениях образования 29 ноября 2012 г. № 11-01-07/П-755. Классный руководитель назначается из числа педагогических работников приказом руководителя учреждения общего среднего образования, исходя из установленных основных требований к его работе. Такими являются: профессиональная компетентность, личная готовность к осуществлению идеологической и воспитательной работы, гражданственность, высокая нравственная и политическая культура, ответственность и коммуникабельность.

Перечень документов для отдельных педагогических работников учреждений общего среднего образования в соответствии с их должностными обязанностями утвержден Министром образования Республики Беларусь (Инструктивно-методическое письмо 21.10.2014 № 05-21/212 «О документообороте в учреждениях общего среднего образования»).

Кроме того, руководитель учреждения общего среднего образования на основании данного перечня документов с учетом специфики деятельности учреждения образования определяет перечень документов, образующихся в работе учреждения, и несет ответственность за состояние дел по вопросам документооборота.

В соответствии со статьей 54 ТК руководитель учреждения при приеме Вас на работу обязан был ознакомить под роспись с порученной работой, коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок.

Засчитывается ли в педагогический стаж учителю начальных классов работа с педагогической нагрузкой 18 или 19 часов, при наполняемости класса 15 человек для выхода на досрочную профессиональную пенсию?

Для целей профессионального пенсионного страхования одним из критериев оценки условий труда для учителя является: «проведение учебных занятий (осуществление образовательного процесса) в классах (группах) с наполняемостью на протяжении учебного года не менее 80% от предельного количества учащихся, установленного законодательством для соответствующего типа учреждения (для общего среднего, специального образования)» (подпункт 24.2.1. Положения о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или) особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования и порядок их применения, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490 (далее – постановление № 1490). Данное условие не применяется в отношении работников учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах.

Это означает, что для исчисления профессионального стажа, ежемесячно на протяжении учебного года будет учитываться наполняемость в классах, не менее 80% от предельного количества учащихся, установленная законодательством для соответствующего типа учреждения (по списочному составу). К примеру: наполняемость в I - IV классах учреждений общего среднего образования не должна превышать 20 учащихся. Учитель, имеющий полную нагрузку (20 часов), часы организационно-воспитательной работы, дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся, работает в классе на протяжении учебного года с количеством 15 учащихся в учреждении общего среднего образования, расположенном в городе. Период работы в данном классе не будет засчитан ему в профессиональный стаж, так как количество учащихся составляет менее 80% от установленной наполняемости ($20 \text{ учащихся} \times 0,8 = 16 \text{ учащихся}$).

В соответствии с разъяснением Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь подлежат профессиональному пенсионному страхованию педагогические работники при выполнении трех условий одновременно: занятость не менее чем на полную ставку (оклад), в том числе ведением педагогической деятельности в части реализации образовательных программ в полном объеме, выполнением организационно-воспитательной работы, осуществлением дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся.

Поэтому, ведение только педагогической деятельности в соответствии с установленной нормой часов в неделю, без часов организационно-воспи-

тательной работы и осуществления дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся не будет засчитано в профессиональный стаж для выхода на досрочную профессиональную пенсию.

Производится ли повышение тарифных ставок заведующим хозяйством и шеф-поварам учреждений образования находящимся в сельской местности?

Указом Президента Республики Беларусь 01.06.2007 №254 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников» предусмотрено повышение на 20% тарифных ставок (окладов) руководителям и специалистам организаций (их структурных подразделений) здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта, социального обслуживания, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, расположенными в сельской местности.

Согласно Общегосударственному классификатору РБ ОКРБ 006 – 2009 «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденному постановлением Министерства труда и социальной защиты 22.10.2009 № 125 заведующий хозяйством и шеф-повар относятся к категории руководителей.

Поэтому данным категориям работников должны производиться повышения их тарифных ставок (окладов) в соответствии с вышеназванным Указом.

Когда произошло повышение тарифной ставки учителя на 25%, в расчетных листках учителей это повышение отражается дважды – в двух графах, а у воспитателя группы продленного дня – только один. Почему так?

Первое из указанных в вопросе повышение на 25% тарифных окладов (ставок) всем категориям педагогических работников (в том числе воспитателям групп продленного дня), за исключением профессорско-преподавательского состава, произведено с 1 сентября 2010 года в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 01.09.2010 №1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 06.08.2013 №689 «О повышении заработной платы отдельным категориям педагогических работников» установлено повышение на 25% тарифных ставок (окладов) учителям и педагогам дополнительного образования учреждений

образования, иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, а также преподавателям учреждений образования, реализующих образовательные программы профессионально-технического и среднего специального образования. Данным постановлением не предусмотрено повышение тарифных ставок воспитателям групп продленного дня. Поэтому для учителей в расчетных листках суммы повышений на 25% отражаются дважды, а у воспитателей групп продленного дня – один раз.

Второй год в учреждениях общего среднего образования введена должность руководителя физического воспитания. Ставка его маленькая. Почему у руководителя физического воспитания учреждения дошкольного образования есть возможность получения квалификационной категории, а значит и повышения зарплаты, у нас – нет? Сколько часов должен отрабатывать он должен отрабатывать на 0,5 ставки? Каким нормативным документом установлены его должностные обязанности?

Квалификационным справочником должностей служащих, занятых в образовании, присвоение второй, первой, высшей квалификационных категорий предусмотрено для руководителя физического воспитания учреждений образования, реализующих образовательную программу дошкольного образования, образовательную программу специального образования на уровне дошкольного образования, образовательную программу специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью. (Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 №105 «О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих»).

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 24.04.2013 №22 «О типовых штатах и нормативах численности работников отдельных учреждений общего среднего и специального образования», которое вступило в силу с 06.09.2013 года, в учреждениях общего среднего образования для проведения спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных и других мероприятий введена должность руководителя физического воспитания.

В соответствии с письмом Министерства образования Республики Беларусь 02.10.2013 №16-03-17/22-ПО «О разъяснении законодательства» по данной должности квалификационное категорирование не предусматривается и соответственно оплата за квалификационную категорию не производится.

Продолжительность рабочего времени для руководителя физического воспитания при реализации программы общего среднего образования составляет 40 часов в неделю. Соответственно, если работник принят на 0,5 ставки руководителя физического воспитания, то он должен работать 20 часов в неделю.

Должностные обязанности руководителя физического воспитания прописаны в его квалификационной характеристике, в выпуске 28 Квалификационного справочника должностей служащих, занятых в образовании, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 №105 «О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих».

Я работаю учителем начальных классов и имею высшую квалификационную категорию учителя. В этом году кроме основной ставки учителя начальных классов, еще работаю по совместительству на 0,5 ставки воспитателем группы продленного дня. Могу ли я претендовать на высшую категорию воспитателя группы продленного дня? Если да, каким должен быть порядок действий с моей стороны.

Присвоение квалификационных категорий педагогическому работнику производится по занимаемой должности. Вы приняты по совместительству на должность воспитателя группы продленного дня на 0,5 ставки.

В данной ситуации необходимо руководствоваться пунктом 20 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 22.08.2012 г. №101 с дополнениями и изменениями. В соответствии с данным пунктом при прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории имеют право претендовать независимо от стажа работы, который определен частью первой пункта 19 названной инструкции, на присвоение той же квалификационной категории воспитателя, если им присвоена соответствующая квалификационная категория по должности учителя.

Это значит, что при наличии высшей квалификационной категории по должности учителя и желания пройти аттестацию на присвоение той же квалификационной категории по должности воспитателя, в соответствии с пунктом 17 вышеназванной инструкции необходимо подать заявление в аттестационную комиссию учреждения образования в срок до 31 марта текущего учебного года.

В свою очередь, аттестационная комиссия осуществляет допуск педагогического работника к аттестации на присвоение высшей квалификационной категории по должности воспитателя, независимо от стажа работы на данной должности. Аттестация проводится в форме аттестационного собеседования на заседании аттестационной комиссии в срок, установленный в соответствии с графиком аттестации.

Присвоение или отказ в присвоении высшей квалификационной категории по должности воспитателя является прерогативой аттестационной комиссии.

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с пунктом 18 Инструкции обязательными условиями допуска к аттестации на присвоение квалификационной категории, кроме указанных требований к наличию стажа, являются соответствие полученного образования квалификационным требованиям и освоение содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов в сроки, предусмотренные законодательством.

Квалификационным справочником должностей служащих, занятых в образовании, для воспитателя установлены следующие квалификационные требования: высшее (среднее специальное) образование по профилям “Педагогика”, “Педагогика. Профессиональное образование” или высшее (среднее специальное) образование и переподготовка по профилям “Педагогика”, “Педагогика. Профессиональное образование”.

Поэтому в ближайшее время необходимо пройти повышение квалификации или переподготовку, чтобы на период проведения аттестации соответствовать всем вышеуказанным требованиям.

Могут ли я, работая заведующим дошкольного учреждения, за дополнительную плату выполнять обязанности заместителя заведующего, когда тот находится в отпуске?

Доплата не полагается.

Заведующий учреждением дошкольного образования относится к категории руководителей. Для руководителей установлены ограничения выполнения иных оплачиваемых работ, не связанных с исполнением их служебных (трудовых) обязанностей, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами (статья 255 Трудового кодекса Республики Беларусь, статья 17 Закона Республики Беларусь 20.07.2006 № 165–З «О борьбе с коррупцией»).

Подскажите, пожалуйста, какие материалы необходимо предоставить и как их оформить воспитателю дошкольного учреждения при присвоении 2,1 и высшей квалификационной категорий?

В соответствии с пунктом 17 Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования), утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 22.08.2012 №101 (далее – Инструкция), педагогический работник, который изъявил желание пройти аттестацию на присвоение соответствующей квалификационной категории, подает письменное заявление в аттестационную комиссию учреждения, в котором он работает до 31 марта текущего учебного года. Поэтому, начиная с 1 сентября 2014 года, воспитатель учреждения дошкольного образования может подать соответствующее заявление.

Надо отметить, что в соответствии с нынешней редакцией Инструкции появилось такое понятие, как допуск к прохождению аттестации. Решение о допуске или отказе от допуска педагогического работника к аттестации принимается на очередном заседании аттестационной комиссии.

В пункте 18 Инструкции определены обязательные условия допуска педагогического работника к аттестации на присвоение соответствующей квалификационной категории. Такими являются: соответствие полученного образования квалификационным требованиям, наличие стажа работы в соответствии с пунктом 19 Инструкции (кроме определенных Инструкцией случаев) и освоение содержания образовательной программы повышения квалификации в сроки, предусмотренные законодательством.

Организационная работа по подготовке к аттестации осуществляется лицом, уполномоченным руководителем учреждения дошкольного образования, с участием членов аттестационной комиссии (пункт 23 Инструкции). Она включает несколько этапов, а именно:

- изучение педагогической деятельности аттестуемого. Для работника, претендующего на присвоение второй квалификационной категории – за два последних года; первой и высшей – за три последних года;
- подготовка аналитической информации по итогам изучения педагогической деятельности за соответствующие периоды, а также подробные сведения о прохождении предыдущей аттестации и принятом решении;
- составление характеристики педагогического работника, которая отражает оценку его профессиональных, деловых и личных качеств.

Для педагогических работников, претендующих на присвоение второй и первой квалификационных категорий, аттестация проводится в форме аттестационного собеседования; на высшую квалификационную

катеґорию – квалификационного экзамена и аттестационного собеседования. Необходимо отметить, что сначала сдается квалификационный экзамен, а затем проводится аттестационное собеседование.

Имеет ли право заведующий учреждением дошкольного образования сдать на первую квалификационную категорию, если она еще работает на 0,25 ставки воспитателем? Касаются ли надбавки за категорию заведующих дошкольных учреждений? С 2001 года присвоена 2-я категория; с 2003 года – заместитель заведующего; с 2008 – заведующая.

Для должностей руководителей, к которым относится заведующий учреждением дошкольного образования, квалификационное категорирование не предусмотрено.

В соответствии с пунктом 6 Инструкции присвоение квалификационных категорий педагогическим работникам производится по занимаемой должности. Таким образом, чтобы аттестоваться на первую квалификационную категорию воспитателя, заведующая учреждением дошкольного образования должна работать в этой должности. Для получения первой квалификационной категории по должности воспитателя, необходимо наличие стажа работы в должности воспитателя второй квалификационной категории 3 года.

Вместе с тем, в силу установленных ограничений для руководителей (статья 255 ТК и статья 17 Закона РБ «О борьбе с коррупцией») заведующий учреждением дошкольного образования не может работать воспитателем по совместительству.

На основании вышеизложенного, работая в должности заведующего учреждением дошкольного образования и имея вторую квалификационную категорию воспитателя, она не может претендовать на получение первой квалификационной категории по должности воспитателя.

В соответствии с подпунктами 1.2. и 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь 23.08.2014 №818 «О некоторых вопросах повышения оплаты труда отдельным категориям работников системы образования» заведующей учреждением дошкольного образования должна производиться оплата за наличие второй квалификационной категории воспитателя в размере 30% ее тарифной ставки.

В дошкольном учреждении работает заведующий хозяйством. Можно ли ему работать по совместительству кладовщиком или совмещать профессию кладовщика?

Согласно Общегосударственному классификатору РБ ОКРБ 006 – 2009 «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденному постановле-

нием Министерства труда и социальной защиты 22.10.2009 № 125 заведующий хозяйством относится к категории руководителей.

Статьей 255 Трудового кодекса Республики Беларусь для руководителей организаций установлены ограничения работы по совместительству. Им запрещается выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства, кроме педагогической (в части реализации содержания образовательных программ), научной или иной творческой деятельности, а также медицинской практики, если иное не предусмотрено законодательными актами.

Статьей 17 Закона Республики Беларусь 20.07.2006 № 165-З «О борьбе с коррупцией» с дополнениями и изменениями установлено, что руководители учреждений не вправе выполнять иную оплачиваемую работу, не связанную с исполнением служебных (трудовых) обязанностей по месту основной работы (кроме преподавательской, научной, культурной, творческой деятельности и медицинской практики), если иное не установлено Конституцией Республики Беларусь.

Педагогическая деятельность (преподавательская работа) регулируется расписанием уроков (учебных занятий) в классах, группах, объединениях по интересам обучающихся при реализации образовательных программ, а также планами воспитательской работы.

В соответствии с вышеизложенным, заведующий хозяйством учреждения дошкольного образования не может выполнять работу кладовщика на условиях совместительства.

Подпунктом 2.5 пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (далее - постановление № 6) определен порядок установления доплат работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Данные доплаты руководители учреждений дошкольного образования имеют право устанавливать в пределах фонда заработной платы своим заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, служб и их заместителям, специалистам, служащим, рабочим в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

Должностными обязанностями заведующего хозяйством предусмотрено осуществление руководства работой по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь на запрос отраслевого профсоюза можно ли отнести заведующего хозяйством к категории руководителей структурных подразделений, отделов, служб дан ответ, что его можно отнести к руководителям служб.

Следовательно, на заведующего хозяйством будет распространяться действие подпункта 2.5. пункта 2 постановления №6. Решение об установлении заведующему хозяйством доплат за совмещение профессии кладовщика будет приниматься руководителем учреждения дошкольного образования.

При совмещении профессий (должностей) работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), выполняет дополнительный объем работы по другой профессии (должности). В соответствии с частью первой статьи 67 Трудового кодекса Республики Беларусь совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника у одного и того же нанимателя в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня и не в ущерб основной работе.

Может ли заведующий дошкольным учреждением работать воспитателем в нерабочее время?

Нет, не может.

В силу установленных ограничений для руководителей учреждений образования (статья 255 ТК; статья 17 Закона РБ «О борьбе с коррупцией») заведующий дошкольным учреждением не может выполнять работу воспитателем на условиях совместительства (т.е. в свободное от основной работы время).

Руководитель учреждения дошкольного образования может осуществлять на условиях совместительства только педагогическую (в части реализации содержания общеобразовательных программ), научную или иную творческую деятельность.

Организация работы воспитателя дошкольного образования осуществляется в соответствии с кругом должностных обязанностей, определенных выпуском 28 Квалификационного справочника должностей служащих, занятых в образовании, устанавливаемыми правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или уставом учреждения дошкольного образования. Должностными обязанностями воспитателя дошкольного образования не предусмотрено выполнение педагогической деятельности при реализации образовательных программ.

В соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 приложения 1 к постановлению № 6 руководителям учреждений дошкольного образования и их

заместителям могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

Может ли быть материальное вознаграждение за полученную грамоту за плодотворный труд и кто его должен выдавать и сколько?

Премирование работников учреждений образования за трудовые заслуги, в связи с награждением грамотой, Почетной грамотой, объявлением благодарности, занесением на Доску почета, награждением нагрудным знаком производится на основании соответствующих положений, утвержденных в организациях.

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 18.08.2006 № 82 «Об утверждении положения о грамоте Министерства образования Республики Беларусь и Почетной грамоте Министерства образования Республики Беларусь» утверждено соответствующее положение. В нем определено, за какие достижения награждаются работники учреждений образования и иных государственных организаций, подчиненных управлениям образования областных исполнительных комитетов и комитету по образованию Минского городского исполнительного комитета. Размер премии установлен в базовых величинах за счет средств организации, которая ходатайствует о награждении.

Кроме того, в каждом органе государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органах и других организациях разрабатываются свои локальные нормативные правовые акты, в которых отражаются формы и порядок поощрения работников. В них также определяются источники финансирования и размеры данных выплат. Выплаты могут производиться как за счет средств на оплату труда учреждения образования по основному месту работы, так и за счет средств бюджета области, района, города. Размеры могут быть определены в базовых величинах, минимальных заработных платах и др.

Сокращается ли рабочий день на 1 час в предпраздничные дни воспитателям группы дошкольного образования и сторожам, согласно ст. 116 ТК?

В соответствии со статьей 116 ТК продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или

праздничному дню, сокращается на один час. Причем, законодательством о труде не определено, что сокращение распространяется только на работников с полной нормой продолжительности рабочего времени.

Действие статьи 116 ТК распространяется на работников, которым устанавливается полная норма продолжительности рабочего времени (ст.112 ТК), а также сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 113 и 114 ТК).

Таким образом, сокращение продолжительности работы на один час в рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, производится для воспитателей групп дошкольного образования и сторожей, работающим в ночное время.

Если по условиям производства сокращение на один час продолжительности работы в рабочий день накануне государственных праздников или праздничных дней невозможно, то возникшая в связи с этим переработка компенсируется по соглашению сторон по мере накопления этих часов, предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, или повышенной их оплатой в размере, установленном ч.1 ст.69 ТК для оплаты сверхурочной работы (ч.2 ст. 116 ТК).

Устанавливается ли надбавка стимулирующего характера до 20% к должностному окладу шеф-повару и заместителю заведующего по хозяйственной работе?

Да, шеф-повару и заместителю заведующего по хозяйственной работе может быть установлена надбавка за высокие профессиональные, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда.

Надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ в размере до 50% оклада (ставки) устанавливаются руководителям, специалистам и служащим (подпункт 2.8 пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» с последующими изменениями и дополнениями).

В соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 22.10.2009 № 125 «Об утверждении общегосударственного классификатора РБ ОКРБ 006 – 2009 «Профессии рабочих и должности служащих» и выпуском 1 Единого квалификационного справочника должностей служащих (ЕКСД) «Должности служащих для всех

видов деятельности» шеф-повар и заместитель заведующего по хозяйственной работе относятся к категории руководителей. Поэтому им может быть установлена надбавка стимулирующего характера.

Надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ относятся к стимулирующим выплатам, которые выплачиваются работнику сверх основного заработка за дополнительные результаты труда.

Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг). Право определять индивидуальные размеры надбавок, в соответствии с законодательством о труде принадлежит руководителю учреждения.

Согласно постановлению Совета Министров РБ от 09.10.2008 № 1490 приложение 2 должность зам. заведующей по основной деятельности входит в начисление льготной пенсии по выслуге лет. Учитываются ли периоды работы в должности заместителя заведующей по основной деятельности в учреждении дошкольного образования до 01.01.2009 года и после для выхода на пенсию за выслугу лет?

В соответствии со статьей 48 Закона Республики Беларусь 17.04.1992 №1596-ХП «О пенсионном обеспечении» (с изменениями и дополнениями) правом на пенсию за выслугу лет имеют отдельные категории педагогических работников: мужчины – по достижении возраста 55 лет и наличии специального стажа работы не менее 30 лет; женщины – по достижении 50 лет и специального стажа работы не менее 25 лет.

Перечнем учреждений, организаций и должностей, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет отдельным категориям медицинских и педагогических работников, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 01.12.1992 г. №724 не предусмотрена должность заместителя заведующего учреждением дошкольного образования.

Поэтому до 01.01.2009 в специальный стаж работы, дающий право на пенсию за выслугу лет, не будет засчитан период работы на данной должности.

С 1 января 2009 года вступил в силу Закон Республики «О профессиональном пенсионном страховании». Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» утверждены «Положение о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или)

особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования» (далее – Положение) и «Перечень учреждений, организаций и должностей для целей профессионального пенсионного страхования медицинских и педагогических работников». Пунктом 1 раздела 2 данного перечня предусмотрена должность заместителя заведующего по основной деятельности в периоды работы на данной должности в яслях, яслях-садах, детских садах, дошкольных центрах развития ребенка, учебно-воспитательном учреждении «Республиканский центр реабилитации детей дошкольного возраста с нарушением слуха».

В соответствии с подпунктом 24.1.1. пункта 24 Положения критерием оценки условий труда для заместителя заведующего по основной деятельности является непосредственная занятость в течение полного рабочего дня (в пределах его продолжительности, установленной законодательством).

Таким образом, для заместителя заведующего по основной деятельности учреждения дошкольного образования период исчисления профессионального стажа для выхода на досрочную профессиональную пенсию начинается с 01.01.2009 года.

Вместе с тем, необходимо отметить, что начиная с 1 января 2009 года исчисление профессионального стажа осуществляется на основании статьи 13 Закона Республики Беларусь 05.01.2008 № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании» (далее – Закон), исходя из сведений специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица путем сложения периодов, за которые уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование. При этом положения Закона предусматривают включение в профессиональный стаж только периоды работы с особыми условиями застрахованного лица с уплатой взносов на профессиональное пенсионное страхование. Соответственно в профессиональный стаж не включаются периоды занятости, в течение которых условия труда педагогических работников не соответствуют установленным критериям оценки условий труда и за которые не уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование (включая периоды временной нетрудоспособности, каникулы, время карантина).

В дошкольном учреждении воспитатель работает на 1 ставку. Как правильно оформить замену за других воспитателей, которые отсутствуют по каким-либо причинам? Обязательно ли принимать воспитателя по совместительству или можно оплатить замену за фактически отработанное время согласно приказа об уплате часов?

В настоящее время отдельно не существует нормативный правовой акт, регулирующий порядок замены воспитателей в учреждениях дошкольного

образования. Поэтому их замена производится в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь.

Поскольку в силу специфики своей работы (они несут ответственность за безопасность детей во время нахождения их в детском дошкольном учреждении) воспитатели не могут осуществлять замену временно отсутствующего другого воспитателя в свое основное рабочее время, данная работа может выполняться только на условиях совместительства.

Особенности труда лиц, работающих по совместительству, регулируются главой 32 (ст. 343 – 351) Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Под совместительством понимается выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или другого нанимателя на условиях трудового договора. В нем обязательно указывается, что работа является совместительством.

Кроме того, замена временно отсутствующих воспитателей производится в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 ТК (ст. 292 – 298). Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность) – до четырех месяцев.

С целью защиты трудовых прав временных работников законодательством четко определен порядок заключения и расторжения трудового договора с временными работниками (ст. 293 – 294 ТК), а также установлены некоторые особенности их правового положения.

Статьей 293 ТК определено, что условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре. Лица, принимаемые на работу в качестве временных работников, должны быть предупреждены об этом нанимателем при заключении трудового договора. Трудовой договор с временными работниками заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой хранится у нанимателя.

В трудовом договоре временных работников кроме обязательных условий, предусмотренных в ст. 19 ТК, должны быть оговорены условия о временном характере работы, а также срок, на который работник принимается на работу.

Трудовой договор с временными работниками считается заключенным с момента подписания его сторонами и является основанием для издания приказа о приеме на временную работу.

Как необходимо проводить учет рабочего времени педагогов (учителей, воспитателей) в учебное время? Каким образом это должно быть организовано?

Трудовые отношения между работником и нанимателем предполагают соблюдение сторонами обязательств, предусмотренных законодательством и трудовым договором (контрактом). Так, в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее, а также учет фактического рабочего времени каждого работника.

Кроме того, работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную для них продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель должен создавать работникам условия для полного и производительного использования рабочего времени (ст. 132 ТК).

Учет использования рабочего времени организуется в целях:

обеспечения контроля за своевременной явкой рабочих и служащих на работу, выявления опоздавших и не явившихся;

контроля нахождения персонала на рабочих местах в рабочее время, а также своевременного ухода и прихода работников во время обеденного перерыва;

фиксирования своевременного ухода работников с работы;

учета фактически отработанного времени, времени простоя, болезни, отпусков и других форм использования рабочего времени;

регистрации прогулов.

Согласно ст. 133 работники обязаны отметить свой приход на работу и уход с нее в соответствии с порядком, установленным нанимателем. Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях учета использования рабочего времени (далее – табель), установленной формы.

Табель – первичный документ, являющийся основным источником информации об использовании рабочего времени. В нем содержатся сведения о фактически отработанных часах и неотработанном времени работников организации (структурного подразделения).

В настоящее время действующее законодательство не содержит правил ведения табеля учета использования рабочего времени. Не регламентированы условные обозначения, проставляемые в таблице, а также сама его форма.

В такой ситуации руководители учреждений общего среднего образования самостоятельно, на локальном уровне определяют порядок ведения учета рабочего времени и утверждают унифицированную форму табеля.

Табель является основанием для начисления заработной платы работникам, а также для составления статистических отчетов по труду.

Включение работника в таблицу и исключение из него производится на основании первичных документов по учету кадров.

Таблица заполняется ежедневно и составляется, как правило, в одном экземпляре, подписывается ответственным исполнителем, руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы и в установленные нанимателем сроки передается в бухгалтерскую службу для ведения расчетов по заработной плате.

В качестве условных обозначений, применяемых для учета рабочего времени в таблице, на практике, как правило, продолжают использовать обозначения, рекомендованные ранее действовавшими нормативными актами (приложение 4 к Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь 17.09.2001 № 80. Данное постановление утратило силу с 1 января 2009 года).

На практике чаще всего применяется метод сплошной регистрации явок или неявок на работу. Обычно каждая позиция таблицы содержит две строки. В верхней строке проставляют буквенные обозначения (коды) рабочего времени, в нижней – количество отработанных работником часов (минут).

К примеру, буквенный код «Я» обозначает часы работы; «Б» - временная нетрудоспособность; «О» - трудовой отпуск; «К» - служебная командировка; «Н» - часы работы в ночное время; «РВ» - часы работы в выходные дни; «РП» - часы работы в государственные праздники и праздничные дни и т.д.

Если продолжительность рабочего времени составляет целые часы, то проставляется соответствующее количество часов, например 7 или 8. Если же продолжительность рабочего времени дня составляет часы с минутами, нужно указывать и полные, и неполные рабочие часы. В таблице рабочий день продолжительностью 6 ч 40 мин может быть отмечен и как «6.40» (6 ч 40 мин), и как «6,7» (6 целых и 7 десятых часа).

Для воспитателя учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю. (Приложение 1 к постановлению Министерства образования республики Беларусь 05.09.2011 № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь»).

Таким образом, при пятидневной рабочей недели ежедневная продолжительность его рабочего времени составит 6 часов, при шестидневной рабочей недели – 5 часов. Соответствующие отметки количества отработанных часов должны будут проставлены в таблице учета использования рабочего времени.

Вышеназванным постановлением для учителя учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ общего среднего образования установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Кроме того, в соответствии с Приложением 2 к данному постановлению учителю установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку в неделю в количестве 20 часов (нормируемая часть его рабочего времени).

Другая часть рабочего времени учителя, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных выпуском 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих, занятых в образовании, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения общего среднего образования является ненормируемой. Эта работа не подлежит учету рабочего времени для начисления заработной платы и выполняется в пределах установленной сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю).

В таблице учета использования рабочего времени учителю проставляются часы установленной ему педагогической нагрузки.

Воспитатель работает на 1,16 ставки воспитателя, также у него затарифицировано 11 часов учителя. Гарантированная премия по коллективному договору составляет 15%. Кроме того, у этого работника может быть замена учительских или воспитательских часов. Как правильно произвести расчет премии этому воспитателю?

Премия не является гарантированной (обязательной) выплатой, а относится к выплатам стимулирующего характера.

Премирование является материальным поощрением работников образования за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, которые зависят от трудовых усилий отдельных работников или коллектива работников.

Премирование работников учреждений образования осуществляется в соответствии с Положениями, которые разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на собрании коллектива работников и являются неотъемлемой частью коллективного договора. В них должны быть определены показатели, условия и размеры премирования.

Размер премии каждого работника определяется в пределах выделенной суммы премиальных средств, дифференцированно исходя из личного вклада работника в общие результаты труда, эффективности его труда. Порядок определения размера премии для каждой категории работников определяется в учреждении образования самостоятельно.

Распределение премий производится непосредственно в учреждении в соответствии с Положением о премировании руководителем и профсоюзным комитетом. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования в учреждении общего среднего образования может быть создана комиссия с обязательным включением в ее состав представителей профсоюзного комитета.

Премия конкретному работнику определяется с учетом объемов и качества выполняемых работ и максимальными размерами не ограничивается.

По итогам заседания издается приказ руководителя учреждения общего среднего образования, согласованный с профсоюзным комитетом, в котором размеры премий отражаются в суммовом выражении.

Таким образом, сумма премии воспитателя, работающего на 1,16 ставки и которому разрешено выполнять педагогическую нагрузку учителя в объеме 11 часов, будет определяться по результатам его работы за соответствующий период (месяц, квартал), исходя из показателей, условий и размеров премирования, установленных в положении о премировании работников учреждения общего среднего образования для данных должностей.

Входят ли годы работы в должности заместителя заведующей по основной деятельности учреждения дошкольного образования с 2000 по 2009 годы при начислении пенсии по выслуге лет?

Нет, не входят.

Перечнем учреждений, организаций и должностей, работа в которых дает право на пенсию за выслугу лет отдельным категориям медицинских и педагогических работников, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь 01.12.1992 724 не предусмотрена должность заместителя заведующего по основной деятельности детских садов, детских яслей-садов, яслей всех типов и названий.

Поэтому периоды работы в должности заместителя заведующего по основной деятельности в вышеперечисленных учреждениях дошкольного образования с 2000 по 2009 годы не будут засчитаны в специальный стаж работы, дающий право на пенсию за выслугу лет.

В дошкольном центре развития ребенка два руководителя физического воспитания, один – 1 ставка, второй – 0,75 и 0,38 воспитатель. В настоящее время второй на больничном листке. Заведующая заставляет вести физкультуру воспитателей. Могут ли воспитатели заменять руководителя физического воспитания?

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обу-

словленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

При заключении трудового договора определяется трудовая функция работника. Работник обязуется выполнять работу по определенной профессии, специальности или должности соответствующей квалификации согласно штатному расписанию, а наниматель обязуется предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу.

Круг обязанностей, которые должен выполнять каждый работник по своей профессии, специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей служащих, функциональными обязанностями, должностными инструкциями.

Руководитель учреждения образования не вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора о трудовой функции, т.е. требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работник вправе не выполнять работы, не обусловленные трудовым договором (по другой профессии, специальности, должности).

Кроме того, в соответствии с должностными обязанностями воспитателя дошкольного образования, он обеспечивает безопасные условия для жизни и здоровья детей. Поэтому в силу специфики его работы, воспитатель не может в основное рабочее время выполнять какую либо другую работу, кроме, непосредственно, своей.

Для руководителя физического воспитания учреждения дошкольного образования установлены следующие квалификационные требования: высшее (среднее специальное) образование по специальностям в сфере физической культуры и спорта.

Статьей 343 Трудового кодекса Республики Беларусь определено, что выполнение работником другой постоянно оплачиваемой работы у того же или другого нанимателя осуществляется на условиях совместительства, т.е. в свободное от основной работы время на условиях трудового договора.

Таким образом, на основании вышеизложенного, воспитатель учреждения дошкольного образования может осуществлять замену руководителя физического воспитания при условии согласия с его стороны на замену, наличии соответствующего образования и на условиях совместительства.

В постановлении Министерства труда и социальной защиты РБ 21.10. 2011 №105» О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих» к должности «Воспитатель дошкольного образования» предусмотрены следующие квалификационные требования: высшее (среднее специальное) обра-

зование по профилю «Педагогика» (направление Педагогика детства» или по профилю «Педагогика. Профессиональное образование». Какая специальность (квалификация) относится к «Педагогика» (направление «Педагогика детства» и какая к «Педагогика, Профессиональное образование»?

Специальности направления образования «Педагогика детства» ориентированы на работу с дошкольниками и младшими школьниками. Поэтому от специалиста требуется знание психологии и возрастных особенностей детей младшего возраста. Специальности можно освоить в учреждениях высшего образования с присвоением квалификации «Педагог. Преподаватель» или в средних специальных учебных заведениях с присвоением квалификации «Воспитатель дошкольного учреждения». Основные специальности сочетаются с дополнительными: «Логопедия», «Практическая психология», «Физическая культура», «Социальная педагогика», «Иностранный язык», «Физическая культура» и др.

Подготовка специалистов по профилю образования «Педагогика. Профессиональное образование» осуществляется на уровнях высшего и среднего специального образования с присвоением одной из квалификаций «Педагог-инженер», «Педагог-программист», «Педагог-экономист».

В санаторном детском саду работает 2 повара. График их работы: Первая смена с 6.00 до 14.20 (перерыв 20 минут). Вторая смена – с 10.40 до 19.00 (перерыв 20 минут). Обе являются молодыми специалистами, работают по направлению. Государственных учреждений образования, которые заканчивали (обязательная отработка 1 год). Часто возникают вопросы: 1. Может ли заведующий обязать второго повара работать, если отсутствует первый (больничный лист, сессия, отпуск)? 2. Если нельзя этого сделать, то кто должен выполнять обязанности отсутствующего повара, если второй работает по совместительству не соглашается? Других специалистов, имеющих специальное образование в ДУ нет. 3. Является ли отсутствие повара и его замена другим поваром производственной необходимостью? 4. Как заведующему грамотно организовать замену отсутствующего повара? 5. За что с ними можно расторгнуть трудовой договор (контракт)?

Перечень работников, во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей, определяется учреждением самостоятельно. К ним относятся те категории работников, без которых не может нормально функционировать учреждение дошкольного образования, к примеру, воспитатель, помощник воспитателя, повар, сторож, дворник, уборщик служебных помещений и т.д.

Повар, работающий в учреждении дошкольного образования, может выполнять обязанности другого отсутствующего повара, как по совмещению профессий (должностей), так и на условиях совместительства. Решение будет приниматься руководителем учреждения.

В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих профессия «повар» относится к категории рабочих.

Подпунктом 2.5 пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» установлено, что руководитель учреждения дошкольного образования имеет право устанавливать рабочим доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки отсутствующего работника. Данные работы выполняются с согласия работника наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени и не в ущерб ей. Конкретный размер таких доплат работнику устанавливается нанимателем в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемых работ.

Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время на условиях трудового договора. В соответствии со статьей 345 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре.

Для выполнения работы повара на условиях совместительства может привлекаться как второй повар, работающий в этом учреждении, так и повар со стороны, имеющий специальное образование.

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Республики Беларусь руководитель учреждения дошкольного образования не вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора о трудовой функции, т.е. требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работник вправе не выполнять работы, не обусловленные трудовым договором.

Трудовой договор (контракт) с молодым специалистом может быть расторгнут в следующих случаях:

- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 41 ТК);

- увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в пунктах 1, 2, 4-9 статьи 42 ТК, а именно:

- * ликвидации организации, сокращения численности или штата работников;

- * несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- * систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

- * прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- * неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании;

- * появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

- * совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

- * однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

- увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в пунктах 1-3, 5, 6 статьи 44 ТК, а именно:

- * призыв работника на военную службу;

- * восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- * нарушение установленных правил приема на работу;

- * вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

*смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя – физического лица.

- принятия решения учреждением дошкольного образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

- зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени).

Наше учреждение работает 6 дней в неделю, режим работы – 12 часов. Рабочая неделя воспитателя – 36 часов, которые он отрабатывает от и до. В какое время проводить с педагогами разнообразные формы методической работы (консультирование, семинары-практикумы, теоретические семинары, другие формы работы), совещания при заведующем? Привлекать их в рабочее время или в свободное от работы время?

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым договором (контрактом), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности под руководством и контролем нанимателя.

В соответствии с должностными обязанностями воспитателя дошкольного образования, определенными Единым квалификационным справочником должностей служащих занятых в образовании, он обеспечивает создание здоровых и безопасных условий для жизни и здоровья детей. (Постановление Министерства труда и социальной защиты республики Беларусь» 21.10.2011 №105 «О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих»)

Кроме того, в рабочее время нанимателю запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением. (Пункт 27 постановления Министерства труда Республики Беларусь 05.04.2000 №46 «Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка»).

Таким образом, руководитель учреждения дошкольного образования не имеет права проводить в рабочее время собрания, заседания, совещания и другие мероприятия, не связанные с учебной и воспитательной работой и соответственно отвлекать воспитателей от выполнения их должностных обязанностей.

В детском саду функционируют группы с 24 и 12- часовым пребыванием детей. Штатным расписанием предусмотрено в круглосуточной группе 2,8 ставки воспитателя, в 12- часовой – 2,4 ставки воспитателя. С 1 января педагог, который работает в круглосуточной группе, перешел работать на 0,8 в этой группе и на 0,4 в 12-часовой группе. Как правильно оформить приказ? Перевод это или работа по совместительству? Полной ставки в группе не получается. Если принять воспитателем на ставку, то 0,2 оформлять как совместительство? Как правильно?

В соответствии с должностными обязанностями воспитателя дошкольного образования, он обеспечивает безопасные условия для жизни и здоровья детей. Поэтому в силу специфики его работы, воспитатель не может работать в основное рабочее время в другой группе.

Статьей 345 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы.

Воспитатель, который работает в круглосуточной группе на 0,8 ставки, может работать в другой группе на 0,4 ставки и выполнять данную работу только на условиях совместительства. Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время на условиях трудового договора. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре. В приказе и трудовом договоре должно быть указано о том, что работа является совместительством.

В связи с появлением нового постановления Министерства образования Республики Беларусь 26.11.2012 №132 разъясните, пожалуйста, такие доплаты можно устанавливать всем работникам (воспитатель, помощник) ежемесячно или только в том случае, если превышает численность пребывания воспитанников в группе в месяц?

Постановление Министерства образования Республики Беларусь 26.11.2012 № 132 «О внесении дополнения и изменений в постановление Министерства образования Республики Беларусь 12.06.2002 № 24» издано с целью совершенствования оплаты труда работников учреждений дошкольного образования.

В связи с нехваткой мест в ряде учреждений дошкольного образования значительно возросло количество групп с превышением установленной

наполняемости. Это влечет за собой психологические и физические перегрузки у воспитателей, помощников воспитателей, так как они несут ответственность за жизнь и здоровье детей.

Данным постановлением повышены размеры доплат воспитателям учреждений дошкольного образования до 15% (вместо установленных ранее 6%) тарифной ставки первого разряда и установлена такая доплата помощникам воспитателей в размере 10% за каждого ребенка сверх установленных норм пребывания воспитанников в соответствующей группе (из расчета средней фактической численности таких детей в месяц).

Как распределять 5 дней между педагогическими работниками, находящимися на контрактной форме найма, кому устанавливать, например, дополнительный отпуск 3 дня, кому – 4, а кому – 5? Или этот вопрос решает наниматель самостоятельно? Регулируется ли это еще какими-то нормативными правовыми актами? Есть ли утвержденной формы документ, которым следует утверждать распределение дополнительных отпусков или наниматель составляет обычный приказ?

Декретом 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет) нанимателям предоставлено право заключать с работниками контракты (трудовые договоры, заключаемые в письменной форме на определенный в них срок и содержащие особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде) на срок не менее одного года.

Подпунктом 2.5 пункта 2 Декрета закреплено, что контракт, заключенный с работником, должен предусматривать дополнительные меры материального стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки до 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством.

Эта же норма продублирована в подпункте 10.8 пункта 10 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров республики Беларусь 25.09.1999 №1476 с дополнениями и изменениями, а также в пункте 14 Примерной формы контракта нанимателя с работником, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь 02.08.1999 №1180.

Дополнительные меры материального стимулирования труда, носящие одновременно как компенсационный, так и стимулирующий характер, устанавливаются в контракте с момента его заключения.

При введении в организации контрактной формы найма, как правило, немаловажное значение имеют финансовые вопросы. Для установления дополнительных мер материального стимулирования нанимателем должен быть решен вопрос с соответствующим финансовым органом о выделении денежных средств на эти цели.

В случае положительного решения наниматель самостоятельно определяет путем издания приказа категории работников и продолжительность им дней отпуска. Как правило, для определенной категории работников устанавливается одинаковое количество дней отпуска.

Ранее педагогические работники гимназии получали зарплату на 1 разряд выше согласно тарифной сетке, чем педагогические работники средней школы. Сохранилась ли за ними такая привилегия до сих пор?

Да.

Тарифные разряды и коэффициенты должностей педагогических работников учреждений образования для расчета их тарифных ставок (окладов) определены постановлением Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (далее – постановление).

Для педагогических работников гимназий, лицеев, колледжей установлены тарифные разряды и коэффициенты таблицей 2 приложения 3 к постановлению, что на один разряд выше, чем в общеобразовательных школах.

Тарифные разряды и коэффициенты педагогических работников общеобразовательных школ определены таблицей 1 приложения 3 к постановлению.

У воспитателя детского сада высшая квалификационная категория? Начисляется ли ей 10% надбавка стимулирующего характера на сумму за категорию? Начисление надбавки происходит на тарифную ставку или на отработанное время?

В соответствии с подпунктом 2.8. приложения 1 к вышеназванному постановлению надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ (далее – надбавки стимулирующего характера) устанавливаются в размере до 50% оклада (ставки).

Тарифные ставки (оклады) работников определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь, тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

Тарифная ставка (оклад) суммируется с размерами повышений тарифной ставки (оклада), исчисленными в указанном выше порядке, и повышениями, установленными от тарифной ставки первого разряда, и образует ставку (оклад).

Поскольку надбавка за наличие квалификационной категории не включается в ставку (оклад), на нее не производится начисление надбавки стимулирующего характера.

Начисление надбавки стимулирующего характера производится на ставку (оклад) за фактически отработанное время.

Как производится замена отсутствующего воспитателя в связи с отпуском, курсами, болезнью в учреждении дошкольного образования и как она оплачивается?

В настоящее время отсутствует нормативный правовой акт, регулирующий порядок организации замены временно отсутствующего воспитателя в учреждении дошкольного образования.

Министерство образования Республики Беларусь на запрос Центрального комитета отраслевого профсоюза по данному вопросу пояснило следующее.

Типовыми штатами и штатными нормативами численности работников дошкольных учреждений (детских яслей, детских садов, яслей-садов, дошкольных центров развития ребенка), утвержденными постановлением Министерства образования Республики Беларусь 10.05.2000 №17 «Об утверждении Типовых штатов и штатных нормативов численности работников дошкольных учреждений», устанавливается штатная численность воспитателей дошкольного образования в расчете на одну группу при режиме функционирования 10,5 часов – 1,55 штатной единицы, при режиме функционирования 12 часов – 2 штатные единицы. Коэффициент невыходов при этом не применяется, так как он предусмотрен в указанных штатных нормативах.

Для того чтобы организовать замену воспитателя в учреждениях дошкольного образования с вышеуказанным режимом функционирования, можно изменить график работы воспитателей, исключив их одновременную

работу на группе. В целях отработки установленной продолжительности рабочего времени (36 часов) в полном объеме воспитатели привлекаются к выполнению обязанностей временно отсутствующих работников. В данном случае оплата будет производиться в одинарном размере. Организация замены воспитателя может оформляться и на условиях совместительства.

Вопрос организации замены временно отсутствующих воспитателей учреждений образования был поднят отраслевым профсоюзом перед Министерством образования в январе текущего года в ходе обсуждения проекта нового Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2013 – 2016 годы (далее – Соглашение).

В результате в новом Соглашении прописано, что замена временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производится в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

В главе 23 ТК определены особенности регулирования труда временных работников, на которых согласно статье 292 ТК распространяется действие законодательства о труде.

При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), на условиях совместительства, как внутреннего, так и внешнего, с работником заключается срочный трудовой договор с соблюдением норм главы 32 ТК, устанавливающей особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

В детском саду 12-часовой режим работы. Сейчас воспитатели работают по 7,12 часов в день. 1,12 – это совмещенные часы, которые воспитатели отработывали в своих группах вместе. С 1 февраля экономисты централизованной бухгалтерии отказываются оплачивать совмещенные часы, мотивируя это тем, что воспитатель должен их отработывать самостоятельно. Можно ли отработывать совмещенные часы на методическом кабинете или в группе, работая с документацией? Таким образом, воспитатель будет работать 6 часов в день (работая с детьми) и 1 день в неделю 12 часов (6 часов работы с детьми+6 часов работы в методическом кабинете или с документацией в группе), сохраняя при этом 36-часовую рабочую неделю. Можно ли так поступить?

Решение будет принимать руководитель учреждения дошкольного образования.

Воспитателям установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени – это порядок распределения нанимателем установленных ТК для работников учреждения дошкольного образования норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (статья 123 ТК).

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

В целях отработки установленной продолжительности рабочего времени, его рационального использования воспитатели могут в совмещенные часы заниматься другими обязанностями (кроме работы с детьми), входящими в круг их должностных обязанностей.

Может ли быть у воспитателя учреждения дошкольного образования сокращенный рабочий день в предпраздничный день?

В соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час. Действие данной статьи распространяется на все категории работников, в том числе и на воспитателя учреждения дошкольного образования.

Например, если учреждение дошкольного образования работает с 7.00 до 19.00 часов, при пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня воспитателя составит 7 часов 12 минут. Продолжительность работы воспитателя в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню составит 6 часов 12 минут. Соответственно график работы воспитателя в этот день может быть следующим: первая смена с 7.00 до 13 часов 12 минут, вторая смена с 12 часов 48 минут до 19.00 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) воспитателя учреждения дошкольного образования определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и может быть другой, чем в приведенном примере.

Частью второй статьи 116 ТК предусмотрено, если по условиям производства сокращение на один час продолжительности работы в рабочий день накануне государственных праздников или праздничных дней, невозможно, то возникшая в связи с этим переработка по соглашению сторон компенсируется по мере накопления этих часов предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, или повышенной их оплатой в размере, установленном ч.1 ст. 69 ТК для оплаты сверхурочной работы.

На практике мы сталкиваемся с тем, что некого поставить на замену, а воспитатель, который может подработать, уже выработал 1,5 ставки. Как руководителю в этом случае правильно расставить кадры, если учесть, что имеются вакансии воспитателя?

В настоящее время отсутствует нормативно-правовой акт, регулирующий порядок организации временно отсутствующего воспитателя в учреждении дошкольного образования.

Министерство образования по данному вопросу разъясняет следующее. Замена временно отсутствующих воспитателей дошкольного образования производится в пределах штатной численности воспитателей дошкольного образования, рассчитанной с учетом коэффициентов планируемых невыходов, а также путем привлечения временных работников в соответствии с главой 23 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Замену воспитателя в учреждениях дошкольного образования также можно организовать, изменив график работы воспитателей, исключив их одновременную работу на группе. В целях отработки установленной продолжительности рабочего времени (36 часов) в полном объеме воспитатели привлекаются к выполнению временно отсутствующих работников.

В учреждении работает на 1 ставку завхоз. В саду 6 групп, 115 детей. Отдел образования выделяет еще 0,5 ставки кладовщика. Может ли завхоз совмещать свою ставку и эти полставки?

Решение будет принимать руководитель учреждения дошкольного образования.

Подпунктом 2.5 пункта 2 приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (далее – постановление) определен порядок установления доплат работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Данные доплаты руководители учреждений дошкольного образования имеют право устанавливать в пределах фонда заработной платы своим заместителям, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, служб и их заместителям, специалистам, служащим, рабочим в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

Указанные доплаты не устанавливаются:

- руководителям организаций, их заместителям (за исключением руководителей дошкольных учреждений и их заместителей);
- научным работникам научно-исследовательских организаций (подразделений);
- в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

Согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденному постановлением Министерства труда и социальной защиты 22.10.2009 №125 заведующий хозяйством относится к категории руководителей.

Должностными обязанностями заведующего хозяйством предусмотрено осуществление руководства работой по хозяйственному обслуживанию организации или ее подразделений.

Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь на запрос отраслевого профсоюза можно ли отнести заведующего хозяйством к категории руководителей структурных подразделений, отделов, служб дан ответ, что его можно отнести к руководителям служб.

Следовательно, на заведующего хозяйством будет распространяться действие подпункта 2.5. вышеназванного постановления.

При совмещении профессий (должностей) работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), выполняет дополнительный объем работы по другой профессии (должности).

В соответствии с частью первой статьи 67 Трудового кодекса Республики Беларусь совмещение профессий (должностей) допускается с согласия работника у одного и того же нанимателя в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня и не в ущерб основной работе.

По оформлению документов на профессиональное пенсионное страхование: Что означает «проведение учебных занятий в классах (группах) с наполняемостью на протяжении учебного года не менее 80% от предельного количества учащихся, установленного законодательством для соответствующего типа учреждения и на какой период считать эту предельную норму?»

Для целей профессионального пенсионного страхования одним из критериев оценки условий труда для учителя является: «проведение учебных

занятий (осуществление образовательного процесса) в классах (группах) с наполняемостью на протяжении учебного года не менее 80% от предельного количества учащихся, установленного законодательством для соответствующего типа учреждения (для общего среднего, специального образования)» (подпункт 24.2.1. Положения о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или) особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования и порядке их применения, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 № 1490).

Это означает, что для исчисления профессионального стажа, ежемесячно на протяжении учебного года будет учитываться наполняемость в классах, не менее 80% от предельного количества учащихся, установленная законодательством для соответствующего типа учреждения (по списочному составу). К примеру: наполняемость в V – XI классах учреждений общего среднего образования не должна превышать 25 учащихся. Учитель, имеющий полную нагрузку (20 часов), часы организационно-воспитательной работы, дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся, работает в классе на протяжении учебного года с количеством 23 учащихся. Период работы в данном классе будет засчитан ему в профессиональный стаж, так как количество учащихся составляет более 80% от установленной наполняемости ($25 \text{ учащихся} \times 0,8 = 20 \text{ учащихся}$).

Какая категория учителей имеет право на досрочную профессиональную пенсию в соответствии со статьей 11 Закона РБ «О профессиональном пенсионном страховании» и какие критерии (или один из критериев) оценки условий труда к ним должны применяться?

В соответствии со статьей 11 Закона Республики Беларусь 05.01.2008 № 322-З «О профессиональном пенсионном страховании» право на досрочную профессиональную пенсию имеют отдельные категории педагогических работников: мужчины по достижении возраста 55 лет и при наличии профессионального стажа работы не менее 30 лет; женщины по достижении возраста 50 лет и при наличии профессионального стажа работы не менее 25 лет.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 №1490 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» утверждено Положение о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или) особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования. Критерии ориентированы на высокую нагрузку, поскольку именно этот фактор может влиять на профессиональную трудоспособность (ее раннюю утрату).

Педагогические работники, условия труда которых не соответствуют установленным критериям оценки условий труда (полностью или частично), профессиональному пенсионному страхованию не подлежат.

Так, в соответствии с разъяснением Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь подлежат профессиональному пенсионному страхованию педагогические работники при выполнении трех условий одновременно: занятость не менее чем на полную ставку (оклад), в том числе ведением педагогической деятельности в части реализации образовательных программ в объеме не менее 18 часов в неделю, выполнением организационно-воспитательной работы, осуществлением дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся.

В результате такого разъяснения большинство педагогических работников теряют право выхода на льготную пенсию за выслугу лет. Это касается ряда категорий педагогических работников, в отношении которых в рамках законодательства не предоставляется возможным применить предусмотренный критериями порядок формирования педагогической нагрузки, учителей тех предметов, учебными планами которых не предусмотрен дополнительный контроль за учебной деятельностью учащихся и часы организационно-воспитательной работы.

Кроме того, исчисление профессионального стажа осуществляется на основании статьи 13 Закона исходя из сведений специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица путем сложения периодов, за которые уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование, с учетом условий, предусмотренных Законом. При этом положения Закона не предусматривают включение в профессиональный стаж иных периодов (дней), кроме периодов (дней) работы с особыми условиями застрахованного лица с уплатой взносов на профессиональное пенсионное страхование. Соответственно в профессиональный стаж не включаются периоды занятости, в течение которых условия труда педагогических работников не соответствуют установленным критериям оценки условий труда и за которые не уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование (включая периоды временной нетрудоспособности, каникулы).

Центральный комитет отраслевого профсоюза неоднократно обращался в Министерство труда и социальной защиты, Министерство образования, Совет Министров Республики Беларусь с предложениями и просьбами пересмотреть критерии оценки условий труда педагогических работников. В частности по учителям предлагалось изменение условий профессионального пенсионного страхования в части распространения его на соответствующих работников занятости на полную ставку, включение в периоды работы, подлежащей профессиональному пенсионному страхова-

нию, работу в течение всего учебного года (включая периоды временной нетрудоспособности, каникул).

Однако вопрос о необходимости пересмотра критериев оценки условий труда отдельных категорий педагогических работников для целей профессионального пенсионного страхования так и остался нерешенным.

Каким примерным штатным расписанием можно пользоваться при комплектовании учреждений дополнительного образования?

Учреждениям дополнительного образования при определении типовых штатов и штатных нормативов необходимо руководствоваться постановлением Министерства образования Республики Беларусь 10.01.2013 № 2 «О типовых штатах и нормативах численности работников учреждений дополнительного образования детей и молодежи (Центров, Дворцов)».

В детском саду функционируют группы с 24 и 12- часовым пребыванием детей. Штатным расписанием предусмотрено в круглосуточной группе 2,8 ставки воспитателя, в 12- часовой – 2,4 ставки воспитателя. С 1 января педагог, который работает в круглосуточной группе, перешел работать на 0,8 в этой группе и на 0,4 в 12-часовой группе. Как правильно оформить приказ? Перевод это или работа по совместительству? Полной ставки в группе не получается. Если принять воспитателем на ставку, то 0,2 оформлять как совместительство? Как правильно?

В соответствии с должностными обязанностями воспитателя дошкольного образования, он обеспечивает безопасные условия для жизни и здоровья детей. Поэтому в силу специфики его работы, воспитатель не может работать в основное рабочее время в другой группе.

Статьей 345 Трудового кодекса Республики Беларусь установлено, что продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы.

Воспитатель, который работает в круглосуточной группе на 0,8 ставки, может работать в другой группе на 0,4 ставки и выполнять данную работу только на условиях совместительства. Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время на условиях трудового договора. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или

записи в трудовом договоре. В приказе и трудовом договоре должно быть указано о том, что работа является совместительством.

Я работаю учителем на ставку в школе. Могу ли я работать заместителем директора в этой же школе на 0,5 ставки по совместительству?

В соответствии с разъяснением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь законодательством о труде не ограничена возможность учителя работать по совместительству заместителем директора.

Вместе с тем, в соответствии с Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 02.01.2012 №1, на заместителя руководителя организации (структурного (обособленного) подразделения) возлагаются должностные обязанности по руководству и управлению определенным направлением (видом) деятельности организации (структурного (обособленного) подразделения), а также выполнение обязанностей руководителя при его отсутствии в случаях, предусмотренных законодательством (трудовой отпуск, болезнь, командировка и др.).

Как правило, работа на таких должностях как руководитель организации, его заместитель предполагает занятость в течение полного рабочего дня.

Работа по совместительству осуществляется в свободное от основной работы время и ее продолжительность не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 – 114 Трудового кодекса.

Учитывая вышеизложенное, несмотря на отсутствие в законодательстве о труде запрета на работу учителя по совместительству заместителем директора, такое совместительство нецелесообразно.

Как оформить приказ о распределении премий в школе, базовой и дополнительной? Необходимо ли знакомить с ним коллектив и как?

Премия представляет собой выплату работнику определенных денежных сумм сверх его основной заработной платы с целью материального стимулирования за высокие результаты труда.

Показатели, условия премирования и размеры премий по профессиям и должностям работников, в том числе и основания уменьшения или лишения премий, предусматриваются в положении о премировании, которое разрабатывается непосредственно в учреждении, утверждается руководи-

телем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью коллективного договора. (Подпункт 2.9. пункта 2 Приложения 1 постановления Министерства труда республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»).

Распределение премии производится ежемесячно руководством и профсоюзным комитетом учреждения в обстановке полной гласности. (Центральный комитет отраслевого профсоюза рекомендует создавать в учреждениях образования комиссии по рассмотрению вопросов материального стимулирования из равного числа представителей нанимателя и профсоюза).

На заседании рассматриваются итоги работы каждого работника за истекший месяц в соответствии с положением о премировании. По итогам заседания издается приказ руководителя учреждения, согласованный с профсоюзным комитетом, который является основанием для выплаты премии. В приказе размеры премий отражаются в суммах. В тексте приказа оговаривается по итогам работы за какой месяц премируются работники, за какие определенные количественные и качественные показатели в работе, за личный вклад в развитие и совершенствование учебно-воспитательного процесса и т.д.; по каким пунктам положения о премировании определенным категориям работников увеличен (снижен) размер премии; основание в случае лишения премии работника.

Копия приказа о распределении премии вывешивается в доступных, общественных местах для ознакомления с ними всех работников учреждения образования.

Воспитатель может подрабатывать не более чем на 1,5 ставки. Как оплатить воспитателю работу за группу продленного дня, если получается сверх полторы ставки?

В соответствии с требованиями законодательства о труде (статья 345 Трудового кодекса Республики Беларусь) продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы. Поэтому выполнение воспитателем работы более чем на 1,5 ставки, является нарушением требований законодательства о труде.

В штатном расписании детского сада предусмотрено 3,5 ставки повара. Фактически работает 2 повара, каждая на 1 ставку. На сколько ставок можно оформить каждого из поваров по совместительству или по совмещению.

В данном случае возможно оформление поваров, как по совместительству, так и по совмещению профессий (должностей). Решение будет приниматься руководителем учреждения.

Совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или другого нанимателя на условиях трудового договора (статья 343 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее ТК). Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы (статья 345 ТК). Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре.

В соответствии с подпунктом 2.5. пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» руководитель учреждения имеет право устанавливать рабочим (повар относится к данной категории) доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника. Данные работы выполняются в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной работе и не в ущерб ей. Конкретный размер таких доплат работнику устанавливается нанимателем в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемых работ.

Как оплачивается время работы музыкального руководителя учреждения дошкольного образования?

В соответствии с пунктом 2 постановления Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 №255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» установлено, что сокра-

ценная продолжительность рабочего времени педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, не должна превышать 36 часов в неделю. Этим же постановлением утвержден Перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, в т.ч. норма педагогической нагрузки за ставку музыкального руководителя учреждения дошкольного образования составляет 24 часа в неделю. При этом под педагогической нагрузкой понимается объем педагогической деятельности отдельных педагогических работников в части реализации содержания образовательных программ, программ воспитания.

Остальная часть рабочего времени музыкального руководителя учреждения дошкольного образования выполняется в соответствии с его должностными обязанностями, устанавливаемыми постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 №105 «О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих», правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или уставом учреждения. (Разработка планов и сценариев различных мероприятий, оказание помощи воспитателями другим педагогическим работникам в проведении занятий с обучающимися, подготовка и проведение детских праздников, игр, развлечений, изготовление костюмов и других атрибутов и т.д.).

Оплата производится за часы педагогической нагрузки.

Какой порядок установления надбавок стимулирующего характера?

На установление надбавок стимулирующего характера определены средства, выделяемые из бюджета, в размере 10% планового фонда заработной платы работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ.

Надбавки за творческие достижения в работе устанавливаются руководителям учреждения, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам из числа педагогических, инженерно-технических, библиотечных и других работников, а также служащим, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Надбавки за производственные достижения в работе устанавливаются работникам, участвующим в учебно-воспитательном процессе, занятым его обслуживанием, а также хозяйственной и организационной деятельностью.

Основаниями для установления работнику надбавки за творческие или производственные достижения в работе также могут быть высокая квалификация, результативность работы в предшествующем периоде, сложность выполнения возложенных обязанностей и решаемых задач в плановом периоде.

Надбавки за сложность и напряженность труда устанавливаются работникам, которым поручаются задания повышенной сложности, выполнение которых влечет за собой увеличение интенсивности труда.

Надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, выполняющим в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда.

Указанные надбавки могут быть установлены за выполнение поручений вышестоящих органов управления образования, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, не предусмотренных конкретными обязанностями данного работника в случае отсутствия соответствующих штатных работников.

Надбавки устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размере до 50% ставки (оклада) приказом руководителя по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом сроком не более одного года, а за особо срочную работу – на период ее выполнения. По истечении установленных приказом сроков выплата надбавок работникам прекращается. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг).

Надбавки уменьшаются, либо отменяются при ухудшении качества работы, несоблюдении сроков выполнения порученной работы, нарушении трудовой дисциплины и т.д.

Надбавки руководителю организации устанавливаются вышестоящим органом управления из средств учреждения в соответствии с положением.

Порядок, показатели, условия установления надбавок стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективным договором, соответствующим положением, которое является его неотъемлемой частью.

Право определять индивидуальные размеры надбавок, в соответствии с действующим законодательством о труде, принадлежит руководителю учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом), если иное не предусмотрено коллективным договором.

Как оплачивается подмена помощникам воспитателей, так как в саду их не хватает?

Помощник воспитателя учреждения дошкольного образования может выполнять обязанности другого отсутствующего помощника воспитателя как по совмещению должностей, так и на условиях совместительства. Решение будет приниматься руководителем учреждения.

В соответствии с подпунктом 2.5. пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» руководитель учреждения имеет право устанавливать служащим (помощник воспитателя относится к данной категории) доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки отсутствующего работника. Данная работа выполняется в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной работе и не в ущерб ей. Конкретный размер таких доплат работнику устанавливается нанимателем в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемых работ.

Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время на условиях трудового договора. В соответствии со статьей 345 Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре.

При режиме работы учреждения дошкольного образования 10,5 часов наниматель может предоставить возможность работать помощнику воспитателя на условиях совместительства 2,5 часа (0,3 ставки). Расчет следующий: для помощника воспитателя установлена продолжительность рабочего времени 8 часов в день. В соответствии с требованиями законодательства, о которых оговорено выше, для работы по совместительству на 0,5 ставки продолжительность рабочего времени составит 4 часа в день. Но поскольку режим работы учреждения составляет 10,5 часа, то помощник воспитателя может на условиях совместительства работать только 2,5 часа.

Учитель физкультуры имеет учебную нагрузку 19 часов. Дополнительно проводит факультативные занятия по физкультурно-массовой и оздоровительной работе по физкультуре в объеме 9 часов в неделю. Хотел нагрузить его еще 4 часами кружка, но не пропускает бухгалтерия, утверждая, что имеется какой-то документ, регламен-

тирующий данную ситуацию, но назвать его не может. Имеет ли право учитель вести эти кружки и если нет, то где это прописано?

В соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 №255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» для учителя педагогическая нагрузка в школе устанавливается в пределах сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

На основании подпункта 1.2 пункта 1 постановления Министерства образования Республики Беларусь 30.03.2007 №25 «О некоторых особенностях регулирования труда педагогических работников» руководитель учреждения образования распределяет педагогическую нагрузку между работниками, осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

В данном случае педагогическая нагрузка учителя составляет 28 часов (19 + 9). Ему предлагается вести еще 4 часа кружковой работы, что не выходит за рамки требований законодательства по продолжительности его рабочего времени (36 часов). Поэтому он может выполнять данную работу на условиях совместительства.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, отражены в главе 32 (статьи 343 - 351) Трудового кодекса Республики Беларусь.

Долгое время работала заведующей детского сада. В декабре 2010 года он был закрыт, и меня перевели воспитателем в УПК (комплекс: детский сад-школа). В этом году мне исполняется 50 лет. Необходимого стажа для выхода на льготную пенсию за выслугу лет у меня 24 года и 4 месяца. Однако если суммировать и стаж в должности воспитателя УПК, то 25 лет наберется. Засчитывается ли работа воспитателем УПК в стаж для начисления льготной пенсии по выслуге лет?

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008 №1490 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» утверждены «Положение о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или) особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования» (далее – Положение) и «Перечень учреждений, организаций и должностей для целей профессионального пенсионного страхования медицинских и педагогических работников» (далее – Перечень). Пунктом 2 раздела 2 данного

Перечня предусмотрена должность воспитателя детского сада-школы.

В соответствии с подпунктом 24.2.1 пункта 24 Положения критерием оценки условий труда для воспитателя детского сада-школы является непосредственная занятость в течение полного рабочего дня (в пределах его продолжительности, установленной законодательством). Она включает осуществление образовательного процесса в группах с наполняемостью на протяжении календарного года не менее 80% от предельной нормы наполняемости, установленной законодательством для соответствующих групп дошкольного образования. Данное условие не применяется в отношении работников учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах.

Статьей 11 Закона Республики Беларусь 05.01.2008 №322-З «О профессиональном пенсионном страховании» (далее – Закон) определено, что право на досрочную профессиональную пенсию имеют отдельные категории педагогических работников (по Перечню) при профессиональном стаже не менее 30 лет у мужчин и не менее 25 лет у женщин – раньше достижения общеустановленного пенсионного возраста на 5 лет.

Исчисление профессионального стажа осуществляется на основании статьи 13 Закона исходя из сведений специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица путем сложения периодов, за которые уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование, с учетом условий, предусмотренных Законом. При этом положения Закона не предусматривают включение в профессиональный стаж иных периодов (дней), кроме периодов (дней) работы с особыми условиями застрахованного лица с уплатой взносов на профессиональное пенсионное страхование. Соответственно в профессиональный стаж не включаются периоды занятости, в течение которых условия труда педагогических работников не соответствуют установленным критериям оценки условий труда и за которые не уплачены взносы на профессиональное пенсионное страхование (включая периоды временной нетрудоспособности, каникулы, время карантина).

Таким образом, если работа в должности воспитателя выполнялась с учетом вышеизложенных требований, то данный период будет засчитан в профессиональный стаж для выхода на досрочную пенсию.

Какой порядок выплат премий и надбавок стимулирующего характера для работающих по совместительству?

Законодательство Республики Беларусь о труде не устанавливает каких-либо ограничений в премировании лиц, работающих по совместительству, а также установлении им надбавок за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ. Данные выплаты этой

категории работников производятся в таком же порядке, как и штатным работникам организации.

Подпунктом 2.9 пункта 2 постановления Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 "О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций" и подпунктом 24.2 пункта 24 Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2010 – 2012 годы установлено, что премирование работников организаций системы образования осуществляется в соответствии с положениями, предусматривающими его показатели, условия и размеры. Эти положения разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом после их одобрения на профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью коллективного договора. Порядок установления надбавок стимулирующего характера также регулируется коллективным договором учреждения.

Устанавливается доплата работникам за работу в санаторном учреждении. Кому-то доплата 63%, а кому-то 30%. Кому и за что полагаются доплаты (по каким должностям), и каким документом это регламентируется?

Согласно п. 2 приложения 3 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» (приложение 3 в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты от 12 июня 2007 г. №81) производится повышение тарифных ставок (окладов) работникам отдельных учреждений (их структурных подразделений) образования за особый характер труда в размерах, установленных таблицей 38.

В п. 3 таблицы 38 приложения 3 к постановлению № 6 определены наименования организаций (их структурных подразделений) специального назначения и должности, работа в которых дает право на повышение тарифных ставок (окладов) в размере до 63% от тарифной ставки первого разряда в месяц. В названном пункте имеются санаторные школы-интернаты, санаторные дошкольные учреждения, санаторные группы учреждений дошкольного образования и другие.

Диапазон повышения тарифных ставок (окладов) по должностям (профессиям) в зависимости от степени, продолжительности общения и других

особенностей работы в таких организациях устанавливается коллективным договором, а при его отсутствии – нанимателем.

Конкретный размер повышения тарифных ставок (окладов) работникам определяется нанимателем в зависимости от особенностей работы в организациях (их структурных подразделениях) специального назначения.

Какой порядок выдачи расчетных листков в организации?

В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель при выплате заработной платы ежемесячно обязан выдавать работникам расчетные листки, в которых отражается размер начисленной заработной платы, суммы ее удержаний, а также общая сумма зарплаты, подлежащая выплате.

Обязательными сведениями в расчетном листке должны быть:

- количество отработанных часов с указанием месячной нормы;
- размер тарифной ставки (оклада);
- размер повышения тарифной ставки (оклада), в том числе и по контракту;
- размер выплат стимулирующего характера;
- размер удержаний из заработной платы (в том числе подоходный налог, страховые, профсоюзные взносы, суммы по исполнительным листам, возврат кредита, возмещение материального ущерба и т.п.);
- размер произведенных нанимателем выплат.

Единой формы расчетного листка нет. Такая форма утверждается нанимателем самостоятельно на основании локальных нормативных актов в организации (часть 2 ст. 80ТК). В каждой конкретной организации разрабатывается форма расчетного листка, в которой кроме вышеуказанных составляющих могут предусматриваться и другие (например, табельный номер работника, код структурного подразделения, где он работает, вид системы оплаты труда и т.п.).

Исходя из того, что законодательство Республики Беларусь о труде не устанавливает порядок выдачи расчетных листков, его нужно оговорить в локальном нормативном правовом акте организации (коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре).

В чем различие между совместительством и совмещением?

Под совместительством понимается выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора (статья 343 ТК).

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) (статья 67 ТК).

Различие между совместительством и совмещением состоит в следующем:

- при совмещении профессий (должностей) работа выполняется на основании одного (то есть ранее заключенного трудового договора (контракта), а совместительство осуществляется при заключении другого трудового договора (контракта).

- выполнение работы по другой профессии (должности) при совмещении профессий (должностей) осуществляется в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего дня, в то время как по совместительству допускается только в свободное от основной работы время.

- совмещение профессий (должностей) возможно только у одного и того же нанимателя, у которого работник работает по трудовому договору (контракту), тогда как работа по совместительству может выполняться как у того же нанимателя, так и у другого;

- при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата, тогда как за работу, выполненную на условиях совместительства, начисляется заработная плата пропорционально отработанному времени или за фактически выполненную работу.

Сколько должен отрабатывать часов в каникулярное время учитель, работающий на ставку? Возможно ли, в данный период для педагогических работников введение суммированного учета рабочего времени?

Период каникул является рабочим временем для педагогических работников. В указанный период педагогические работники осуществляют организационно-воспитательную, методическую работу и другие обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка в пределах установленной им педагогической нагрузки до начала каникул (пункт 9 Инструкции по методике исчисления ставок педагогических работников с учетом педагогической нагрузки, утвержденной постановлением Министерства образования Республики Беларусь 30.03.2007 №25 «О некоторых особенностях регулирования труда педагогических работников»).

В соответствии со статьей 126 ТК суммированный учет рабочего времени вводится в организациях, где по условиям работы невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего вре-

мени. Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем (например, месяц, квартал).

На основании разъяснения Министерства образования Республики Беларусь, учитывая, что отдельным категориям педагогических работников установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку в неделю, введение суммированного учета рабочего времени в каникулярный период для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, нецелесообразно.

Может ли учитель с педагогической нагрузкой 23 часа в неделю выполнять работу учителя в другой школе и в каком объеме?

Может. В соответствии с нормой статьи 345 ТК продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работников по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111-114 ТК.

Перечнем отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, утвержденным постановлением Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 №255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь» норма педагогической нагрузки за ставку учителя составляет 20 часов в неделю.

Таким образом, для учителя, работающего в другой школе в должности учителя на условиях совместительства, педагогическая нагрузка не может превышать 10 часов в неделю, т.е. половины установленной для них законодательством нормы рабочего времени.

На время отсутствия основного воспитателя по какой-либо причине принимается на замену 1 или несколько работников из штата учреждения дошкольного образования по совместительству (оплату сверхурочных часов запрещает финансовый отдел райисполкома).

Пример:

Приказ 1: Иванова И.И., воспитатель, принята с 01.06.2012г. по 19.06.2012г.;

Петрова А.А., воспитатель – с 02.06.2012 по 18.06.2012г.

Приказ 2: Иванова И.И. уволена как воспитатель-совместитель 19.06.2012; Петрова А.А. – 18.06.2012г.

График работы:

*Иванова И.И. работает по нечетным числам по 7,5 часов в день;
Петрова А.А. работает по четным числам по 7,5 часов в день.*

Вопрос: Надо ли при увольнении производить расчет за неиспользованный трудовой отпуск?

В соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Республики Беларусь при увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год.

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

При исчислении увольняемому работнику денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск пропорционально отработанному времени период меньше 15 календарных дней исключается из подсчета, а 15 и более – округляется до полного месяца.

В данном случае воспитателям Ивановой И.И. и Петровой А.А. должна быть начислена денежная компенсация в количестве 4 дня каждой, поскольку отработанный период в июне составил более 15 календарных дней. Расчет следующий: продолжительность основного трудового отпуска воспитателя учреждения дошкольного образования составляет 42 календарных дня : на 12 месяцев = 3,5 дня (с учетом округления – 4 дня).

Может ли заведующий учреждением дошкольного образования, имеющий дефектологическое образование, работать учителем-дефектологом в рабочее время?

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 30.07.2007 №26 «О совершенствовании организации труда педагогических работников» (в редакции постановления Минобразования 07.10.2011 №269) разрешено руководителям (их заместителям) учреждений образования выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы в объеме не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников.

Поэтому заведующий учреждением дошкольного образования, имеющий дефектологическое образование, может работать учителем-дефектологом в объеме до 0,5 ставки (10 часов в неделю) в рабочее время по месту основной работы.

На данный момент в саду работают 2 учителя-дефектолога, один уходит в декретный отпуск. Может ли воспитатель спецгруппы подменять учителя-дефектолога. Воспитатель спецгруппы имеет дефектологическое образование. Ее рабочий день по нормам сокращенный – 5 часов (в отличие от обычных воспитателей с продолжительностью рабочего дня 7,2 часа), а у учителя-дефектолога – 4 часа. Можно ли воспитателю спецгруппы работать в должности учителя-дефектолога, т.е. работать по совместительству?

При наличии соответствующего образования воспитатель специальной группы учреждения дошкольного образования может выполнять на условиях совместительства работу учителя-дефектолога в объеме не более 0,5 ставки.

Для учителя-дефектолога установлены следующие квалификационные требования: наличие высшего образования по профилям «Педагогика», «Педагогика, Профессиональное образование» (направление «Специальное образование») или высшее образование по профилям «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование» и переподготовка по направлению «Специальное образование».

Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время на условиях трудового договора. В соответствии с требованиями законодательства о труде (статья 345 Трудового кодекса Республики Беларусь) продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре.

Какой порядок предоставления методического дня учителю, работающему в школе?

Понятие «методический день» не определено законодательством Республики Беларусь о труде.

Вместе с тем, руководитель учреждения образования имеет право предусматривать в учебном расписании один свободный от занятий рабочий день в неделю для выполнения учителем методической и другой педагогической работы (если он не наносит ущерба организации образовательного процесса), в соответствии с утвержденной Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь квалификационной характеристикой учителя и должностной инструкцией, утвержденной директором учреждения.

Порядок предоставления его определяется локальными нормативными правовыми актами учреждения (правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным, трудовым договором).

Я работаю учителем в школе с недельной нагрузкой 25 часов, которую выполняю в течение пяти дней. Должна ли я выходить на работу в субботу для проведения внешкольных мероприятий?

В соответствии с пунктом 4 статьи 158 Кодекса Республики Беларусь об образовании образовательный процесс в учреждениях общего среднего образования организуется в режиме шестидневной школьной недели, включающей пятидневную учебную неделю и один день недели для проведения с учащимися спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, иных воспитательных мероприятий.

Для учителей установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (постановление Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 №255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь»). В течение шестидневной рабочей недели учителя выполняют педагогическую нагрузку и другие должностные обязанности, устанавливаемые правилами трудового распорядка, Уставом учреждения, коллективным, трудовым договором, в пределах установленной сокращенной продолжительности рабочего времени, не превышающей 36 часов в неделю.

На основании вышеизложенного, руководитель учреждения имеет право привлекать на работу в субботу учителя для проведения вышеуказанных мероприятий.

Как оплачивается время музыкального работника? Сколько часов ставится в таблице? В 24 часа работы входит педагогическая деятельность (что именно)?

Педагогическая нагрузка применительно к музыкальному руководителю учреждения дошкольного образования означает, что 24 часа в неделю он работает непосредственно с детьми: проводит занятия, индивидуальную работу, в том числе во взаимодействии с воспитателями и родителями. За рамками педагогической нагрузки остаются оформление документации, разработка сценариев мероприятий, изготовление атрибутов, методическое сопровождение воспитателей, родителей по вопросам музыкального развития детей. Оплата производится за часы педагогической нагрузки.

В таблице учета рабочего времени производятся отметки в соответствии с установленной педагогической нагрузкой и утвержденным графиком работы.

Учитель-дефектолог должен работать с детьми 20 часов в неделю. Можно ли увеличить рабочую неделю учителя-дефектолога до 36 часов? Если можно, то каким образом?

Для учителя-дефектолога установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю (постановление Министерства образования Республики Беларусь 05.09.2011 №255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь»).

В соответствии с Приложением 2 данного постановления учителю-дефектологу установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку 20 часов в неделю, в течение которых он непосредственно работает с детьми. В остальную часть рабочего времени он выполняет свои должностные обязанности, установленные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 21.10.2011 №105 «О внесении изменений в выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих»; правилами внутреннего трудового распорядка; уставом учреждения; коллективным, трудовым договором, в пределах установленной сокращенной продолжительности рабочего времени, не превышающей 36 часов в неделю.

Был предоставлен отпуск за свой счет более чем на 14 дней. Как перенесется рабочий год?

В соответствии со статьей 163 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) рабочий год представляет собой промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. Вместе с тем, статьей 164 ТК определено, что в рабочий год засчитывается только фактически отработанное время, к которому приравниваются:

1) время, которое работник не работал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, сохранялась прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

3) время оплаченного вынужденного прогула;

4) другие периоды, не указанные выше, но в отношении которых законодательством или коллективным договором, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год.

Все иные периоды, когда работник не работал (в том числе и длительные отпуска без сохранения заработной платы) в рабочий год не включаются. При этом, если после исключения таких периодов из рабочего года оставшаяся часть станет менее 12 полных календарных месяцев, рабочий год работника сдвигается на недостающее время (статья 165 ТК).

Таким образом, если работник находился в отпуске без сохранения заработной платы более 14 календарных дней, период этого отпуска в рабочий год не включается, а рабочий год сдвигается.

При каких условиях директор школы, педагог, завуч могут пойти на пенсию по выслуге лет?

С 1 января 2009 года вступил в силу Закон Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании».

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 09.10.2008г. №1490 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования» утверждено Положение о критериях оценки условий труда для отдельных категорий работников и (или) особенностей (видов) выполняемых работ для целей профессионального пенсионного страхования (далее – Положение). Критерии ориентированы на высокую нагрузку, поскольку именно длительный и напряженный труд определяет право на раннюю пенсию. Педагогические работники, условия труда которых не соответствуют установленным критериям оценки условий труда (полностью или частично), профессиональному пенсионному страхованию не подлежат.

В соответствии с разъяснением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь выполнение административно-распорядительных функций, в чем в основном заключается деятельность руководителей любых организаций, не является особым видом деятельности, охватываемой системой профессионального пенсионного страхования. Поскольку именно продолжительная интенсивная преподавательская работа может влиять на профессиональную трудоспособность (ее раннюю утрату).

Поэтому в соответствии с подпунктами 24.2.1. и 24.2.2. Положения критериями оценки условий труда для директоров, их заместителей по учебной,

учебно-воспитательной, воспитательной работе, учителей школ являются: выполнение трех условий одновременно, а именно, ведение педагогической деятельности в части реализации образовательных программ (за исключением организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся) в объеме не менее 18 часов в неделю (для учителей-дефектологов – не менее 20 часов в неделю), выполнение организационно-воспитательной работы, осуществление дополнительного контроля за учебной деятельностью учащихся и выполнение других обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками. А также проведение учебных занятий (осуществление образовательного процесса) в классах с наполняемостью на протяжении учебного года не менее 80 процентов от предельного количества учащихся, установленного для соответствующего типа учреждения. Данное условие не применяется в отношении работников учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах.

Центральный комитет отраслевого профсоюза неоднократно обращался в соответствующие органы управления с предложениями и просьбами пересмотреть критерии оценки условий труда для руководителей, их заместителей, педагогических работников для целей профессионального пенсионного страхования, но вопрос так и остался нерешенным.

Как заведующему определять каким работникам можно заменить другого работника на время ухода последнего в трудовой отпуск, а какого – нет? Есть ли список таких работников?

Перечень работников, занимающих должности, без которых невозможно нормальное функционирование учреждения дошкольного образования и во время отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей определяется учреждением самостоятельно (например: воспитатель, помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий, сторож, уборщик помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды и т.д.). (Пункт 10 постановления Министерства образования Республики Беларусь 10.05.2000 №17 «Об утверждении Типовых штатов и штатных нормативов численности работников дошкольных учреждений»).

В нашей сельской школе мы оплачиваем завучу только 9 часов сверх ее ставки. Она была на курсах повышения квалификации в Гродно, где ей сказали, что оплачивать сверх ставки можно 12 часов. Так ли это?

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 30.03.2007 г. №26 (в ред. постановления Минобразования 07.10.2011 №269) «О совершенствовании организации труда педагогических

работников» руководителям (их заместителям) учреждений образования (их структурных подразделений) предоставлено право выполнять в рабочее время оплачиваемую педагогическую деятельность в части реализации образовательных программ по месту основной работы в объеме не более половины нормы часов педагогической нагрузки за ставку педагогических работников.

Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК; статья 255), руководителям на условиях совместительства разрешается только преподавательская, научная или творческая деятельность. В соответствии со статьей 345 ТК работа по совместительству не должна превышать половины рабочего времени, предусмотренного именно для данной работы, т.е. норма рабочего времени рассчитывается по работе по совместительству.

Таким образом, заместитель директора школы имеет право выполнять педагогическую деятельность в части реализации образовательных программ в рабочее время по месту основной работы в пределах 10 часов в неделю, а также по совместительству, то есть за пределами основного рабочего времени не более 10 часов в неделю в своем или другом учреждении.

Как в таблице учета рабочего времени правильно записывать количество отработанных работником часов – в часах или в минутах?

В настоящее время действующее законодательство не содержит правил ведения табеля учета использования рабочего времени. Не регламентированы условные обозначения, проставляемые в таблице, а также сама его форма.

В такой ситуации наниматели самостоятельно, на локальном уровне определяют порядок ведения учета рабочего времени и утверждают унифицированную форму табеля.

На практике, как правило, в качестве условных обозначений, применяемых для учета рабочего времени в таблице продолжают использовать обозначения, рекомендованные ранее действующими нормативными актами.

Обычно каждая позиция табеля содержит две строки. В верхней строке проставляются условные обозначения (коды) рабочего времени, в нижней – количество отработанных работником часов (минут).

Если продолжительность рабочего времени составляет целые часы, то минуты не указываются, а проставляется количество часов, например 7 или 8. Если же продолжительность рабочего дня составляет часы с минутами, нужно указывать и полные, и неполные рабочие часы. К примеру, в таблице рабочий день воспитателя учреждения дошкольного образования продолжительностью 7 часов 12 минут может быть отмечен и как «7.12» (7 ч. 12 мин.), и как «7,2» (7 целых и 2 десятых часа).

Какой порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в учреждении образования?

В соответствии с подпунктом 2.5. пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» руководитель организации в пределах фонда заработной платы имеет право устанавливать руководителям дошкольных учреждений и их заместителям, помощникам руководителей организаций, главным специалистам, руководителям структурных подразделений, отделов, цехов, служб и их заместителям, специалистам, служащим, рабочим доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемых работ.

Данные работы выполняются с согласия работника наряду со своей основной работой в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня и не в ущерб ей.

Соглашение о совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ), а также выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации с указанием совмещаемой профессии (должности) или отсутствующего работника, объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты. В таком же порядке оформляются отмена или уменьшение указанной доплаты. Об изменении условий, уменьшении или отмене работник предупреждается не менее чем за месяц.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника не устанавливаются:

- руководителям организаций, их заместителям (за исключением руководителей учреждений дошкольного образования и их заместителей);
- научным работникам научно-исследовательских организаций (подразделений);
- в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором (входит в круг обязанностей

работника) или поручается работнику в установленном законодательстве порядке в связи с недостаточной загруженностью по основной работе.

Доплаты за совмещение должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника руководителям дошкольных учреждений устанавливаются вышестоящим органом управления.

В школе, работать в которую пришел директором совсем недавно, начисление надбавок педагогическим работникам осуществляется следующим образом: установлен базовый уровень надбавки (5%), который учителя получают ежемесячно в любом случае. Плюс по итогам каждого месяца распределяются дополнительные надбавки за «заслуги».

Правильно ли это (то, что дается базовая надбавка), или начисления должны производиться «с нуля»?

Нет, неправильно. Законодательством Республики Беларусь о труде не определено понятие «базовая надбавка». Кроме того, надбавки являются выплатами стимулирующего характера, которые выплачиваются работнику сверх основного заработка за дополнительные результаты труда. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ (услуг).

Право определять индивидуальные размеры надбавок в соответствии с законодательством о труде, принадлежит руководителю учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом), если иное не предусмотрено коллективным договором. Руководители организаций в пределах фонда заработной платы имеют право устанавливать руководителям, специалистам и служащим надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ в размере до 50% оклада (ставки). (Подпункт 2.8. пункта 2 постановления Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»).

Порядок, показатели, условия установления надбавок стимулирующего характера работникам устанавливаются коллективным договором учреждения, соответствующим положением, которое является его неотъемлемой частью.

В штатном расписании есть свободная вакансия повара (1ставка). В период отсутствия кандидата указанная ставка распределена между другим поваром (0,5 ставки) и кухонным рабочим (0,5 ставки). Как офор-

мить правильно это перераспределение? Достаточно ли приказа на совместительство. /Режим работы учреждения дошкольного образования 10,5 часов/.

Оформление другого повара и кухонного рабочего для выполнения обязанностей отсутствующего повара возможно как на условиях совместительства, так и по совмещению профессий (должностей).

Работа по совместительству выполняется в свободное от основной работы время на условиях трудового договора. В соответствии со статьей 345 Трудового кодекса Республики Беларусь продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать половины рабочего времени, предусмотренного для данной работы. Конкретное распределение рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей устанавливается соглашением между работником и нанимателем и оформляется в виде графика выполнения работ или записи в трудовом договоре.

В данном случае наниматель может предоставить возможность работать на условиях совместительства по 2,5 часа каждому (по 0,3 ставки). Исходим из следующего: для повара и кухонного рабочего установлена продолжительность рабочего времени 8 часов в день. В соответствии с требованиями законодательства, о которых оговорено выше, для работы по совместительству на 0,5 ставки продолжительность рабочего времени для них составит 4 часа в день. Но поскольку режим работы учреждения составляет 10,5 часов, то они могут на условиях совместительства работать только 2,5 часа.

В соответствии с подпунктом 2.5 пункта 2 Приложения 1 к постановлению Министерства труда Республики Беларусь 21.01.2000 №6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» руководитель учреждения имеет право устанавливать рабочим (повар и кухонный рабочий относятся к данной категории) доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размерах до тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника. Данные работы выполняются в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени по основной работе и не в ущерб ей. Конкретный размер таких доплат работнику устанавливается нанимателем в зависимости от сложности, характера труда, объема выполняемых работ.

Издается для внутреннего использования
Не для продажи.

ОПЛАТА ТРУДА В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

Ответственный за выпуск Р.О. Дапиро

Подписано к печати 27.03.2015. Формат 60x84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 4,2. Усл. изд. л. 4,75. Тираж 810 экз. Заказ 454

Унитарное предприятие «Издательский Дом «Проф-Пресс».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/186 от 17.02.2014 г.
Пр. Победителей, 21, 220126, г. Минск. Тел. (017)203-45-46.

Унитарное предприятие «Типография ФПБ».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 2/18 от 26.11.2013 г.
Пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск. Тел. (017) 327-03-00