

**Беларускі прафесійны саюз
работнікаў адукацыі і навукі**



Серыя «Бібліятэка прафсаюзнага актыву»

выпуск 29

**АКТУАЛЬНЫЯ ПЫТАННІ АБАРОНЫ
ПРАВОЎ ПРАФЕСАРСКА-
ВЫКЛАДЧЫЦКАГА СКЛАДУ**

Частка 1

Зборнік нарматыўных прававых актаў, інфармацыйных
і метадычных матэрыялаў

Мінск, 2012

Серыя заснаваная ў 2007 годзе

Пад агульнай рэдакцыяй Старшыні
Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі А.А. Бойкі

Рэдакцыйная калегія:

*М.М. Башко, Л.Ф. Багадзяж, В.Р. Герасімовіч,
С.В. Вінаградаў, Р.В. Дапіра (галоўны рэдактар), І.Л. Кергет, М.Л. Лясун,
Л.В. Манюк, А.А. Падгайчанка, Н.М. Радзевіч, В.А. Смёткін,
А.С. Суханаў, В.А. Харытановіч*

Выдадзена па заказу
Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі

Укладальнік – намеснік Старшыні Беларускага прафесійнага саюза
работнікаў адукацыі і навукі Р.В. Дапіра

**Аktуальныя пытанні абароны правоў прафесарска-выкладчыцкага
складу:** Зборнік нарматыўных прававых актаў, інфармацыйных і метадычных
матэрыялаў. Частка 1. – Мн., 2012. – 124 с.

У зборнік увайшлі нарматыўныя прававыя акты, інфармацыйныя і метадычныя
матэрыялы па актуальных пытаннях абароны правоў прафесарска-выкладчыцкага
складу.

Адрасавана прафсаюзнаму актыву, работнікам прафсаюзных органаў галіновага
прафсаюза, міжсаюзных органаў, а таксама кіраўнікам і спецыялістам арганізацый
сістэмы адукацыі.

© Выдавецкі Дом ”Граф-Прэс“, 2012

УВОДЗІНЫ

Пытанні абароны сацыяльна-эканамічных правоў і інтарэсаў членаў галіновага прафсаюза з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу з кожным годам становяцца ўсё больш актуальнымі для прафсаюзных органаў. Менавіта гэтым была выклікана патрэба падрыхтоўкі дадзенага выдання.

На працягу 2006-2007 гг. галіновы прафсаюз актыўна працаваў над пытаннем памераў даплат за вучоныя ступені і званні. Агульная ў гэтым пазіцыя сацыяльных партнёраў, у прыватнасці Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь, Рэспубліканскага савета рэктараў ВНУ з аднаго боку і ЦК галіновага прафсаюза, Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі з другога, паспрыяла прыняццю адпаведнага рашэння на ўзроўні Указа кіраўніка дзяржавы. Значным ростам памераў даплат, увядзеннем новых відаў даплат з 1 студзеня 2008 г. была патлумачана неабходнасць увядзення з боку дзяржавы адпаведнага механізму іх прызначэння. Безумоўна, гэта выклікала не заўсёды станоўчую рэакцыю там, дзе адсутнічала празрыстасць і аб'ектыўнасць працэсаў. З часам гэта пытанне было фактычна знята, у тым ліку дзякуючы намаганням першасных прафсаюзных арганізацый.

ЦК галіновага прафсаюза неаднаразова ставіў перад Міністэрства адукацыі пытанне прызначэння дадзеных даплат тым асобам, якія прыступалі да працы ў ВНУ і (ці) атрымлівалі адпаведную ступень і (ці) званне ў перыяд пасля пасля тэрміну прызначэння даплат на адпаведны каляндарны год. Гэта праблема таксама была паспяхова вырашана праз унясенне адпаведнага дапаўнення ва Указ кіраўніка краіны.

Наступнай заваёвай сацыяльных партнёраў стала прыняцце рашэння пра павелічэнне з 1 студзеня 2012 г. на 50 % тарыфных акладаў выкладчыкаў ВНУ, што не маюць вучоных ступеняў і званняў. Такім чынам была вырашана праблема істотнага адставання памераў заробтнай платы гэтай катэгорыі ППС ад адпаведнага паказчыка па настаўніках агульнаадукацыйных устаноў. На жаль, апошнія спецыяльныя павышэнні заробтнай платы работнікаў галіны прымаліся ў большасці выпадкаў без уліку ППС ВНУ. Таму праблемай праблем застаецца прыцягненне ў вышэйшую адукацыю высокакваліфікаваных маладых спецыялістаў. Многім з іх прапануецца стабільны адносна высокі заробак у рэальным сектары эканамікі. Таму для галіновага прафсаюза на сёння праблема аплаты працы ППС з'яўляецца найбольш актуальнай.

З уступленнем у сілу Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі, у рапрацоўцы якога галіновы прафсаюз прыняў самы непасрэдны ўдзел,

запатрабаваным быў перагляд шэрагу нарматыўных прававых актаў, у тым ліку па пытаннях вышэйшай адукацыі. Набольш пільнай увагі з боку ЦК прафсаюза запатрабаваў праект Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь. Унесеныя галіновым прафсаюзам як у афіцыйным, так і ў рабочым парадку прапановы ў большасці былі падтрыманы галоўным адукацыйным ведамствам. Дзякуючы гэтаму зацверджанае Саветам Міністраў Рэспублікі Беларусь дадзенае Палажэнне дазволіла пазбегнуць шэрагу праблемных момантаў у правядзенні конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу.

Усе гэтыя працэсы адбываліся на фоне значнага пашырэння кола норм Галіновага Пагаднення паміж Міністэрствам адукацыі Рэспублікі Беларусь і галіновым прафсаюзам, якія распаўсюджваюцца непасрэдна на ўстановы вышэйшай адукацыі і ў прыватнасці на ППС. Іх падрабязны аналіз таксама пададзены ў гэтым выданні.

Сёння на парадку дня перад прафсаюзам усё вастрэй паўстаюць праблемы занятасці ППС. Пераход на 4 і 4,5-гадовыя тэрміны падрыхтоўкі спецыялістаў, неспрыяльная дэмаграфічная сітуацыя, значнае памяншэнне аб'ёмаў выкладання дысцыплін сацыяльна-гуманітарнага блоку, колькасці курсавых і дыпломных работ, пашырэнне ўплыву нестабільнай, часовай нагрузкі выкладчыкаў у агульным аб'ёме нарузкі цягнуць за сабой агульнае змяншэнне аб'ёмаў нарузкі, незапатрабаванасць выкладчыкаў адпаведных дысцыплін, іншыя непапулярныя тэндэнцыі ў галіне занятасці. У гэтай сітуацыі роля прафсаюзных органаў павінна заключацца найперш у вырашэнні пытанняў прымянення працы дадзеных выкладчыкаў, іх перападрыхтоўкі, а пры немагчымасці далейшай працы ў адпаведнай установе вышэйшай адукацыі іх далейшага працаўладкавання.

Таму павінна знайсці вырашэнне і пытанне прызначэння даплат за вучоныя ступені і званні асобам з ліку непрацуючых пенсіянераў у памерах, адпаведных памерам гэтых выплат па апошнім месцы працы. Дадзеная ініцыятыва зыходзіць сёння ад усіх бакоў сацыяльнага партнёрства сферы вышэйшай адукацыі, што пакідае надзею на вырашэнне гэтага пытання ў бліжэйшай будучыні.

Спадзяемся, што дадзенае выданне паспрыяе дзейнасці першасных прафсаюзных арганізацый устаноў вышэйшай адукацыі, прафсаюзных органаў галіновага прафсаюза ў справе абароны правоў прафесарска-выкладчыцкага складу.

РАЗДЗЕЛ I.

НАРМАТЫЎНЫЯ ПРАВАВЫЯ АКТЫ

Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов
Республики Беларусь 17 января 2011 г. № 2/1795

КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОБ ОБРАЗОВАНИИ

13 января 2011 г. № 243-3
извлечения

Принят Палатой представителей 2 декабря 2010 года
Одобен Советом Республики 22 декабря 2010 года

(в ред. Законов Республики Беларусь от 13.12.2011 № 325-3,
от 26.05.2012 № 376-3)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ I

ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ГЛАВА 6

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ. ИНЫЕ РАБОТНИКИ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Статья 50. Педагогические работники

1. Педагогическими работниками признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, осуществляют научно-методическое обеспечение образования и (или) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования, его структурных подразделений).

Педагогическую деятельность могут осуществлять только физические лица на основании трудового или гражданско-правового договора, индивидуальные предприниматели, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

2. Педагогические работники, педагогическая деятельность которых направлена на реализацию содержания образовательных программ высшего образования, образовательных программ дополнительного образования взрослых, руководство образовательной деятельностью учреждения высшего образования, академии последиplomного образования, института повышения квалификации и переподготовки, института развития образования, относятся к профессорско-преподавательскому составу.

Педагогическая деятельность профессорско-преподавательского состава включает в себя учебную, воспитательную и учебно-методическую работу.

3. Порядок назначения (освобождения) на должности педагогических работников определяется настоящим Кодексом и иными актами законодательства.

Статья 51. Требования, предъявляемые к педагогическим работникам

1. Основные требования, предъявляемые к педагогическим работникам, определяются квалификационными характеристиками, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством.

2. Педагогическую деятельность не могут осуществлять лица:

2.1. лишенные права заниматься педагогической деятельностью;

2.2. имеющие судимость;

2.3. признанные недееспособными или ограниченно дееспособными;

2.4. не имеющие права заниматься педагогической деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами.

3. При возникновении в период осуществления педагогической деятельности обстоятельств, препятствующих ее осуществлению и предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи, осуществление педагогической деятельности прекращается в соответствии с законодательством.

Статья 52. Права педагогических работников

1. Педагогические работники в соответствии с законодательством имеют право на:

1.1. защиту профессиональной чести и достоинства;

1.2. обеспечение условий для осуществления профессиональной деятельности;

1.3. творческую инициативу, свободу выбора педагогически обоснованных форм и методов обучения и воспитания, учебных изданий и средств обучения;

1.4. доступ к учебно-программной, учебно-методической документации, информационно-аналитическим материалам;

1.5. участие в обновлении, разработке и определении структуры и содержания структурных элементов научно-методического обеспечения образования;

1.6. участие в научной, научно-технической, экспериментальной, инновационной, международной деятельности учреждения образования;

1.7. участие в управлении учреждением образования;

1.8. повышение квалификации;

1.9. моральное и материальное поощрение за успехи в педагогической деятельности;

1.10. объединение в профессиональные союзы, иные общественные объединения, деятельность которых не противоречит законодательству;

1.11. ежемесячную компенсацию расходов на приобретение учебной и методической литературы в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

2. Иные права педагогических работников устанавливаются законодательством, учредительными документами и иными локальными нормативными правовыми актами учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, иных организаций, индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, их трудовыми или гражданско-правовыми договорами.

Статья 53. Обязанности педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

1.1. осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, обеспечивающем реализацию образовательных программ, программ воспитания;

1.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

1.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса, воспитанников;

1.4. повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию;
1.5. вести здоровый образ жизни, пропагандировать его среди обучающихся;

1.6. соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с особенностями психофизического развития;

1.7. проходить предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

2. Иные обязанности педагогических работников устанавливаются законодательством, учредительными документами и иными локальными нормативными правовыми актами учреждений образования, организаций, реализующих образовательные программы послевузовского образования, иных организаций, индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, их трудовыми или гражданско-правовыми договорами.

3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный и воспитательный процессы в политических целях или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Беларусь и законодательству.

РАЗДЕЛ XI

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГЛАВА 37

СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Статья 203. Участники образовательного процесса при реализации образовательных программ высшего образования

1. Участниками образовательного процесса при реализации образовательных программ высшего образования являются студенты, курсанты, слушатели, законные представители несовершеннолетних студентов, курсантов, педагогические работники, в том числе профессорско-преподавательский состав.

3. Виды педагогической, научной деятельности, а также соотношение численности студентов и профессорско-преподавательского состава (не

превышающее 10:1 для дневной формы получения образования) устанавливаются Министерством образования Республики Беларусь, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Соотношение численности студентов, курсантов, слушателей, обучающихся по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, органов внутренних дел Республики Беларусь, Следственного комитета Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, программам подготовки младших командиров и программам подготовки офицеров запаса, и профессорско-преподавательского состава устанавливается соответствующим республиканским органом государственного управления.

(в ред. Закона Республики Беларусь от 13.12.2011 № 325-3)

Объем педагогической, научной деятельности для профессорско-преподавательского состава ежегодно устанавливается учреждением высшего образования исходя из утвержденной штатной численности профессорско-преподавательского состава.

4. Должности педагогических работников (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий (начальник кафедрой) в учреждениях высшего образования замещаются по конкурсу. Порядок проведения конкурса определяется Правительством Республики Беларусь.

Президент Республики Беларусь А. Лукашенко

13 января 2001 года, г. Минск

ПАЛАЖЭННЕ

АБ ПАРАДКУ ПРАВЯДЗЕННЯ КОНКУРСУ ПРЫ ЗАМЯШЧЭННІ ПАСАД ПЕДАГАГІЧНЫХ РАБОТНІКАЎ З ЛІКУ ПРАФЕСАРСКА-ВЫКЛАДЧЫЦКАГА СКЛАДУ ВА ЁСТАНОВАХ ВЫШЭЙШАЙ АДУКАЦЫІ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

1. Дадзеным Палажэннем, распрацаваным у адпаведнасці з пунктам 4 артыкула 203 Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі, рэгулюецца парадак правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасад педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу (далей - конкурс) ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь (далей - установы адукацыі) незалежна ад ведамаснай падпарадкаванасці і формы ўласнасці.

2. Парадак правядзення конкурсу ва ўстановах адукацыі, якія ажыццяўляюць падрыхтоўку кадраў па спецыяльнасцях (накірунках спецыяльнасцей, спецыялізацыях) для Узброеных Сіл Рэспублікі Беларусь, органаў унутраных спраў, органаў дзяржаўнай бяспекі, органаў пагранічнай службы, органаў і падраздзяленняў па надзвычайных сітуацыях, устанаўліваецца заканадаўствам аб праходжанні адпаведнай службы.

3. Мэтай конкурсу з'яўляецца адбор на пасады педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу асоб, якія маюць глыбокія прафесійныя веды, навуковыя дасягненні ў адпаведнай галіне навукі, забяспечваюць падрыхтоўку высокакваліфікаваных спецыялістаў, развіццё іх інтэлектуальных і творчых здольнасцей.

4. Да пасад педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ўстановы адукацыі, якія замяшчаюцца па конкурсу, адносяцца: асістэнт, выкладчык, старшы выкладчык, дацэнт, прафесар, загадчык кафедры (далей, калі не ўказана іншае, - педагагічныя работнікі).

5. Пасады педагагічных работнікаў замяшчаюцца па конкурсу на тэрмін да пяці гадоў.

6. Конкурс аб'яўляецца кіраўніком установы адукацыі праз сродкі масавай інфармацыі не менш чым за два месяцы да заканчэння тэрміну выбарнага асобы, якая займае пэўную пасаду.

Пры наяўнасці вакантнай пасады конкурс аб'яўляецца кіраўніком установы адукацыі на працягу навучальнага года па меры яе паяўлення.

7. У конкурсе могуць прымаць удзел асобы, якія займаюць пэўную пасаду ва ўстанове адукацыі, у якой праводзіцца конкурс, а таксама іншыя кандыдаты. Асоба, якая выбрана па конкурсу, прымаецца на адпаведную пасаду шляхам заключэння кантракта. Тэрмін, на які заключаецца кантракт, вызначае наймальнік. У выпадку, калі кантракт заключаны на тэрмін менш чым пяць гадоў, наймальнік мае права прадоўжыць яго ў межах тэрміну выбарнага па конкурсу або зноў аб'явіць конкурс. Асоба, якая выбрана па конкурсу, мае права адмовіцца ад заключэння кантракта, у выніку чаго выбарнае на пасаду можа аказацца нерэалізаваным.

8. Конкурс не аб'яўляецца на пасады, якія заняты цяжарнымі жанчынамі і жанчынамі, што маюць дзяцей ва ўзросце да пяці гадоў.

9. Асобы, якія асвоілі адукацыйную праграму аспірантуры (ад'юнктур), што забяспечвае атрыманне навуковай кваліфікацыі «Даследчык», адукацыйныя праграмы вышэйшай адукацыі II ступені, а таксама асобы, якія асвоілі адукацыйную праграму вышэйшай адукацыі I ступені і маюць стаж работы на пасадзе выкладчыка-стажора адзін год, могуць замяшчаць пасады асістэнта, выкладчыка без конкурсу два гады.

Асобы, якія асвоілі адукацыйную праграму дактарантуры, могуць замяшчаць пасады педагагічных работнікаў без конкурсу адзін год.

10. Пасля заканчэння тэрміну, устаноўленага ў пункце 9 дадзенага Палажэння, пасады педагагічных работнікаў замяшчаюцца па конкурсу ва ўстаноўленым парадку.

11. Конкурс пры замяшчэнні пасады педагагічных работнікаў на ўмовах няпоўнага працоўнага часу аб'яўляецца па вырашэнню кіраўніка ўстановы адукацыі.

12. Выбарнага па конкурсу асоб, якія раней не працавалі на пасадах штатных педагагічных работнікаў, павінна папярэднічаць іх педагагічная дзейнасць на працягу аднаго года ва ўстанове адукацыі на ўмовах сумяшчальніцтва.

13. Кіраўніку ўстановы адукацыі дазваляецца ў неабходных выпадках прымаць работніка па тэрміноваму працоўнаму дагавору на гадавы тэрмін да выбарнага яго на пасаду, якую ён займае, па конкурсу.

14. У конкурсе пры замяшчэнні пасада асістэнта, выкладчыка, старшага выкладчыка могуць прымаць удзел асобы, якія маюць, як правіла, вучоную ступень кандыдата навук, стаж педагогічнай дзейнасці ў адпаведнасці з кваліфікацыйнымі патрабаваннямі.

Пасады асістэнта, выкладчыка, старшага выкладчыка могуць замяшчацца па конкурсу таксама асобамі без вучонай ступені, якія маюць вопыт педагогічнай дзейнасці, навукова-даследчай і вытворчай работы.

15. У конкурсе пры замяшчэнні пасады прафесара ці загадчыка кафедры прымаюць удзел асобы, якія маюць, як правіла, вучоную ступень доктара навук або вучонае званне прафесара, стаж педагогічнай дзейнасці ў адпаведнасці з кваліфікацыйнымі патрабаваннямі.

16. У конкурсе пры замяшчэнні пасады дацэнта могуць прымаць удзел асобы, якія маюць, як правіла, вучоныя ступені доктара, кандыдата навук або вучоныя званні прафесара, дацэнта, стаж педагогічнай дзейнасці ў адпаведнасці з кваліфікацыйнымі патрабаваннямі.

17. Пасады дацэнта, прафесара, загадчыка кафедры могуць замяшчацца таксама высокапрафесійнымі спецыялістамі ў адпаведных галінах эканомікі і сацыяльнай сферы, якія не маюць вучоных званняў і ступеней, але валодаюць вялікім вопытам практычнай работы па профілю дзейнасці кафедры.

18. Тэрмін падачы прэтэндэнтамі заяў на конкурс - адзін месяц з дня апублікавання аб'явы.

Асоба, якая жадае прыняць удзел у конкурсе, падае заяву на імя кіраўніка ўстановы адукацыі.

Да заявы на ўдзел у конкурсе дадаюцца наступныя дакументы:

асабовы лісток па ўліку кадраў;

аўтабіяграфія;

копіі дакументаў аб адукацыі, вучонай ступені, вучоным званні;

характарыстыка з апошняга месца працы;

спіс навуковых прац, вынаходніцтваў, патэнтаў.

Асоба, што працуе ва ўстанове адукацыі, у якой праводзіцца конкурс, падае толькі заяву, спісы навуковых прац, вынаходніцтваў, патэнтаў.

Асобе, якая жадае прыняць удзел у конкурсе ў іншай установе адукацыі, выдаецца характарыстыка па месцу працы не пазней як за дзесяць дзён з дня звароту.

19. У выпадку адсутнасці заяў конкурс лічыцца няздзейсненым.

20. Дакументы, якія паступілі на конкурс, спачатку разглядаюцца на пасяджэнні адпаведнай кафедры.

Па выніках разгляду дакументаў па кожнаму кандыдату, які ўдзельнічае ў конкурсе, кафедра прымае адкрытым (тайным) галасаваннем заключэнне з адпаведнай рэкамендацыяй простае большасцю галасоў штатных выкладчыкаў (у тым ліку сумяшчальнікаў) і навуковых супрацоўнікаў кафедры. Пасяджэнне кафедры лічыцца паўнамоцным, калі на ім прысутнічала не менш за дзве трэці штатных выкладчыкаў (у тым ліку сумяшчальнікаў) і навуковых супрацоўнікаў кафедры.

21. Пасяджэнне кафедры, на якім абмяркоўваецца кандыдатура на замяшчэнне пасады загадчыка кафедры, праводзіць дэкан факультэта або ўпаўнаважаны прарэктар установы адукацыі.

Дэкан факультэта ці ўпаўнаважаны прарэктар установы адукацыі, які не ўваходзіць у прафесарска-выкладчыцкі склад дадзенай кафедры, пры прыняцці кафедрай заключэння па кандыдатуры на замяшчэнне пасады загадчыка кафедры ў галасаванні не ўдзельнічае.

22. Заключэнне кафедры ў дзесяцідзённы тэрмін афармляецца прагаколам і накіроўваецца для далейшага разгляду ў савет установы адукацыі (факультэта).

23. Выбары па конкурсу на пасады педагагічных работнікаў праходзяць на саветах устаноў адукацыі (факультэтаў) шляхам тайнага галасавання.

Выбары па конкурсу на пасады асістэнта, выкладчыка, старшага выкладчыка, дацэнта праходзяць на савеце факультэта, а на пасады прафесара, загадчыка кафедры - выключна на савеце ўстановы адукацыі.

24. Па кожнай кандыдатуры на савеце ўстановы адукацыі (факультэта) перад правядзеннем тайнага галасавання абвешчаюцца заключэнне кафедры з адпаведнай рэкамендацыяй, вынікі павышэння кваліфікацыі, спіс навуковых прац, вынаходніцтваў, патэнтаў за перыяд, які папярэднічаў конкурсу.

25. Пры правядзенні працэдур галасавання прозвішчы ўсіх кандыдатаў на замяшчэнне пасады ўключаюцца ў бюлетэнь для тайнага галасавання па выбранню на пасаду згодна з дадаткам.

26. Перад галасаваннем з членаў савета ўстановы адукацыі (факультэта) выбіраецца падліковая камісія ў колькасці не менш за тры чалавекі (у складзе старшыні і членаў камісіі), якая праводзіць тайнае галасаванне, падлік галасоў і афармленне праколаў падліковай камісіі.

27. Рашэнне савета ўстановы адукацыі (факультэта) лічыцца правамоцным, калі за яго прагаласавала больш за палавіну ўдзельнікаў галаса-

вання і пры наяўнасці на пасяджэнні дзвюх трэціх членаў савета ўстановы адукацыі (факультэта).

Калі пры правядзенні конкурсу, у якім прымалі ўдзел два ці больш кандыдатаў, ні адзін з іх не набраў неабходнай колькасці галасоў, праводзіцца паўторнае галасаванне на гэтым жа пасяджэнні савета ўстановы адукацыі (факультэта).

28. Пратаколы падліковай камісіі з вынікамі тайнага галасавання абвешчаюцца на пасяджэнні савета ўстановы адукацыі (факультэта) старшынёй камісіі і зацвярджаюцца гэтым саветам.

29. Пры нязгодзе з рашэннем савета факультэта па выніках правядзення конкурсу кандыдаты на замяшчэнне пасад асістэнта, выкладчыка, старшага выкладчыка, дацэнта факультэта маюць права звярнуцца ў савет установы адукацыі.

30. Рашэнне савета ўстановы адукацыі, якое прымаецца тайным галасаваннем, з'яўляецца канчатковым.

31. Асобы, якія ўдзельнічаюць у конкурсе, маюць права прысутнічаць на пасяджэнні савета ўстановы адукацыі (факультэта).

32. Пры аб'яднанні або раздзяленні кафедраў правядзенне датэрміновага конкурсу не дазваляецца.

Пры аб'яднанні кафедраў рашэнне аб замяшчэнні пасады загадчыка зноў створанай кафедры прымае савет установы адукацыі (факультэта) шляхам тайнага галасавання без аб'яўлення конкурсу.

Пры раздзяленні кафедраў яе загадчык назначаецца на пасаду загадчыка адной са створаных кафедраў загадам кіраўніка ўстановы адукацыі. Пасада загадчыка другой кафедры замяшчаецца па конкурсу ва ўстаноўленым парадку.

33. Кіраўніку ўстановы адукацыі дазваляецца ўскладаць выкананне абавязкаў загадчыка кафедры да правядзення конкурсу на аднаго з членаў кафедры, але на тэрмін не больш як адзін год.

34. Асобы, якія не выбраны па конкурсу на пасаду, якую займалі раней, а таксама тыя, хто не падаў заявы на ўдзел у конкурсе, вызваляюцца ад пасады ў сувязі з заканчэннем тэрміну выбару ў парадку, які вызначаны працоўным заканадаўствам Рэспублікі Беларусь.

Дадатак
да Палажэння аб парадку правядзення
конкурсу пры замяшчэнні
пасада педагогічных работнікаў з ліку
прафесарска-выкладчыцкага складу
ва ўстановах вышэйшай адукацыі
Рэспублікі Беларусь

БЮЛЕТЭНЬ

для тайнага галасавання па выбранню на пасаду

(назва пасады)

савет

_____ (назва ўстановы вышэйшай адукацыі або факультэта гэтай установы)

да пасяджэння савета

_____ (дата і нумар пратакола)

1.

_____ (прозвішча, уласнае імя, імя па бацьку кандыдата на пасаду)

2.

У бюлетэні патрэбна закрэсліць ці пакінуць прозвішча кандыдата.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

5 сентября 2011 г. № 255

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СОКРАЩЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРИЗНАНИИ УТРАТИВШИМИ СИЛУ ОТДЕЛЬНЫХ ПОСТАНОВЛЕНИЙ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

На основании подпункта 1.8 пункта 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 6 августа 2010 г. № 1172 «О делегировании полномочий Правительства Республики Беларусь на принятие (издание) нормативных правовых актов в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов», подпунктов 4.6 и 4.8 пункта 4 Положения о Министерстве образования Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 4 августа 2011 г. № 1049 «Об изменении, дополнении и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам образования», Министерство образования Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Установить:

перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно приложению 1;

перечень отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку, согласно приложению 2.

Для целей настоящего постановления под педагогической нагрузкой понимается объем педагогической деятельности отдельных педагогических работников в части реализации содержания образовательных программ, программ воспитания, включая осуществление учителями и препода-

вателями дополнительного контроля учебной деятельности учащихся и организационно-воспитательной работы в учреждениях образования, реализующих образовательные программы общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, специального образования на уровне общего среднего образования, специального образования на уровне общего среднего образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью.

2. Установить, что:

сокращенная продолжительность рабочего времени педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, не должна превышать 36 часов в неделю;

нормы данного постановления распространяются на работников, работающих по трудовым договорам у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность.

3. Признать утратившими силу:

постановление Министерства образования Республики Беларусь от 6 июля 2001 г. № 41 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени и норм педагогической (преподавательской) работы на ставку отдельным категориям педагогических работников» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., № 75, 8/6391);

пункт 1 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 7 октября 2008 г. № 102 «О внесении изменений и дополнений в отдельные постановления Министерства образования Республики Беларусь» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 292, 8/19942).

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 сентября 2011 г.

Министр

С.А.Маскевич

СОГЛАСОВАНО

Министр труда и социальной защиты
Республики Беларусь

М.А.Щеткина

02.09.2011

СОГЛАСОВАНО

Министр финансов
Республики Беларусь

А.М.Харковец

02.09.2011

Приложение 1
к постановлению Министерства
образования Республики Беларусь
05.09.2011 № 255

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ СОКРАЩЕННАЯ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Извлечения

№ п/п	Наименование должностей	Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю (часов)
1	Заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры	Учреждения высшего образования (кроме высших колледжей); высшие колледжи при реализации образовательной программы высшего образования I ступени, обеспечивающей получение квалификации специалиста с высшим образованием и интегрированной с образовательными программами среднего специального образования; академии последиplomного образования; институты повышения квалификации и переподготовки; институты развития образования; институты, находящиеся в подчинении Национальной академии наук Беларуси, реализующие образовательные программы высшего образования, образовательные программы дополнительного образования взрослых; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации по решению Правительства Республики Беларусь образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов	36

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ НОРМЫ ЧАСОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ЗА СТАВКУ**

№ п/п	Наименование должностей	Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	Норма часов педагогической нагрузки за ставку	
			в неделю	в год
1	Учителя	Учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ общего среднего образования, образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих); специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; учреждения специального образования (кроме специальных дошкольных учреждений); образовательно-оздоровительные центры; учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; детские школы искусств	18	-
2	Учителя-дефектологи	Учреждения специального образования; пункты коррекционно-педагогической помощи; специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания, классы интегрированного обучения и воспитания учреждений дошкольного образования, учреждений общего среднего образования, детских домов; классы интегрированного обучения и воспитания учреждений высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реали-	20	-

		зации образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования		
3	Преподаватели	Учреждения профессионально-технического образования; учреждения среднего специального образования; специальные профессионально-технические училища закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа; учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием; учреждения высшего образования при реализации образовательных программ профессионально-технического образования, образовательных программ среднего специального образования; центры повышения квалификации руководящих работников и специалистов; центры подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), образовательной программы совершенствования возможностей и способностей личности, образовательной программы обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов)	-	720
5	Педагоги дополнительного образования	Учреждения профессионально-технического образования; учреждения среднего специального образования; учреждения высшего образования при реализации образовательных программ (кроме образовательной программы среднего образования);	-	720

		специальные профессионально-технические училища закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа		
6	Концерт- мейстеры и аккомпаниаторы	Учреждения дополнительного образования детей и молодежи; учреждения общего среднего образования при реализации образовательных программ (кроме образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием); учреждения специального образования; специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; воспитательно-оздоровительные учреждения образования; социально-педагогические учреждения; учреждения высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи	24	-
7	Концерт- мейстеры и аккомпаниаторы	Учреждения профессионально-технического образования; учреждения среднего специального образования; учреждения высшего образования при реализации образовательных программ, кроме образовательной программы среднего образования; учреждения общего среднего образования при реализации образовательной программы среднего специального образования, обеспечивающей получение квалификации специалиста со средним специальным образованием; специальные профессионально-технические училища закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные профессионально-технические училища закрытого типа	-	960

УТВЕРЖДЕНО
Постановление
Министерства образования
Республики Беларусь
31.10.2002 № 45

ИНСТРУКЦИЯ

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ (В ОТРАСЛИ) РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

(в ред. постановлений Минобразования от 18.09.2008 № 82,
от 07.10.2011 № 269)

1. Настоящая Инструкция определяет особенности исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) работников учреждений образования и иных государственных бюджетных организаций образования, обеспечивающих функционирование системы образования (далее - организации образования).

(п. 1 в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

2. Исчисление стажа работы по специальности (в отрасли) работников организаций образования осуществляется в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 12 января 2000 г. № 4 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 11, 8/2604; 2004 г., № 111, 8/11242), и настоящей Инструкцией.

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

3. Исчисление стажа работы по специальности производится руководителям и специалистам, предусмотренным пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных

организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), учреждений образования, организаций, осуществляющих научно-методическое обеспечение образования, учреждения «Национальный центр усыновления Министерства образования Республики Беларусь», учреждения «Республиканский Дом учащихся и работников учреждений профессионального образования», областных домов учащихся и работников учреждений профессионального образования, государственного учреждения «Национальная школа красоты», детских домов семейного типа, приемных семей.

(п. 3 в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

4. В стаж работы по специальности руководителям и специалистам организаций образования засчитываются периоды, предусмотренные Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), а также периоды:

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

работы на условиях неполного рабочего времени, по совместительству при занятии должности в соответствии с пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), выполнении педагогической нагрузки не менее чем 0,25 штатной единицы (ставки);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

фактической педагогической деятельности на условиях почасовой оплаты труда при условии, если объем педагогической нагрузки составил не менее 240 часов в учебном году как в одной, так и в нескольких организациях образования. При этом в стаж включаются только те месяцы, в течение которых осуществлялась педагогическая деятельность независимо от объема выполненной педагогической нагрузки в месяце, на основании справки о месте работы, службы и занимаемой должности, выданной соответствующей организацией образования. Указанная работа засчитывается в стаж по специальности с момента предоставления такой справки;

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)
работы в Министерстве образования Республики Беларусь, управлениях и отделах образования местных исполнительных и распорядительных органов, в том числе бывшего СССР;

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)
срочной военной службы солдат, матросов, сержантов и старшин, а также службы офицеров по призыву на 2 года, если работник:

до призыва на военную службу работал на должностях, предусмотренных пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу на должности, предусмотренные пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)
до призыва на военную службу получил высшее или среднее специальное образование по профилям образования «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование» и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу на должности, предусмотренные пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)
до призыва на военную службу получил среднее специальное образование или высшее образование I степени по профилям образования «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование» и не позднее трех месяцев после увольнения с военной службы был принят в учреждение образования для получения высшего образования соответственно I степени или II степени по профилям образования «Педагогика», «Педагогика.

Профессиональное образование» и не позднее трех месяцев после его окончания принят на работу на должности, предусмотренные пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

получения послевузовского образования в дневной форме получения образования, подготовки в клинической ординатуре в очной форме подготовки при условии, если этому периоду, взятому как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала работа на должностях, предусмотренных пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), по основному месту работы;

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

работы в бюджетных организациях здравоохранения, социальной защиты, науки, физической культуры и спорта, культуры, искусства, архивов и архивных учреждений, редакций газет и журналов, радио и телевидения на должностях, предусмотренных пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

работы на должностях логопеда организаций здравоохранения и социальной защиты; заместителя главного врача по учебно-воспитательной работе детских санаториев; консультанта (педагога) ранее действовавших психолого-медико-педагогических консультаций, руководителя кружка (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристической группы и других);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

работы в ранее функционировавших организациях образования на должностях, предусмотренных пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли).

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

5. В стаж работы по специальности отдельным руководителям и специалистам организаций образования, занимающим должности, предусмотренные пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), также засчитывается:

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

профессорско-преподавательскому составу; начальникам учебно-методических управлений, учебных и учебно-методических отделов и их заместителям; заведующим: докторантурами, магистратурами, аспирантурами, ординатурами, интернатурами, лабораториями учреждений высшего образования; руководителям и специалистам учреждения образования «Республиканский институт контроля знаний»; ученым секретарям учреждений высшего образования - время работы в научных организациях и научных подразделениях организаций на должностях, относящихся к категориям специалистов науки в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), и в порядке, предусмотренном постановлением Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь от 30 мая 2005 г. № 8 «Об утверждении Инструкции об особенностях исчисления стажа работы по специальности специалистов и руководителей научных организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и признании утратившими силу некоторых

нормативных правовых актов» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 91, 8/12694);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

профессорско-преподавательскому составу кафедр специальных дисциплин, преподавателям учебных дисциплин, учебных предметов профессионального компонента учреждений профессионально-технического, среднего специального образования; преподавателям (учителям) информатики учреждений образования; заведующим основными кабинетами областных (Минского городского) учебно-методических центров профессионального образования; методистам организаций образования - время работы в организациях по специальности, соответствующей профилю преподаваемого учебного предмета, учебной дисциплины, содержанию выполняемой работы в организации образования;

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

диспетчерам-инструкторам диспетчерского тренажерного центра учреждения образования «Минский государственный высший летно-технический колледж» - время работы в организациях гражданской авиации на должностях диспетчера управления воздушным движением, пилота;

учителям детских школ искусств, учителям учебных предметов «Музыка», «Изобразительное искусство», учебных предметов, содержание которых направлено на развитие способностей учащихся в области отдельных видов искусства, в учреждениях образования при реализации образовательных программ общего среднего образования, преподавателям учебных предметов, учебных дисциплин профессионального компонента учреждений образования при реализации образовательных программ профессионально-технического и среднего специального образования по профилю образования «Искусство и дизайн» и по группе специальностей эстетического развития профиля образования «Педагогика», музыкальным руководителям - время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю преподаваемого учебного предмета, учебной дисциплины, содержанию выполняемой работы;

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

учителям учебного предмета «Физическая культура и здоровье», преподавателям учебного предмета, учебной дисциплины «Физическая культура и здоровье», «Физическая культура», руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре - время работы на должностях, относя-

щихся к основным категориям специалистов физической культуры и спорта в соответствии с Положением и в порядке, предусмотренном постановлением Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 5 октября 2000 г. № 15 «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления стажа работы по специальности работников организаций физической культуры и спорта» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 115, 8/4441);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

учителям учебных предметов «Трудовое обучение», «Черчение», педагогам дополнительного образования, мастерам производственного обучения учреждений образования - время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю преподаваемого учебного предмета, учебной дисциплины, объединения по интересам, обучаемой профессии;

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

концертмейстерам, аккомпаниаторам, педагогам дополнительного образования, культурорганизаторам - время работы на должностях специалистов, предусмотренных пунктом 6 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), и в порядке, предусмотренном Инструкцией об особенностях исчисления стажа работы по специальности работников в сфере культуры, утвержденной постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 22 июля 2003 г. № 20 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 92, 8/9863; 2011 г., № 99, 8/24097);

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

педагогам-организаторам - время работы на должности педагога-организатора воспитательной работы с детьми и подростками жилищно-эксплуатационных организаций, театров юного зрителя, кукольных театров и детских кинотеатров, других организаций;

педагогам-психологам, психологам - время работы на должности психолога в бюджетных организациях здравоохранения, образования, социальной защиты, науки, физической культуры и спорта, культуры,

искусства, архивов и архивных учреждений, редакций газет и журналов, радио и телевидения, а также на должности педагога-психолога организаций;
(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

педагогам социальным - время работы на должности педагога социального организаций;

воспитателям, воспитателям дошкольного образования - время работы на должностях воспитателя общежитий и помощника воспитателя организаций.

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

6. Для зачета в стаж работы по специальности руководителям и специалистам, указанным в пункте 5 настоящей Инструкции, решение о соответствии работы в организациях профилю преподаваемого учебного предмета, учебной дисциплины, объединения по интересам, обучаемой профессии, содержанию выполняемой работы принимает руководитель организации образования.

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

7. Исчисление стажа работы по специальности специалистам бюджетных организаций здравоохранения, социальной защиты, науки, физической культуры и спорта, культуры, искусства, радио и телевидения, архивов и архивных учреждений, редакций газет и журналов, предусмотренным Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), работающим в организациях образования, производится в порядке и на условиях, установленных соответствующими республиканскими органами государственного управления.

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

8. Исчисление стажа работы в отрасли производится руководителям, специалистам, должности которых не предусмотрены пунктом 3 приложения к Положению о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), а также служащим и

рабочим независимо от занимаемой должности (профессии), работающим в бюджетных организациях, находящихся в подчинении Министерства образования Республики Беларусь, управлений (отделов) образования, комитета по образованию местных исполнительных и распорядительных органов (далее - организации системы Министерства образования).

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

9. В стаж работы в отрасли работникам организаций образования засчитываются периоды, предусмотренные Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за стаж работы по специальности (в отрасли), а также время:

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

работы на должности помощника воспитателя в организациях независимо от ведомственной принадлежности;

работы в ранее функционировавших организациях образования;

работы на условиях неполного рабочего времени, по совместительству при занятии должности (профессии) не менее чем 0,5 штатной единицы (ставки);

работы в Министерстве образования Республики Беларусь, управлениях и отделах образования местных исполнительных и распорядительных органов, в том числе бывшего СССР.

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

10. При передаче организации из подчинения одного органа в систему Министерства образования Республики Беларусь прежний период работы в данной организации учитывается при исчислении стажа работы в отрасли.

При передаче в установленном порядке структурных подразделений организации в систему Министерства образования Республики Беларусь прежний период работы в структурных подразделениях организации учитывается при исчислении стажа работы в отрасли независимо от оснований прекращения трудовых отношений с работником на момент передачи.

Если в составе организации имеется несколько структурных подразделений, часть из которых передана в систему Министерства образования Республики Беларусь, то в стаж работы в отрасли засчитывается период работы во всех структурных подразделениях, однотипных переданным

структурным подразделениям (например, при передаче в систему Министерства образования Республики Беларусь из организации другого ведомства отдельных учреждений дошкольного образования (одного учреждения дошкольного образования) в стаж работы в отрасли засчитываются периоды прежней работы в других учреждениях дошкольного образования, оставшихся в подчинении организации).

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

В стаж работы в отрасли засчитываются периоды работы в организации (структурных подразделениях), предшествующие моменту передачи указанной организации (структурных подразделений) в систему Министерства образования Республики Беларусь (например, работнику, работавшему и уволившемуся из структурного подразделения организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующей образовательную программу дошкольного образования, которое впоследствии передано в систему Министерства образования Республики Беларусь, и пришедшему в дальнейшем на работу в организации системы Министерства образования Республики Беларусь, в стаж работы в отрасли засчитываются периоды работы в данном структурном подразделении организации, которой в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующей образовательную программу дошкольного образования).

(в ред. постановления Минобразования от 07.10.2011 № 269)

11. При передаче по решению местных исполнительных и распорядительных органов функций организации питания обучающихся от организаций общественного питания системы Министерства торговли Республики Беларусь или Белкоопсоюза (далее - организации общепита) учреждениям образования прежний период работы в организациях общественного питания на должностях (профессиях) заведующих производством, шеф-поваров, кассиров, кладовщиков, поваров, кухонных рабочих, буфетчиков, калькуляторов учитывается при исчислении стажа работы в отрасли независимо от оснований прекращения трудовых отношений с работником на момент передачи функций организации питания обучающихся и при условии, если рабочим местом указанных работников в организациях общепита (местом пребывания работника в процессе трудовой деятельности) являлись учреждения образования.

12. При исчислении стажа работы в отрасли работникам централизованных бухгалтерий, созданных при управлениях и отделах образования местных исполнительных и распорядительных органов (далее - централизованные бухгалтерии образования), учитываются периоды работы в организациях системы Министерства образования и централизованных бухгалтериях независимо от отраслевой принадлежности.

Работникам централизованных бухгалтерий образования в стаж работы в отрасли также засчитываются периоды работы на должностях главного бухгалтера, его заместителя, бухгалтера, экономиста, бухгалтера-ревизора, ревизора, кассира в учреждениях образования, не входящих в систему Министерства образования Республики Беларусь.

13. Ответственность за своевременное и правильное исчисление стажа работы по специальности (в отрасли) возлагается на руководителя организации.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ Министерства образования

Республики Беларусь

24.11.1999 № 699

**ПРИМЕРНЫЕ НОРМЫ ВРЕМЕНИ ДЛЯ
РАСЧЕТА ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И
ОСНОВНЫЕ ВИДЫ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ,
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ И ДРУГИХ
РАБОТ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ ПРОФЕССОРСКО-
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ ВЫСШИХ
УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ (ДАЛЕЕ - ВУЗОВ)**

1. УЧЕБНАЯ РАБОТА

№	Виды работ	Норма времени в часах для расчета нагрузки	Примечания
1	2	3	4
1	Чтение лекций <1>	1 час за 1 академический час	
2	Проведение лабораторных работ	1 час на группу (подгруппу) за 1 академический час	
3	Проведение практических, семинарских занятий, расчетно-графических работ	1 час на группу (подгруппу) за 1 академический час	
4	Проведение текущих консультаций по учебным дисциплинам (лекции по дисциплинам) Проведение экзаменационных консультаций	От общего числа лекционных часов на изучение каждой дисциплины по рабочему учебному плану на группу: до 5% по дневной форме обучения, до 10% - по вечерней, до 15% - по заочной форме обучения 2 часа на группу	

1	2	3	4
5	Индивидуальные консультации по практическим и семинарским занятиям по дисциплинам	до 0,25 часа на одного студента в семестр на дисциплину	Перечень дисциплин определяется ректором
6	Прием зачетов, предусмотренных учебным планом	До 0,35 часа на одного студента в зависимости от дисциплины	
7	Прием экзаменов и дифференцированных зачетов	0,5 часа на одного студента	
8	Прием вступительных экзаменов в аспирантуру и кандидатских экзаменов	1 час на одного поступающего или аспиранта (соискателя) по каждой дисциплине каждому экзаменатору	Число экзаменаторов не более 3 - 4. Проректору ВУЗа, являющемуся председателем комиссии по приему кандидатских экзаменов, может засчитываться в учебную нагрузку, подлежащую оплате, время, затраченное на прием экзаменов по той дисциплине, которую он ведет как преподаватель кафедры
9	Проверка и прием контрольных, расчетно-графических и расчетных работ типовые расчеты, домашние задания, предусмотренные учебными планами или программами)	До 0,4 часа на одно задание	
10	Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ и проектов	До 3 часов на работу, но не свыше 16 часов на одного студента в год	В том числе 0,35 часа на прием каждому преподавателю (Прием в комиссиях 2 - 3 человека)

1	2	3	4
11	Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых проектов исследовательского характера	До 4 часов на один проект по всем видам работ	В том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,35 часа на прием каждому преподавателю (Прием в комиссиях 2 - 3 человека)
12	Руководство, консультации, рецензирование дипломных проектов (работ) и участие в работе государственных экзаменационных комиссий (далее - ГЭК)	35 часов на каждого студента-дипломника, в т.ч. участие в работе комиссии - до 0,5 часа на каждого члена комиссии (число членов комиссии не более 8 человек) и 1 час председателю	Разбивка часов по составляющим: председателю и членам ГЭК - до 5 часов; консультирование и руководство дипломным проектированием - 25 часов; рабочая комиссия - 2 часа, рецензирование - 4 часа. За одним руководителем закрепляется до 7 дипломников. Комиссия работает не более 6 часов в день. Можно привлекать членов комиссии на общественных началах
13	Руководство аспирантами: - иностранцами; - гражданами Республики Беларусь (далее - РБ) <2>	100 часов на каждого аспиранта ежегодно 50 часов на каждого аспиранта ежегодно	За одним руководителем закрепляется: профессором и доктором наук - не более 5 аспирантов, доцентом и кандидатом наук - до 3
14	Руководство соискателями (до 3 лет)	25 часов на каждого соискателя ежегодно	За одним руководителем закрепляется не более 3 соискателей
15	Руководство стажерами: - иностранными; - гражданами РБ <3>	до 10 часов на каждый месяц стажировки до 8 часов за один месяц, но не более 30 часов в год	

1	2	3	4
16	Руководство учебной практикой с проверкой отчетов и приемом зачета	6 часов за рабочий день на группу (подгруппу) (При планировании нагрузки на преподавателя не более 300 часов)	Решением ректората группа может быть разделена на две подгруппы при прохождении практики по условиям техники безопасности. Прием отчетов и зачета осуществляется 2 членами комиссии
17	Руководство производственной практикой <4>	2 - 3 часа за рабочий день на группу (без выезда в командировки) или 3 часа за рабочий день на группу (при выезде в командировку)	
18	Руководство практикой, проводимой в индивидуальном порядке	До 1 часа в неделю на каждого студента	
19	Прием письменных вступительных экзаменов в ВУЗы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	До 4 часов на проведение экзамена на поток поступающих и проверку работ: белорусский (русский) язык и литература: - 3 диктанта - 1 час; - 3 изложения - 1 час; - 2 сочинения - 1 час; математика (письменно): - 3 работы - 1 час; другие дисциплины: - 3 письменных работы - 1 час; - 3 теста - (письменных или устных) - 1 час	Работу проверяет один преподаватель
20	Выборочная проверка письменных работ на вступительных экзаменах до 10% от общего числа работ и работ, оцененных на «5» и «2»	0,15 часа на каждую работу - каждому преподавателю	

1	2	3	4
21	Прием устных вступительных экзаменов в ВУЗы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	За трех экзаменуемых - 1 час каждому экзаменатору	Экзамен принимают 2 экзаменатора, по специальности (архитектура, искусство, физкультура - 3 экзаменатора)
22	Проведение экзаменационных консультаций для абитуриентов	Перед вступительным экзаменом - 2 часа на поток, перед текущим экзаменом - 2 часа на группу	
23	Проведение собеседования по дисциплине на вступительных экзаменах	За трех экзаменуемых до 1 часа каждому экзаменатору	Собеседование проводят два экзаменатора
24	Проведение собеседования с поступающими на подготовительное отделение	0,25 часа каждому члену комиссии на каждого поступающего	2 члена комиссии
25	Рецензирование контрольных работ студентов-заочников	До 0,75 часа на одну работу	
26	Проведение занятий с аспирантами и соискателями по совершенствованию знаний иностранного языка	1 час за 1 академический час, но не более 140 часов на группу до 7 человек	
27	Рецензирование реферата по специальности при поступлении в аспирантуру	3 часа за 1 печатный лист	
28	Индивидуальные консультации для студентов-заочников	0,4 часа за одного студента в семестр на дисциплину	
29	Государственные экзамены	0,5 часа на 1 экзаменуемого каждому члену ГЭК	Не более 8 часов в день
30	Руководство учебно-исследовательской работой студентов, включенной в расписание учебных занятий	1 час на группу (подгруппу) за 1 академический час, но не более 70 часов в год на преподавателя	По приказу ректора группа может делиться на подгруппы

1	2	3	4
31	Руководство кафедрами (в т.ч. разработка учебных планов, планирование и контроль учебной нагрузки, контрольные посещения занятий преподавателей кафедры)	Индивидуальная учебная нагрузка заведующего кафедрой, выполняемая им в счет должностного оклада, может быть снижена до 20% по сравнению со средней учебной нагрузкой преподавателей данного учебного заведения в соответствии с приказом ректора	
32	Чтение лекций по внутривузовскому телевидению	До 10 часов за 1 академический час	
33	Чтение лекций для видеозаписи	До 10 часов за 1 академический час	
34	Новые формы и методы проведения учебных занятий	1 час на группу за 1 академический час каждому преподавателю, участвующему в проведении занятий	Количество преподавателей определяется ректором (руководством института повышения квалификации, факультета повышения квалификации (ИПК, ФПК))
35	Руководство выпускными работами слушателей ИПК, ФПК, защищаемых перед комиссией	До 10 часов на работу, включая консультации и рецензирование (по решению ректората, деканата)	
36	Рецензирование рефератов слушателей ИПК, ФПК	3 часа за 1 печатный лист	
37	Участие в работе комиссии по приему защиты выпускных работ и рефератов, по проведению выпускного экзамена слушателей ИПК, ФПК	0,5 часа на одного слушателя каждому члену комиссии	Состав комиссии по выпускным работам, рефератам и выпускным экзаменам - не более 3 человек

1	2	3	4
38	Руководство стажировкой слушателей ИПК, ФПК на передовых предприятиях с проверкой отчетов	5 часов на одного слушателя в неделю	Не более 6 слушателей на одного преподавателя. Стажировка проводится в месте нахождения ИПК, ФПК ВУЗа штатными преподавателями
39	Проведение выездных тематических занятий со слушателями ИПК, ФПК на передовых предприятиях и в организациях	1 час за 1 академический час на группу (подгруппу)	
40	Индивидуальные консультации слушателей ИПК, ФПК	При сроке обучения: 6 месяцев - 40 часов; 3 месяца - 20 часов на каждого слушателя	
41	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций слушателей ИПК, ФПК	1 час за 1 академический час каждому преподавателю, участвующему в проведении занятий	Количество преподавателей определяет ректорат, руководство ИПК, ФПК
42	Проведение зачетного туристического похода с проверкой туристических навыков, предусмотренного учебным планом	6 часов каждому преподавателю, участвующему в походе	Планируется преподавателем физического воспитания один раз за весь период обучения
43	Проведение учебных занятий со студентами в оздоровительно-спортивном лагере	До 6 часов в день согласно расписанию	Один преподаватель физической культуры на 30 студентов
44	Коллоквиумы	0,3 часа на 1 студента, но не более 1,5 часа на студента на дисциплину в семестр	

1	2	3	4
45	<p>Руководство магистерскими диссертационными работами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - иностранцев; - граждан РБ <2> <p>Рецензирование магистерских диссертационных работ</p>	<p>40 часов в год на одного обучающегося в магистратуре; 30 часов в год на одного обучающегося в магистратуре 5 часов на 1 работу</p>	<p>За каждым руководителем закрепляется не более 3-х обучающихся в магистратуре</p>
46	<p>Консультации и проверка рефератов, предусмотренных учебным планом или программой</p>	<p>1 час на 1 реферат</p>	
47	<p>Проверка и рецензирование диктанта</p>	<p>0,4 часа на 1 работу</p>	
48	<p>Рецензирование рефератов по спецкурсам</p>	<p>До 2 часов на 1 реферат</p>	
49	<p>Консультации по диссертационным исследованиям докторантов</p>	<p>50 часов на одного докторанта</p>	
50	<p>Прием вступительных экзаменов в магистратуру</p>	<p>0,75 часа на одного поступающего по каждой дисциплине каждому экзаменатору</p>	<p>2 - 3 экзаменатора</p>
51	<p>Рецензирование научных работ студентов, представленных на республиканский конкурс</p>	<p>До 3 часов на работу</p>	
52	<p>Проведение олимпиад «Абитуриент»</p>	<p>По нормам для приема вступительных экзаменов по данной дисциплине</p>	

1	2	3	4
53	Прием квалифицированных экзаменов в ИПК	0,5 часа на одного экзаменуемого каждому члену комиссии, но не более 6 часов в день. На прием письменной части квалифицированного экзамена отводится до 6 часов на учебную группу, на проверку или рецензирование письменных экзаменационных работ отводится 0,25 - 0,5 часа на одну работу каждому проверяющему	
54	Контроль за самостоятельной работой студентов в течение семестра	До 20% от количества часов, выделенных на самостоятельное изучение при условии наличия перечня данных вопросов в рабочей программе по дисциплине	

<1> Академический (учебный) час занятий приравнивается к астрономическому. Лекционные часы рассчитывать на поток, который, как правило, должен включать всех студентов курса. Разделение курса на потоки допускается лишь при наличии различных учебных планов и учебных программ, или при количестве студентов на курсе 100 человек или другое количество в зависимости от материальной базы ВУЗа.

<2> И приравненные к гражданам Республики Беларусь по статусу приема на обучение.

<3> Имеются в виду преподаватели ВУЗов, направленные на стажировку сроком до 3-х месяцев, стажеры-преподаватели, зачисленные на эти должности соответственно на срок один год или до 2-х лет.

<4> Руководство педагогической практикой регламентируется типовой инструкцией по организации и проведению педагогической практики студентов педагогических ВУЗов.

Под термином «группа» подразумевается «академическая».

Примечание к разделу 1:

При расчете часов практических занятий основной учебной единицей является группа в 25 - 30 человек. По приказу ректора группа по отдельным специальностям и при проведении отдельных занятий может делиться на две и более подгрупп численностью студентов не менее 8.

Учет объема учебной работы штатных преподавателей, а также оплата труда преподавателей-почасовиков производится из расчета фактически затраченного времени, но не свыше установленных норм. Оплате подлежат только виды работ, которые предусмотрены учебными планами и программами.

При занятиях по иностранному языку основной учебной единицей является группа 12 - 15 человек.

В случае, если количество студентов при изучении иностранного языка в подгруппе не менее 12 человек, то кафедре иностранного языка необходимо сформировать подгруппу из студентов родственных специальностей соответствующего курса.

Для занятий физическим воспитанием группа формируется кафедрой физического воспитания.

Группы по подготовке бакалавров формируются начальником учебного отдела и деканом факультета, а группы для подготовки по программе магистров формируются заведующим отделом аспирантуры и деканом, а утверждаются приказом по вузу.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

№	Виды работ	Примечание
1	2	3
1	Подготовка к лекционным, практическим, семинарским, лабораторным занятиям, учебной практике	без дополнительной оплаты
2	Разработка, написание, переработка, подготовка к изданию конспектов лекций, сборников, упражнений и задач, лабораторных практикумов, других учебно-методических материалов, включая методические материалы по выполнению курсовых, дипломных проектов (работ), магистерских и выпускных работ	без дополнительной оплаты
3	Внедрение в учебный процесс новых форм и методов учебной работы в рамках многоуровневого образования, включая разработку стандартов и рабочих программ учебных дисциплин, разработку учебных планов магистерской подготовки	без дополнительной оплаты
4	Разработка эскизов средств статической проекции (диапозитивов, диафильмов, пособий для кодоскопов, стереодиапозитивов, голограмм и тому подобных). Составление сценариев учебных кино- и телефильмов	без дополнительной оплаты
5	Подготовка к производственной практике (групповой и индивидуальной), стажировке слушателей - ИПК, ФПК	При руководстве стажировкой в университете, ИПК, ФПК штатными преподавателями
6	Подготовка методических материалов к проведению со слушателями ИПК, ФПК: тематических занятий и дискуссий, научно-практических конференций	без дополнительной оплаты
7	Обобщение предложений, разработанных слушателями ИПК, ФПК в выпускных работах, и проведение мероприятий по их внедрению	без дополнительной оплаты
8	Разработка планов непрерывной подготовки студентов по важнейшим фундаментальным и общепрофессиональным дисциплинам, составление проектов новых учебных планов специальностей на основе внедрения новых форм, методов и технологий обучения, создания условий для индивидуального и творческого развития студентов	без дополнительной оплаты

1	2	3
9	Пересмотр действующих программ по читаемым курсам и составление учебных программ по вновь вводимым дисциплинам (в том числе программ ГЭК, вступительных экзаменов для абитуриентов, для поступающих в магистратуру, аспирантуру и программ кандидатского минимума)	без дополнительной оплаты
10	Составление сквозных программ практики и календарных графиков прохождения практики	без дополнительной оплаты
11	Рецензирование конспектов лекций, сборников упражнений и задач, лабораторных практикумов, других учебно-методических материалов	без дополнительной оплаты
12	Научно-методическое руководство работой отдела технических средств обучения, разработкой и внедрением новых информационных технологий и технических средств обучения (далее - ТСО) в ВУЗе	без дополнительной оплаты
13	Составление методических разработок по применению информационных технологий и технических средств в учебном процессе; рецензирование материалов по программным средствам и ТСО	без дополнительной оплаты
14	Постановка новых и модернизация действующих лабораторных работ	без дополнительной оплаты
15	Составление заданий и методических указаний для слушателей ИПК и ФПК	без дополнительной оплаты
16	Составление заданий и подбор различных материалов по контрольным и домашним заданиям, индивидуальным лабораторным работам и научно-исследовательским заданиям на практику	без дополнительной оплаты
17	Составление экзаменационных билетов и тестов, включая комплексы с задачами	При условии выполнения работы без дополнительной оплаты
18	Составление экзаменационных билетов и тестов по предметам вступительных экзаменов (письменных и устных)	без дополнительной оплаты
19	Подготовка и проведение олимпиад со студентами и абитуриентами	без дополнительной оплаты

1	2	3
20	Разработка учебно-методических материалов по проведению деловых игр, решению производственных задач и конкретных ситуаций и так далее	без дополнительной оплаты
21	Посещение руководителями кафедр и другими преподавателями (взаимопосещение) лекций и других занятий	без дополнительной оплаты
22	Работы, связанные с применением электронно-вычислительных машин (далее - ЭВМ) в учебном процессе (разработка задач, отладка программы и тому подобное)	С обязательной отчетностью
23	Составление аннотированных тематических планов телевизионных лекций, написание текста телевизионной лекции по аннотированному плану с выполнением всех рисунков, чертежей и схем	без дополнительной оплаты
24	Разработка сценария телевизионной лекции и рецензирование литературного сценария телевизионной лекции	без дополнительной оплаты
25	Участие в работе методической комиссии по просмотру и обсуждению телелекции, рассмотрение и утверждение на заседании кафедры (методической комиссии) аннотированных тематических планов курса телевизионных лекций на учебный год и сценариев телевизионных лекций	без дополнительной оплаты
26	Разработка, подбор и подготовка киномультифрагментов, заготовок, моделей, опытов и других материалов к телелекции, консультации при их изготовлении	без дополнительной оплаты
27	Составление карт обеспеченности студентов учебной литературой по учебной дисциплине	без дополнительной оплаты
28	Разработка семестрового графика самостоятельной работы студентов, тематики учебно-исследовательских работ студентов и заданий по научно-исследовательской работе в период практики	без дополнительной оплаты

3. НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

№	Виды работ	Примечание
1	2	3
1	Выполнение плановых госбюджетных научно-исследовательских работ, коллективных договоров о содружестве, хозяйственных договоров, контрактов и тому подобных (руководство научно-исследовательской темой, непосредственное выполнение научно-исследовательских работ по теме, работа по внедрению результатов научно-исследовательских разработок), осуществление научно-производственной деятельности	без дополнительной оплаты
2	Написание и подготовка к изданию учебников, учебных пособий, монографий, научных статей и докладов на кафедре и конференции	Снятие частично учебной нагрузки по решению Совета ВУЗа до 200 часов в год
3	Научное редактирование учебников, учебных пособий, монографий, научных статей и докладов	Снятие частично учебной нагрузки по решению Совета ВУЗа до 200 часов в год
4	Рецензирование учебников, учебных пособий, монографий, научных статей, докладов и диссертаций, конкурсных и тому подобных материалов (по заданию кафедры)	Снятие частично учебной нагрузки по решению Совета ВУЗа
5	Написание отзывов: на автореферат и авторские заявки и изобретения	без дополнительной оплаты
6	Работа в редколлегиях научных журналов, в редсоветах сборников трудов и т.п. органах	без дополнительной оплаты
7	Работа в секциях научно-технических и научно-методических советов и комиссий при органах управления высшей школой, министерств и ведомств	без дополнительной оплаты
8	Участие в работе специализированных советов, советов ВУЗа, факультета, в их научно-технических и научно-методических комиссиях	без дополнительной оплаты

1	2	3
9	Руководство научно-исследовательской работой студентов на кафедре, факультете, конструкторских бюро в ВУЗе	до 20 часов на одного студента, выполняющего научно-исследовательскую работу
10	Руководство проблемной научно-исследовательской лабораторией	без дополнительной оплаты
11	Прочие виды научно-исследовательских и научно-методических работ, консультации работников промышленности, ВУЗов и другие	без дополнительной оплаты
12	Разработка конкурсных, олимпиадных заданий	без дополнительной оплаты

Примечание к разделу 3.

По решению Советов ВУЗов в пределах средств, выделяемых на оплату труда, отдельные виды учебно-методической работы, написание учебников, учебных пособий, монографий могут оплачиваться дополнительно.

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

№	Виды работ	Примечание
1	Участие в работе научно-методического Совета, учебно-методических комиссий факультетов и кафедр, подготовка материалов и участие в заседаниях: кафедры, совета ВУЗа (факультета), научно-методических семинаров	без дополнительной оплаты
2	Проведение работы по профессиональной ориентации молодежи при поступлении в ВУЗы, а также на подготовительные отделения	без дополнительной оплаты

5. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

№	Виды работ	Примечание
1	2	3
1	Информационно-воспитательная работа	без дополнительной оплаты
2	Участие, подготовка и проведение теоретических и научно- практических конференций по вопросам воспитательной работы и молодежной политики	без дополнительной оплаты
3	Работа со студенческим активом	без дополнительной оплаты
4	Работа в качестве куратора групп	Снятие частично учебной нагрузки по решению Совета вуза до 70 часов
5	Проведение мероприятий воспитательного характера (дни знаний, дни факультетов, экскурсии, вечера отдыха и другие)	без дополнительной оплаты
6	Организация и проведение спортивных мероприятий (занятий по физической подготовке со студентами в оздоровительно-спортивных лагерях и на учебно-тренировочных сборах, спортивные праздники, вечера, показательные выступления спортсменов, спортивные соревнования)	без дополнительной оплаты

Примечание к разделу 5:

В данном разделе представлены в основном важнейшие виды внеучебной воспитательной работы. Другие виды работ по воспитанию студентов осуществляются в ходе всего процесса обучения, включая преподавание социально-гуманитарных дисциплин, а также при обеспечении руководства научно-исследовательской работой студентов.

Общие примечания:

1. Примерные нормы времени и основные виды работ распространяются на профессорско-преподавательский состав подготовительных отделений ВУЗов, факультеты повышения квалификации (ИПК).

2. На период командировки, болезни, направления на повышение квалификации, сельскохозяйственные работы во главе группы студентов и т.п. преподаватель освобождается от всех видов нагрузок. Установленная ему на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями кафедры в пределах 6-часового рабочего дня за счет уменьшения научной и методической работы или путем привлечения в установленном порядке преподавателей с почасовой оплатой труда. При возвращении преподавателя на работу на оставшийся до окончания учебного года период нагрузка ему устанавливается заново, исходя из 6-часового рабочего дня.

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

25 сентября 2007 г. № 450

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ДОПЛАТ ЗА УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ И ЗВАНИЯ

(в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 07.04.2010 № 175,
от 30.09.2011 № 439, от 30.12.2011 № 621)

В целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики:

1. Установить ежемесячные доплаты в размерах, кратных тарифной ставке первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

1.1. лицам, имеющим ученые звания академиков и членов-корреспондентов Национальной академии наук Беларуси, с учетом их вклада в науку и инновационное развитие страны, включая неработающих пенсионеров, которые имеют эти звания, - соответственно четырнадцать и двенадцати.

Указанные доплаты выплачиваются Национальной академией наук Беларуси по решению ее Президиума о назначении таких доплат, принимаемому ежегодно не позднее 15 января;

1.2. руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, деканам (начальникам) факультетов и их заместителям, заведующим (начальникам) кафедрами и их заместителям, профессорско-преподавательскому составу государственных организаций системы образования, имеющим:

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

ученые степени доктора и кандидата наук, - соответственно шести и четырем;

ученые звания профессора и доцента, - соответственно четырем и двум.

Доплаты назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны;

1.3. руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, научным работникам государственных научных организаций и научных структурных подразделений государственных учреждений высшего образования, имеющим:

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

ученые степени доктора и кандидата наук, - соответственно шести и четырем;

ученые звания профессора и доцента, - соответственно четырем и двум.

Доплаты назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в науку и инновационное развитие страны;

1.4. лицам, работающим (проходящим военную службу (службу) в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, за исключением лиц, указанных в подпунктах 1.2 и 1.3 настоящего пункта, имеющим:

(в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 07.04.2010 № 175, от 30.09.2011 № 439)

ученые степени доктора и кандидата наук, - соответственно трем и полутора;

ученые звания профессора и доцента, - соответственно двум и одной.

Доплаты назначаются ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в инновационное развитие страны;

1.5. решение о назначении доплат руководителям государственных организаций системы образования, государственных научных организаций, а также иных бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, которые имеют ученые степени и ученые звания, принимается государственными органами, в подчинении которых находятся эти организации, иным лицам, перечисленным в подпунктах 1.2 - 1.4, - руководителями указанных организаций.

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

2. Доплаты, выплачиваемые лицам, имеющим ученую степень и ученое звание, суммируются.

Доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания профессора и доцента лицам, указанным в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Указа, не устанавливаются.

Лицам, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, указанным в подпунктах 1.2 - 1.4 пункта 1 настоящего Указа, доплаты за ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента не устанавливаются.

Доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук лицам, являющимся государственными служащими, по основному месту работы (службы) выплачиваются в соответствии с пунктом 16 статьи 48 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь». Доплаты за ученые звания профессора и доцента по основному месту работы (службы) этим лицам не устанавливаются.

Доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук военнослужащим, лицам начальствующего состава Следственного комитета, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, проходящим военную службу (службу) в государственных органах, в том числе прикомандированным к государственным органам, иным бюджетным организациям и иным организациям, получающим субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в должностях государственных служащих, устанавливаются соответственно в размере 10 и 5 процентов от оклада денежного содержания. Доплаты за ученые звания профессора и доцента по месту военной службы (службы) этим лицам не устанавливаются.

(часть пятая п. 2 введена Указом Президента Республики Беларусь от 07.04.2010 № 175; в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439, от 30.12.2011 № 621)

3. Доплаты за ученые степени и звания, предусмотренные в подпунктах 1.2 - 1.4 пункта 1 настоящего Указа, выплачиваются по месту работы (службы) пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ) и включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), учитываемые при налогообложении.

В случае выплаты доплат за ученые степени и звания в организациях потребительской кооперации в порядке и на условиях, установленных

настоящим Указом, они включаются в затраты по производству и реализации продукции, товаров (работ, услуг), имущественных прав, учитываемые при налогообложении.

(часть вторая п. 3 введена Указом Президента Республики Беларусь от 07.04.2010 № 175)

В организациях, финансируемых из республиканского и (или) местных бюджетов, доплаты, указанные в пункте 1 настоящего Указа, выплачиваются за счет средств соответствующих бюджетов.

Расходы на выплату доплат, предусмотренных в части пятой пункта 2 настоящего Указа, осуществляются в пределах средств, выделяемых на содержание соответствующих государственных органов, иных бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

(часть четвертая п. 3 введена Указом Президента Республики Беларусь от 07.04.2010 № 175; в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

3-1. Решение о назначении доплат лицам, имеющим ученые степени и звания, которые приняты на работу (военную службу (службу), назначены на другие воинские должности (должности) после 15 января, а также лицам, которым присуждена ученая степень или присвоено ученое звание после указанной даты, принимает руководитель организации (государственный орган, Президиум Национальной академии наук Беларуси) с учетом требований, предусмотренных настоящим Указом.

(п. 3-1 введен Указом Президента Республики Беларусь от 07.04.2010 № 175)

4. Признать утратившими силу:

Указ Президента Республики Беларусь от 27 сентября 1996 г. № 384 «Об установлении размеров доплат за ученые звания и степени» (Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь, 1996 г., № 27, ст. 707);

Указ Президента Республики Беларусь от 5 ноября 1997 г. № 564 «О внесении дополнения в Указ Президента Республики Беларусь от 27 сентября 1996 г. № 384 и признании утратившим силу Декрета Президента Республики Беларусь от 3 мая 1997 г. № 11» (Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь, 1997 г., № 31, ст. 996);

пункт 4 Указа Президента Республики Беларусь от 4 августа 1998 г. № 390 «О дополнительных мерах по реализации Национальной академией

наук Беларуси статуса высшей государственной научной организации» (Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь, 1998 г., № 22, ст. 587);

подпункт 4.1 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 5 июля 2002 г. № 362 «О дополнительных мерах государственной поддержки науки» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2002 г., № 78, 1/3829);

Указ Президента Республики Беларусь от 17 мая 2004 г. № 238 «О внесении дополнений и изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 27 сентября 1996 г. № 384» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2004 г., № 77, 1/5527).

5. Совету Министров Республики Беларусь в трехмесячный срок обеспечить приведение актов законодательства в соответствие с настоящим Указом и принять иные меры по его реализации.

6. Настоящий Указ вступает в силу с 1 января 2008 г.

Президент Республики Беларусь

А.Лукашенко

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

30 декабря 2011 г. N 1778

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА, НЕ ИМЕЮЩИХ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ИЛИ УЧЕНОГО ЗВАНИЯ

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Республики Беларусь и в целях совершенствования оплаты труда отдельных категорий педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава Совет Министров Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Установить повышение тарифных окладов педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава бюджетных учреждений образования, не имеющим ученой степени или ученого звания, на 50 процентов.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2012 г.

Премьер-министр Республики Беларусь

М.Мясникович

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

14 июня 2007 г. № 273

О ПОВЫШЕНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

(извлечения)

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199)

В целях стимулирования труда отдельных категорий молодых специалистов, работающих в государственных организациях, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Повысить тарифные ставки (оклады) на 50 процентов молодым специалистам <*> с высшим образованием, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета.

(п. 1 в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199)

<*> Для целей данного Указа под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета либо на условиях оплаты, направленные на работу по распределению.

(сноска введена Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199)

3. Установить, что:

3.1. повышение тарифных ставок (окладов) и ежемесячные доплаты, предусмотренные в пунктах 1 и 2 настоящего Указа, осуществляются по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта). При этом ежемесячные доплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени (объему выполненных работ), но не выше размера, определенного в пункте 2 этого Указа;

5. Настоящий Указ вступает в силу с 1 сентября 2007 г.

Президент Республики Беларусь

А.Лукашенко

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

1 сентября 2010 г. № 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

(извлечение)

(в ред. постановлений Совмина от 27.09.2010 № 1382,
от 09.07.2011 № 936)

В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса Республики Беларусь и в целях дальнейшего повышения заработной платы работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, Совет Министров Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Установить:

1.2. повышение тарифных окладов (ставок) выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее - бюджетные организации), в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта) на 10 процентов;

(пп. 1.2 в ред. постановления Совмина от 09.07.2011 № 936)

6. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2010 г.

Премьер-министр Республики Беларусь

С.Сидорский

Приложение 1
к постановлению Министерства труда
Республики Беларусь
21.01.2000 № 6
(в редакции постановления
Министерства труда
и социальной защиты
Республики Беларусь
18.12.2002 №157)

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОБЩИЕ ДЛЯ
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ (ЕСЛИ ИНОЕ
НЕ ПРЕДУСМОТРЕНО УСЛОВИЯМИ ОПЛАТЫ
ТРУДА, УСТАНОВЛЕННЫМИ ПО ОСНОВНОМУ
ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ)**

(извлечение)

(в редакции постановлений Минтруда и соцзащиты от 18.12.2002 № 157, от 03.12.2004 № 151, от 06.02.2006 № 15, от 25.06.2007 № 90, от 31.07.2007 № 102, от 15.01.2008 № 12, от 14.03.2008 № 48, от 28.05.2009 № 67, от 29.03.2010 № 51, от 24.09.2010 № 129, от 15.10.2010 № 146, от 10.02.2012 № 23, с изменениями, внесенными постановлениями Минтруда от 31.01.2000 № 12, от 31.01.2000 № 14, от 31.01.2000 № 15, от 30.06.2000 № 92, от 14.05.2001 № 57, от 26.03.2001 № 30, от 22.05.2001 № 64, Минтруда и соцзащиты от 21.01.2002 № 7 от 09.09.2002 № 117, от 08.01.2003 № 3)

2.7. предусматривать средства на оказание материальной помощи в размере пяти процентов планового фонда заработной платы штатных работников;

2.8. устанавливать надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ в размере до 50 процентов оклада (ставки), направляя на эти цели выделенные из бюджета средства в размере 10 процентов планового фонда заработной платы работников организации. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий,

выполняемых работ (услуг). Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы.

Надбавки руководителям организаций устанавливаются вышестоящим органом управления;

2.9. производить премирование работников, направляя на эти цели выделенные из бюджета средства в размере 20 процентов планового фонда заработной платы и экономию средств, предусмотренных на оплату труда.

Показатели, условия премирования и размеры премий работников определяются положениями о премировании, утверждаемыми руководителями организаций. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование руководителей организаций осуществляется в порядке, определяемом вышестоящим органом управления.

Обязательным основанием снижения (лишения) премии руководителей является невыполнение доведенных организациям показателей по экономии ресурсов, увеличению использования местных видов топлива;

(часть четвертая пп. 2.9 введена постановлением Минтруда и соцзащиты от 31.07.2007 № 102).

3. Специалистам организаций, имеющим квалификационные категории, устанавливаются надбавки к тарифным ставкам (окладам) в следующих размерах (в процентах от тарифных ставок (окладов):

за высшую квалификационную категорию – 30 процентов;

за первую квалификационную категорию – 20 процентов;

за вторую квалификационную категорию – 15 процентов.

(п. 3 в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 24.09.2010 № 129)

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

20 ноября 1996 г. № 477

О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

извлечения

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

В целях социальной поддержки работников и выпускников Белорусского государственного университета, повышения их материальной заинтересованности в результатах труда **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

Установить, что с 1 января 1997 г.:

на премирование работников Белорусского государственного университета и установление им надбавок стимулирующего характера выделяются бюджетные ассигнования в размере 50 процентов планового фонда заработной платы. Размер надбавки за счет бюджетных средств конкретному работнику не может превышать его должностного оклада;

тарифные ставки (оклады) молодых специалистов - выпускников Белорусского государственного университета, завершивших обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, степени магистра и работающих по распределению в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, в первые 5 лет работы повышаются на 10 процентов.

(в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 30.09.2011 № 439)

Президент Республики Беларусь

А.Лукашенко

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

17 января 1997 г. № 6

О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ БЕЛОРУССКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

извлечения

(в ред. постановлений Совмина от 27.02.2001 № 277,
от 17.01.2003 № 44, от 04.08.2011 № 1049)

В целях совершенствования государственной национальной системы высшего технического образования, укрепления и дальнейшего развития научно-технического потенциала республики, социальной поддержки работников и выпускников, повышения их материальной заинтересованности в результатах труда, а также учитывая предоставление Белорусскому национальному техническому университету статуса ведущего высшего инженерно-технического учебного заведения в национальной системе образования, Совет Министров Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

(в ред. постановлений Совмина от 17.01.2003 № 44, от 04.08.2011 № 1049)

1. Установить, что с 1 января 1997 г.:

на премирование работников Белорусского национального технического университета и установление им надбавок стимулирующего характера выделяются бюджетные ассигнования в размере до 50 процентов планового фонда заработной платы. Размер надбавки за счет бюджетных средств конкретному работнику не может превышать его должностного оклада;

(в ред. постановления Совмина от 17.01.2003 № 44)

тарифные ставки (оклады) молодых специалистов - выпускников Белорусского национального технического университета, завершивших

обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, и работающих по распределению в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышаются на 10 процентов.

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

Исполняющий обязанности Премьер-министра
Республики Беларусь

С.Линг

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

17 апреля 1997 г. № 347

О МЕРАХ ПО ОБНОВЛЕНИЮ И РАЗВИТИЮ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(извлечения)

(в ред. постановлений Совмина от 27.02.2001 № 277,
от 17.01.2003 № 44, от 04.08.2011 № 1049)

В целях совершенствования государственной национальной системы высшего экономического образования, укрепления и дальнейшего развития научно-экономического потенциала республики, социальной поддержки работников и выпускников, повышения их материальной заинтересованности в результатах труда, укрепления материально-технической базы и, учитывая предоставление учреждению образования «Белорусский государственный экономический университет» статуса ведущего высшего учебного заведения в национальной системе образования в области подготовки экономических кадров, Совет Министров Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

1. Установить, что с 1 марта 1997 г.:

на премирование педагогических работников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» и установление им надбавок стимулирующего характера выделяются бюджетные ассигнования в размере до 50 процентов планового фонда заработной

платы. Размер надбавки за счет бюджетных средств конкретному работнику не может превышать его должностного оклада;

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

тарифные ставки (оклады) молодых специалистов - выпускников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», завершивших обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, и работающих по распределению в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышаются на 10 процентов.

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

Премьер-министр Республики Беларусь

С.Линг

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

12 июня 1997 г. № 698

О МЕРАХ ПО ОБНОВЛЕНИЮ И РАЗВИТИЮ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ И ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

извлечения

(в ред. постановлений Совмина от 27.02.2001 № 277,
от 17.01.2003 № 44, от 04.08.2011 № 1049)

В целях совершенствования государственной национальной системы педагогического образования, укрепления и дальнейшего развития научно-педагогического потенциала республики, социальной поддержки работников и выпускников, повышения их материальной заинтересованности в результатах труда, укрепления материально-технической базы, а также учитывая предоставление учреждению образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» статуса ведущего высшего педагогического учебного заведения в национальной системе образования, Совет Министров Республики Беларусь **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

1. Установить, что с 1 сентября 1997 г.:

на премирование педагогических работников учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» и установление им надбавок стимулирующего характера выделяются бюджетные ассигнования в размере до 50 процентов планового

фонда заработной платы. Размер надбавки за счет бюджетных средств конкретному работнику не может превышать его должностного оклада;

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

тарифные ставки (оклады) молодых специалистов - выпускников учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», завершивших обучение с отличием и присвоением квалификации специалиста с высшим образованием, а также которым присвоена степень магистра, и работающих по распределению в бюджетных организациях и иных организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, повышаются на 10 процентов.

(в ред. постановления Совмина от 04.08.2011 № 1049)

Премьер-министр Республики Беларусь

С.Линг

РАЗДЗЕЛ 2.

МІЖНАРОДНЫЯ НОРМЫ

РЕКОМЕНДАЦИЯ ЮНЕСКО/МОТ О СТАТУСЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ КАДРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

(Париж, 11 ноября 1997 г.)

ПРЕАМБУЛА

Генеральная конференция Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), собравшаяся в Париже с 21 октября по 12 ноября 1997 г. на свою 29-ю сессию, сознавая ответственность государств за обеспечение образования для всех, вытекающую из Статьи 26 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), напоминая, в частности, об ответственности государств за обеспечение высшего образования во исполнение пункта 2 в Статье 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), сознавая, что высшее образование и исследовательская деятельность играют ведущую роль в поиске, углублении и передаче знаний и представляют собой исключительно ценное культурное и научное достояние, сознавая также, что правительства и крупные социальные группы, такие как студенты, предприниматели и трудящиеся, жизненно заинтересованы в развитии систем высшего образования, признавая решающую роль преподавательских кадров учреждений высшего образования в совершенствовании высшего образования и важное значение их вклада в развитие человечества и современного общества; будучи убеждена, что преподавательским кадрам учреждений высшего образования, так же как и всем другим гражданам, следует прилагать все силы к тому, чтобы содействовать соблюдению в обществе культурных, экономических, социальных, гражданских и политических прав всех народов, сознавая необходимость обновления высшего образования в условиях социальных и экономических изменений и участия в

этом процессе преподавательских кадров учреждений высшего образования выражая озабоченность уязвимостью академического сообщества в условиях политического и экономического давления, которое может подорвать академическую свободу, принимая во внимание, что право на образование, преподавание и исследовательскую деятельность может быть реализовано в полном объеме лишь в условиях академической свободы и автономии учреждений высшего образования, и что именно открытое распространение результатов, гипотез и мнений лежит в основе высшего образования и обеспечивает самую надежную гарантию точности и объективности научной работы и исследовательской деятельности, стремясь обеспечить преподавательским кадрам учреждений высшего образования статус, соответствующий их роли, признавая многообразие культур в мире, принимая во внимание большое разнообразие законов, регламентирующих норм, практики и традиций, которые в различных странах определяют структуру и организацию высшего образования, учитывая разнообразие правового положения преподавательских кадров учреждений высшего образования в различных странах; в частности в зависимости от того, распространяется на них или нет действие положений, относящихся к государственной службе, будучи убеждена, тем не менее, что во всех странах возникают сходные вопросы, касающиеся статуса преподавательских кадров учреждений высшего образования, и что эти вопросы требуют разработки общих подходов и, по возможности, применения общих норм, которые должны быть определены в настоящей Рекомендации, учитывая такие нормативные акты, как Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования (1960 г.), в которой признается, что ЮНЕСКО должна не только выступать против всякой дискриминации в области образования, но и способствовать всеобщему равенству возможностей и равному ко всем отношению в этой области на всех уровнях, включая условия получения образования, а также Рекомендация о положении учителей (1966 г.), Рекомендация ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (1974 г.) и нормативные акты Международной организации труда относительно свободы ассоциаций, права на создание организаций и права на заключение коллективных договоров, а также на равенство возможностей и равное отношение, стремясь дополнить существующие конвенции, пакты и рекомендации, содержащиеся в перечне международных нормативных актов, приводимых в Приложении, положениями, касающимися проблем, которые в первую

очередь относятся к учреждениям высшего образования, а также к их преподавательским и научно-исследовательским кадрам, принимает 11 ноября 1997 г. настоящую Рекомендацию.

I. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Для целей настоящей Рекомендации:

а) под «высшим образованием» понимаются программы обучения, подготовки или подготовки для исследовательской деятельности на ступенях послесреднего образования, обеспечиваемые университетами или другими учебными заведениями, утвержденными в качестве учреждений высшего образования компетентными государственными органами и/или посредством признанных аккредитационных систем;

б) под «исследовательской деятельностью» в контексте высшего образования понимаются оригинальные исследования в области технологии, естественных, инженерных, социальных и гуманитарных наук, медицины, культуры или образования, предполагающие тщательно организованные изыскания на основе критического подхода с использованием различных приемов и методов, в соответствии с характером и условиями поставленных проблем, которые направлены на уточнение и/или решение этих проблем и опираются на соответствующую инфраструктуру, если осуществляются в определенных институциональных рамках;

в) под «научной работой» понимаются процессы, посредством которых преподавательские кадры учреждений высшего образования постоянно обновляют знания по своему предмету или готовят научные публикации, распространяют свои труды, развивают и совершенствуют свои педагогические навыки и в качестве преподавателей своих дисциплин повышают свою научную квалификацию;

г) под «консультативно-лекторской работой» понимается предоставление услуг, благодаря которым ресурсы того или иного учебного заведения могут использоваться за его пределами для обслуживания самого различного контингента в государстве или в регионе, которые считаются районом, охватываемым данным учебным заведением, при условии, что подобная работа не противоречит целям этого заведения. В области преподавания она может включать широкое поле деятельности, включающей, в частности, внеучрежденческое, постоянное и дистанционное образование, обеспечиваемое посредством организации вечерних занятий, кратко-

срочных курсов и семинаров; а также институтов. В сфере исследовательской деятельности она может заключаться в проведении экспертизы для государственного, частного и некоммерческого секторов, предоставлении различных видов консультаций, участии в проведении прикладных исследований и во внедрении результатов исследований;

д) под «учреждениями высшего образования» понимаются университеты, другие образовательные учреждения, центры и структуры высшего образования, а также исследовательские и культурные центры, связанные с любым из вышеупомянутых заведений, государственным или частным, которые утверждены в качестве таковых либо посредством признанных аккредитационных систем, либо компетентными государственными органами;

е) под «преподавательскими кадрами учреждений высшего образования» понимаются все лица в учебных заведениях или программах высшего образования, которые в течение полного или неполного рабочего дня занимаются преподаванием и/или научной работой и/или исследованиями, и/или те, кто предоставляет образовательные услуги учащимся или обществу в целом.

II. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2. Настоящая Рекомендация применяется ко всем преподавательским кадрам учреждений высшего образования.

III. РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ

3. Для достижения глобальных задач, стоящих перед каждым государством-членом и Организацией Объединенных Наций в области обеспечения международного мира, взаимопонимания, сотрудничества и устойчивого развития, требуются, в частности, образование в духе мира и культуры мира, как это определено ЮНЕСКО, а также высококвалифицированные и всесторонне развитые выпускники учреждений высшего образования, способные служить обществу ответственных граждан и вести плодотворную научную и продвинутую исследовательскую деятельность, то есть контингент одаренных и квалифицированных преподавательских кадров учреждений высшего образования.

4. Учреждения высшего образования, и в особенности университеты, являются сообществами ученых, которые сохраняют, распространяют и свободно выражают свое мнение по вопросам традиционных знаний и культуры и приобретают новые знания, не будучи стесненными установленными доктринами. Приобретение новых знаний и их применение являются главным предназначением таких учреждений высшего образования. В тех учреждениях высшего образования, в которых не ставится задача проведения оригинальных научных исследований, преподавательские кадры должны поддерживать и повышать уровень своих знаний в области своих дисциплин путем участия в научной деятельности и повышения своей педагогической квалификации.

5. Развитие высшего образования, научной и исследовательской деятельности во многом зависит от их инфраструктуры и ресурсов, как людских; так и материальных, а также от квалификации и опыта преподавательских кадров учреждений высшего образования, равно как и от их человеческих, педагогических и технических качеств, опирающихся на академическую свободу, профессиональную ответственность, коллегиальность и институциональную автономию.

6. Преподавание в сфере высшего образования является высококвалифицированной профессией, формой службы обществу, которая требует от преподавательских кадров учреждений высшего образования глубоких знаний и специальных навыков, приобретенных и поддерживаемых упорной учебой и исследовательской деятельностью на протяжении всей жизни; оно требует также чувства личной ответственности преподавателя и учреждения за образование и благополучие учащихся и общества в целом и соответствия высоким профессиональным требованиям, предъявляемым к научной и исследовательской деятельности.

7. Условия труда преподавательских кадров учреждений высшего образования должны в максимальной степени содействовать эффективному преподаванию, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе и обеспечивать преподавательским кадрам учреждений высшего образования возможность выполнять стоящие перед ними профессиональные задачи.

8. Организации, представляющие преподавательские кадры учреждений высшего образования, необходимо рассматривать и признавать в качестве силы, способной внести значительный вклад в развитие образования; в связи с этим их следует привлекать совместно с другими партнерами и

заинтересованными сторонами к разработке политики в области высшего образования.

9. Следует уважать разнообразие систем высшего образования, существующих в каждом государстве-члене, которые сложились в соответствии с национальными законами и практикой, а также с международными стандартами.

IV. ЦЕЛИ И ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

10. На всех соответствующих стадиях национального планирования в целом и планирования в сфере высшего образования в частности государствам-членам следует принимать все меры для того, чтобы:

а) высшее образование было направлено на развитие человека и прогресс общества;

б) высшее образование способствовало достижению целей непрерывного образования и развитию других форм и ступеней образования;

в) при государственном финансировании учреждений высшего образования оно рассматривалось как форма государственных инвестиций, подлежащих строгому контролю со стороны государства;

г) финансирование высшего образования рассматривалось как форма государственных инвестиций, отдача от которых неизбежно носит долгосрочный характер в зависимости от правительственных и государственных приоритетов;

д) общественность была постоянно информирована об обоснованности государственного финансирования.

11. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь доступ к библиотекам, которые имеют в наличии современную литературу, отражающую разные стороны той или иной проблемы и не являющуюся предметом цензуры или других форм вмешательства в интеллектуальную деятельность. Они также должны иметь не ограниченный цензурой доступ к международным компьютерным сетям, спутниковым программам и базам данных, необходимым для их преподавательской деятельности, научной или исследовательской деятельности.

12. Следует способствовать публикации и распространению результатов научных исследований, полученных преподавательскими кадрами

учреждений высшего образования, для приобретения ими той репутации, которой они заслуживают, а также для содействия развитию науки, техники, образования и культуры в целом. С этой целью следует предоставлять преподавательским кадрам учреждений высшего образования право беспрепятственной публикации результатов своих научных исследований и работ в книгах, журналах и базах данных по их собственному усмотрению и под своей фамилией при условии их авторства или соавторства вышеупомянутых работ. Следует также обеспечивать соответствующую правовую защиту интеллектуальной собственности преподавательских кадров учреждений высшего образования, в частности защиту, предусмотренную национальным и международным законодательством в области авторского права.

13. Следует активно содействовать взаимообогащающему обмену идеями и информацией между преподавательскими кадрами учреждений высшего образования во всем мире, что имеет важнейшее значение для эффективного развития высшего образования и исследовательской деятельности. С этой целью преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь возможность на протяжении всей своей трудовой деятельности участвовать в международных форумах, связанных с высшим образованием или исследовательской деятельностью, и совершать поездки за рубеж без ограничений политического характера, а также иметь с этой целью доступ к сети Интернет или к участию в телеконференциях.

14. Следует развивать и поощрять программы, обеспечивающие максимально широкий обмен преподавательскими кадрами учреждений высшего образования между учреждениями как в национальном, так и в международном масштабе, включая организацию симпозиумов, семинаров и совместных проектов, а также обмен информацией в области образования и науки. Следует содействовать расширению связей и непосредственных контактов между университетами, исследовательскими учреждениями и ассоциациями, а также между учеными и научными работниками. Необходимо также облегчать преподавательским кадрам учреждений высшего образования других стран беспрепятственный доступ к открытым информационным материалам в государственных архивах, библиотеках, исследовательских учреждениях и аналогичных организациях.

15. Государствам-членам и учреждениям высшего образования следует, тем не менее, учитывать массовую эмиграцию преподавательских кадров учреждений высшего образования из развивающихся стран, особенно из наименее развитых стран. В связи с этим им следует содействовать

программам помощи развивающимся странам в целях обеспечения соответствующих возможностей для академической деятельности, включая создание удовлетворительных условий труда для преподавательских кадров учреждений высшего образования в этих странах, с тем чтобы эту эмиграцию можно было сдержать, а затем и повернуть вспять.

16. В соответствии с духом Рекомендации ЮНЕСКО о признании учебных курсов и свидетельств о высшем образовании 1993 г. следует проводить беспристрастную, справедливую и разумную национальную политику и практику в отношении признания степеней и дипломов других государств, дающих право заниматься профессиональной деятельностью в сфере высшего образования.

V. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Автономия учреждений высшего образования

17. Для того чтобы надлежащим образом пользоваться академической свободой и выполнять перечисленные ниже обязанности, учреждения высшего образования должны иметь автономию. Под автономией понимается такая степень самоуправления, которая необходима учреждениям высшего образования для эффективного принятия решений в отношении своей учебной работы, норм, управления и соответствующей деятельности и которая совместима с государственными системами подготовки, особенно в том, что касается государственного финансирования, а также с уважением академической свободы и прав человека. В то же время характер автономии учреждений высшего образования может различаться в зависимости от типа заведения.

18. Автономия является институциональной формой академической свободы и необходимым предварительным условием для гарантирования надлежащего выполнения обязанностей, возлагаемых на преподавательские кадры и учреждения системы высшего образования.

19. Государства-члены обязуются защищать учреждения высшего образования от любых посягательств на их автономию, откуда бы они ни исходили.

20. Автономия не должна использоваться учреждениями высшего образования в качестве предлога для ограничения прав преподавательских кадров учреждений высшего образования, предусмотренных в настоящей Рекомендации или в других международных нормативных актах, перечисленных в Приложении.

21. Самоуправление, коллегиальность и надлежащее академическое руководство учреждениями высшего образования являются важнейшими составными частями их подлинной автономии.

Подотчетность учреждений высшего образования

22. Учитывая значительные финансовые инвестиции, государства-члены и учреждения высшего образования должны обеспечивать надлежащую сбалансированность между уровнем автономии учреждений высшего образования и их системами подотчетности. В целях обеспечения подотчетности учреждения высшего образования должны стремиться к тому, чтобы управление ими носило открытый характер. Они должны быть подотчетны в следующих вопросах:

1) эффективное информирование общественности о характере своей образовательной миссии;

2) обеспечение качества и высоких стандартов при осуществлении своих образовательных, научных и исследовательских функций и выполнение обязанности защищать и гарантировать беспристрастность своей преподавательской, научной и исследовательской деятельности от вмешательства, несовместимого со стоящими перед ними академическими задачами;

3) эффективная поддержка академической свободы и основных прав человека;

4) обеспечение, в пределах имеющихся средств, высокого качества образования для как можно большего числа лиц, отвечающих академическим требованиям;

5) обеспечение возможностей для образования на протяжении всей жизни с учетом задач учебного заведения и предоставляемых средств;

6) обеспечение беспристрастного, справедливого и недискриминационного общения со студентами;

7) проведение политики и принятие мер, направленных на обеспечение справедливого обращения с женщинами и меньшинствами и устранение сексуальных домогательств и расовых преследований;

8) обеспечение того; чтобы учебной работе или исследовательской деятельности преподавателей учреждений высшего образования не препятствовали насилие, запугивание или преследования;

9) честный и открытый учет;

10) эффективное использование средств;

11) составление в рамках коллегиального процесса и/или путем переговоров с организациями, представляющими преподавателей учреждений высшего образования, в соответствии с принципами академической свободы и свободы слова, деклараций или кодексов по вопросам этики, которыми они будут руководствоваться в своей преподавательской, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе;

12) содействие осуществлению экономических, социальных, культурных и политических прав человека и предотвращение использования знаний, науки и техники в ущерб этим правам или для целей, противоречащих общепринятым нормам этики, правам человека и делу мира;

13) обеспечение деятельности по решению современных проблем, стоящих перед обществом; с этой целью их учебные программы, а также проводимые ими мероприятия должны, по возможности, отвечать нынешним и будущим потребностям местной общины и общества в целом и играть важную роль в расширении возможностей выпускников в сфере трудоустройства;

14) поощрение; по мере необходимости и возможности, международного академического сотрудничества, не ограниченного национальными, региональными, политическими, этническими и другими рамками: содействие предотвращению научной и технической эксплуатации одного государства другим и развитию на равноправной основе партнерских связей между всеми академическими сообществами мира в приобретении и использовании знаний и сохранении культурного наследия;

15) обеспечение обновления фондов библиотек и бесцензурного доступа к современным учебно-методическим, научно-исследовательским и информационным ресурсам, необходимым преподавателям учреждений высшего образования или учащимся в их преподавательской, научной или исследовательской деятельности;

16) оснащение средствами и оборудованием, необходимыми для выполнения задач, стоящих перед учебным заведением, и их надлежащая эксплуатация;

17) обеспечение того, чтобы участие в закрытых исследованиях не противоречило ни учебным целям и задачам учебных заведений, ни общим целям укрепления мира, соблюдения прав человека, устойчивого развития и охраны окружающей среды.

23. Системы подотчетности учебных заведений должны быть основаны на научной методологии и быть четкими, реалистичными, рентабельными и простыми. Их функционирование должно на практике носить беспристрастный, справедливый и добросовестный характер. Как методология, так и результаты отчетности должны быть открыты.

24. Учреждениям высшего образования следует индивидуально или коллективно разрабатывать и применять соответствующие системы подотчетности, включая механизмы, обеспечивающие ее качество, для достижения вышеупомянутых целей, не нанося при этом ущерба автономии и академической свободе этих заведений. Организациям, представляющим преподавательские кадры учреждений высшего образования, необходимо, по мере возможности, участвовать в планировании таких систем. В случае создания структур подотчетности под эгидой государства методы их деятельности следует, по возможности, обсуждать с соответствующими учреждениями высшего образования и с существующими организациями, представляющими преподавательские кадры учреждений высшего образования.

VI. ПРАВА И СВОБОДЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ КАДРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Индивидуальные права и свободы:
гражданские права, академическая свобода, права на
публикацию и международный обмен информацией*

25. Доступ к профессиональной деятельности в сфере высшего образования должен основываться на соответствующей академической квалификации, компетентности и опыте, а также быть равным для всех членов общества без какой бы то ни было дискриминации.

26. Преподавательские кадры учреждений высшего образования, как и другие группы и индивидуумы, должны пользоваться гражданскими, полити-

ческими, социальными и культурными правами, признанными на международном уровне в отношении всех граждан. Поэтому все преподавательские кадры учреждений высшего образования должны пользоваться правом на свободу мысли, совести, религии, слова, собраний и объединения, а также правом на свободу и безопасность личности и свободу передвижения. Как граждане, они не должны сталкиваться с какими-нибудь препятствиями или ограничениями в осуществлении своих гражданских прав, включая право содействия социальным изменениям путем свободного выражения своего мнения о государственной политике и политике, затрагивающей высшее образование. Они не должны подвергаться никаким наказаниям в результате только лишь осуществления таких прав. Преподавательские кадры учреждений высшего образования не должны подвергаться произвольному аресту или задержанию, пыткам или жестокому, бесчеловечному или унижающему человеческое достоинство обращению. В случае грубого нарушения прав преподавательских кадров учреждений высшего образования они должны иметь право на подачу апелляции в соответствующие национальные, региональные или международные органы, такие как учреждения системы Организации Объединенных Наций, а организации, представляющие преподавательские кадры учреждений высшего образования, должны в таких случаях оказывать им всестороннюю помощь.

27. Следует обеспечивать соблюдение вышеуказанных международных норм в интересах высшего образования на международном и национальном уровнях. В связи с этим должен тщательно соблюдаться принцип академической свободы. Преподавательские кадры учреждений высшего образования имеют право на академическую свободу, т. е. не ограниченное никакой установленной доктриной право на свободу преподавания и обсуждения, свободу проведения исследований, распространения и публикации их результатов, свободное выражение своих мнений в отношении учреждения или системы, в которых они работают, свободу от институциональной цензуры и свободу участия в профессиональных или представительных академических органах. Все преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь право выполнять свои обязанности без какой бы то ни было дискриминации; не опасаясь никаких репрессивных действий со стороны государства или с любой другой стороны. Преподавательские кадры учреждений высшего образования могут в полной мере руководствоваться этим принципом в том случае, если среда, в которой они работают, благоприятствует этому; что требует

демократии; отсюда следует, что развитие демократического общества является всеобщей задачей.

28. Преподавательские кадры учреждений высшего образования имеют право на преподавание без всякого вмешательства при условии соблюдения признанных профессиональных принципов, включая профессиональную ответственность и интеллектуальную взыскательность в отношении норм и методов преподавания. Недопустимо требовать от преподавательских кадров учреждений высшего образования проводить обучение вопреки их знаниям и совести или принуждать их использовать учебные программы и методы, противоречащие национальным и международным нормам, касающимся прав человека. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны играть ведущую роль в разработке учебных программ и планов.

29. Преподавательские кадры учреждений высшего образования имеют право на проведение научных исследований без всяких запретов или вмешательства, руководствуясь своей профессиональной ответственностью и при условии соблюдения признанных на национальном и международном уровнях профессиональных принципов интеллектуальной взыскательности, поиска научной истины и исследовательской этики. Они также должны иметь право на свободную передачу другим лицам и на публикацию результатов исследований, авторами или соавторами которых они являются, в соответствии с пунктом 12 настоящей Рекомендации.

30. Преподавательские кадры учреждений высшего образования имеют право заниматься профессиональной деятельностью вне своей работы, в частности деятельностью, которая повышает уровень их профессиональных знаний и навыков или позволяет применять их знания для решения проблем, стоящих перед обществом, при условии; что такая деятельность не противоречит их главным обязательствам перед учреждением, являющимся их основным работодателем, в соответствии с политикой и правилами этого учреждения и национальным законодательством или практикой там, где они существуют.

Самоуправление и коллегиальность

31. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь право и возможность без какой бы то ни было дискриминации в соответствии со своими способностями принимать участие в работе руководящих органов и критиковать функционирование учреждений

высшего образования, включая те, где они работают, одновременно уважая права других групп академического сообщества на участие в такой деятельности; они должны также иметь право выбирать большинство представителей в академические органы в рамках высшего учебного заведения.

32. Принципы коллегиальности включают академическую свободу, совместную ответственность, политику участия всех заинтересованных лиц во внутренних структурах, обеспечивающих принятие и выполнение решений, а также развитие консультативных механизмов. Процесс коллегиального принятия решений должен охватывать управление и определение политики в области образования, учебных программ и планов, исследовательской деятельности, консультативно-лекторской работы, распределения средств и других соответствующих мероприятий, направленных на повышение уровня качества академической деятельности на благо общества в целом.

VII. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ КАДРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

33. Необходимо, чтобы преподавательские кадры учреждений высшего образования признавали; что осуществление их прав влечет за собой особые обязанности и ответственность, включая обязанность уважать академическую свободу других членов академического сообщества и обеспечивать честное обсуждение противоположных мнений. Академической свободе сопутствует обязанность использовать ее в соответствии с долгом ученого, заключающимся в проведении исследовательской деятельности на основе добросовестного поиска истины. Необходимо, чтобы преподавательская, исследовательская и научная деятельность проводилась в полном соответствии с этическими и профессиональными нормами и была нацелена, по возможности, на решение современных проблем, стоящих, перед обществом, а также обеспечивала сохранение исторического и культурного наследия мира.

34. Индивидуальные обязанности преподавательских кадров учреждений высшего образования, неразрывно связанные с их академической свободой, заключаются; в частности: в следующем:

1) эффективно обучать студентов в рамках средств, предоставляемых учебным заведением и государством, быть честным и справедливым к студентам мужского и женского пола и одинаково обращаться со студентами всех рас и религий, а также инвалидами, поощрять свободный обмен идеями между самими преподавателями и студентами и предоставлять себя в распоряжение последних, с тем чтобы направлять учебу студентов.

Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны, в случае необходимости, обеспечивать охват того минимума материала по каждому предмету, который предусмотрен в учебной программе;

2) проводить научно-исследовательскую деятельность и распространять ее результаты или, когда проведение оригинальных исследований не требуется, поддерживать и повышать уровень своих знаний по конкретному предмету с помощью учебных курсов и исследовательской деятельности, а также посредством разработки учебной методологии, нацеленной на совершенствование педагогических навыков;

3) осуществлять исследовательскую и научную деятельность на основе честного поиска знаний, должным образом обеспечивая доказательность, беспристрастность суждений и добросовестность при сообщении результатов;

4) соблюдать этику научных исследований, касающихся человека, животных, наследия или окружающей среды;

5) уважать и признавать научную работу своих коллег и студентов, и в частности обеспечивать, чтобы в число авторов публикуемых работ входили все, кто внес в них реальный вклад и разделяет ответственность за их содержание;

6) воздерживаться от использования новой информации, концепций или данных, изначально полученных вследствие доступа к конфиденциальным рукописям или запросам о предоставлении средств на исследовательскую деятельность или подготовку, ознакомиться с которыми можно было в результате такой деятельности, как, например, внешнее рецензирование, за исключением тех случаев, когда автор дал на это разрешение;

7) обеспечивать, чтобы исследовательская деятельность осуществлялась в соответствии с законами и нормами того государства, в котором она проводится, чтобы она не нарушала международных правовых актов в области прав человека и чтобы ее результаты и данные, на которых она основывается, были реально доступными для ученых и исследователей в принимающем учреждении, за исключением тех случаев: когда инфор-

мация могла бы поставить под угрозу респондентов или когда гарантируется анонимность;

8) избегать столкновения интересов и решать спорные вопросы на основе открытости и всесторонних консультаций с учреждением высшего образования, в котором они работают, с тем чтобы получить поддержку этого заведения;

9) добросовестно использовать все предоставляемые в их распоряжение финансовые средства в интересах учреждений высшего образования, исследовательских и других профессиональных или научных органов;

10) быть честными и беспристрастными в профессиональной оценке своих коллег и студентов;

11) сознавать свою ответственность, выступая или публикуя вне научных каналов материалы по вопросам, не связанным со своими профессиональными знаниями, и не вводить общественность в заблуждение в отношении характера своих профессиональных знаний;

12) выполнять надлежащие обязанности, требующиеся для коллегиального управления учреждением высшего образования и профессиональными органами.

35. Преподавательским кадрам учреждений высшего образования следует стремиться к достижению как можно более высоких стандартов в своей профессиональной работе, поскольку их статус в значительной мере зависит от них самих и качества их работы.

36. Преподавательским кадрам учреждений высшего образования следует вносить свой вклад в подотчетность учреждений высшего образования перед государственными органами, не поступаясь вместе с тем той степенью институциональной автономии, которая необходима для их работы, профессиональной свободы и продвижения знаний.

VIII. ПОДГОТОВКА К ПРОФЕССИИ

37. Политика, определяющая доступ к процессу подготовки к профессиональной деятельности в области высшего образования, исходит из необходимости обеспечения общества надлежащим контингентом преподавательских кадров для высшего образования, обладающих необходимыми нравственными и интеллектуальными качествами и имеющих требуемые профессиональные знания и навыки.

38. Все виды подготовки преподавательских кадров учреждений высшего образования должны осуществляться без какой-либо дискриминации.

39. Среди кандидатов, стремящихся получить подготовку к профессиональной деятельности в области высшего образования, кандидатам из числа женщин и представителей меньшинств, обладающим равной академической квалификацией и опытом, должны предоставляться равные возможности и обеспечиваться равное отношение.

IX. УСЛОВИЯ РАБОТЫ

Начало профессиональной деятельности

40. Наниматели кадров учреждений высшего образования должны создавать наиболее благоприятные условия работы для успешного осуществления учебного процесса, научной и/или исследовательской деятельности и/или консультативно-лекторской работы без какой-либо дискриминации.

41. Временные меры, направленные на скорейшее обеспечение de facto равенства находящихся в неравном положении членов академического сообщества, не следует считать дискриминационными при условии, что такие меры будут отменены после обеспечения равенства возможностей и равного отношения и создания систем, обеспечивающих равенство возможностей и равное отношение на постоянной основе.

42. В системе высшего образования при первом приеме на работу преподавателей и научных работников испытательный срок рассматривается как возможность стимулирования и полезного приобщения начинающих сотрудников к профессии, установления и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также самостоятельного повышения каждым уровня своего преподавательского и научного мастерства. Средняя продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, а условия, определяющие его успешное завершение, должны зависеть лишь от профессиональной компетентности. В случае получения неудовлетворительной оценки по завершении испытательного срока кандидаты должны иметь право на то, чтобы им сообщались причины этого, причем такую информацию они должны получать заблаговременно до истечения испытательного срока, с тем чтобы иметь надлежащую возможность улучшить свою работу. Они также должны иметь право на апелляцию.

43. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь:

1) справедливую и открытую систему служебного роста, включая справедливые процедуры назначений, бессрочные контракты (там, где

таковые предусмотрены), повышения по службе и решение других сопутствующих вопросов;

2) эффективную, беспристрастную и справедливую систему трудовых отношений в рамках учебного заведения, согласующуюся с международными правовыми актами, приводимыми в Приложении.

44. Необходимы меры, обеспечивающие солидарность с другими учреждениями высшего образования и их преподавательскими кадрами в тех случаях, когда они подвергаются преследованиям. Такая солидарность может носить материальный, а также моральный характер и, по возможности, предусматривать предоставление убежища; работы или образования для жертв преследований.

Гарантии занятости

45. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) являются одной из основных процессуальных гарантий академической свободы и защитой от произвольных решений. Они стимулируют также индивидуальную ответственность и способствуют сохранению на работе талантливых преподавательских кадров учреждений высшего образования.

46. Следует обеспечивать гарантии работы в рамках данной профессии, включая бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены), поскольку это отвечает интересам как высшего образования, так и преподавательских кадров учреждений высшего образования. Это обеспечивает преподавательским кадрам учреждений высшего образования, получившим по результатам строгой аттестации бессрочную работу, гарантию того, что их увольнение возможно только по профессиональным мотивам и при соблюдении надлежащих процедур. Они могут быть также уволены *bona fide* по финансовым причинам при условии, что все финансовые документы открыты для государственной проверки, что учреждение приняло все разумные альтернативные меры, чтобы избежать прекращения трудовых отношений, а также, что имеются правовые гарантии, исключаящие всякое предвзятое отношение при любом прекращении трудовых отношений. Бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковые предусмотрены) должны быть в максимально возможной степени гарантированы даже в случае реорганизации или иных структурных изменений в учреждениях высшего образования или системе высшего образования; при этом такие гарантии должны

предоставляться после прохождения разумного испытательного срока тем, кто отвечает установленным объективным критериям в области преподавания и/или научной и/или исследовательской деятельности согласно требованиям соответствующего академического органа и/или в области консультативно-лекторской работы согласно требованиям учреждения высшего образования.

Оценка

47. Учреждения высшего образования должны следить за тем, чтобы:

1) аттестация и оценка работы преподавательских кадров учреждений высшего образования были неотъемлемой частью преподавательского, учебного и научно-исследовательского процесса, а основная функция аттестации и оценки состояла в развитии каждого человека в соответствии с его интересами и способностями;

2) аттестация проводилась только на основе академических критериев компетентности в выполнении научно-исследовательских; преподавательских и других академических или профессиональных обязанностей, как они понимаются коллегами по профессии;

3) в процессе аттестации должным образом учитывались трудности, неизбежно связанные с определением индивидуальных способностей, которые редко проявляются в постоянной и неизменной форме;

4) в тех случаях, когда проведение аттестации связано с любого рода непосредственной оценкой работы преподавательских кадров учреждений высшего образования студентами, и/или коллегами-преподавателями, и/или администраторами, такая оценка была объективной, а ее критерии и результаты доводились до сведения заинтересованного лица (заинтересованных лиц);

5) результаты аттестации преподавательских кадров учреждений высшего образования также учитывались при укомплектовании штатов учреждения и при рассмотрении вопросов возобновления найма;

6) преподавательские кадры учреждений высшего образования имели право обжаловать в беспристрастном органе результаты оценки, которые они считают несправедливыми.

Дисциплинарные меры и увольнение

48. Никто из представителей академического сообщества не должен подвергаться дисциплинарному взысканию, в том числе увольнению,

за исключением случаев, когда это делается на законном и достаточном основании, установленном в ходе независимого третейского разбирательства коллегами по профессии и/или такими беспристрастными органами, как арбитражи или суды.

49. Все преподаватели учреждений высшего образования должны иметь равные гарантии на каждой стадии любой дисциплинарной процедуры, включая процедуру увольнения, в соответствии с международными правовыми актами; перечисленными в Приложении.

50. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, например: систематическое невыполнение должностных обязанностей, явная профессиональная непригодность; подделка или фальсификация результатов научных исследований, серьезные финансовые нарушения, сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества; или высказывание серьезных угроз в их адрес, или извлечение противоправной выгоды из учебного процесса, например путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение, сексуальные либо другие услуги или путем вымогательства в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы.

51. Заинтересованное лицо должно иметь право обжаловать решение об увольнении в независимых внешних органах, таких как арбитраж или суд, решение которых является окончательным и имеет обязательную силу.

Переговоры о сроках и условиях найма

52. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь право на свободу ассоциаций, и это право следует активно развивать. Следует содействовать заключению коллективных договоров или эквивалентным процедурам в соответствии с нормативными актами Международной организации труда (МОТ), перечисленными в Приложении.

53. Оклады, условия работы и все вопросы, касающиеся сроков и условий найма преподавательских кадров учреждений высшего образования, следует определять путем добровольного процесса переговоров между организациями, представляющими преподавательские кадры учреждений высшего образования, и нанимателями преподавателей учреждений

высшего образования, за исключением случаев, когда применяются иные эквивалентные процедуры, отвечающие международным нормам.

54. Соответствующие механизмы, согласующиеся с национальным законодательством и международными нормами, следует создавать на основе устава или соглашения, которые обеспечивают преподавательским кадрам учреждений высшего образования право на ведение через свои организации переговоров со своими государственными или частными нанимателями; такие юридические и уставные права должны реализовываться посредством беспристрастной процедуры без необоснованной задержки.

55. Если все возможности процедуры, установленной для этих целей, исчерпаны или если переговоры между сторонами завершились неудачей, организации преподавательских кадров учреждений высшего образования должны иметь право предпринимать иные шаги, которые обычно имеют возможность предпринять другие организации для защиты своих законных интересов.

56. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь возможность для беспристрастного рассмотрения их жалоб и арбитражного разбирательства или его эквивалента в целях урегулирования споров с нанимателями, касающихся сроков и условий найма.

Оклады, рабочая нагрузка, пособия по социальному страхованию, охрана здоровья и обеспечение безопасности

57. Следует принимать все реальные в финансовом плане меры для выплаты преподавательским кадрам учреждений высшего образования такого вознаграждения, которое позволяло бы им посвятить себя в достаточном объеме выполнению своих обязанностей и уделять необходимое время непрерывному повышению квалификации и периодическому обновлению знаний и навыков, имеющих важное значение на этой ступени обучения.

58. Оклады преподавательских кадров учреждений высшего образования должны:

1) отражать важное значение высшего образования, а следовательно и преподавательских кадров учреждений высшего образования для общества, а также соответствовать различного рода обязанностям, которые возлагаются на них с самого начала их профессиональной деятельности;

2) быть по меньшей мере сопоставимыми с окладами, которые выплачиваются лицам других профессий, требующих схожей или эквивалентной квалификации;

3) предоставлять преподавательским кадрам учреждений высшего образования такие финансовые возможности, которые обеспечивают им самим и их семьям разумный уровень жизни; а также позволяют вкладывать средства в продолжение образования или в осуществление культурной или научной деятельности, повышая таким образом свою профессиональную квалификацию;

4) учитывать то обстоятельство, что некоторые должности требуют более высокой квалификации и большего опыта и связаны с большей ответственностью, чем другие должности;

5) выплачиваться регулярно и своевременно;

6) периодически пересматриваться с учетом таких факторов, как рост стоимости жизни, повышение производительности труда, ведущее к повышению жизненного уровня, или общая тенденция к повышению уровня заработной платы или вознаграждений.

59. Различия в вознаграждении должны основываться на объективных критериях.

60. Оплата труда преподавательских кадров учреждений высшего образования должна осуществляться на основе шкалы окладов, установленной по соглашению с организациями, представляющими преподавательские кадры учреждений высшего образования, за исключением случаев, когда предусмотрены другие эквивалентные процедуры в соответствии с международными нормами. Труд квалифицированных преподавательских кадров учреждений высшего образования, проходящих испытательный срок или работающих на временной основе, не должен оплачиваться по более низким ставкам, чем те, которые установлены для штатных преподавателей того же уровня.

61. Справедливая и беспристрастная система оценки труда работников по их заслугам может служить средством повышения качества труда и контроля за этим качеством. Введение и использование в целях установления окладов такой системы (там, где это предусмотрено) должно осуществляться после предварительных консультаций с организациями, представляющими преподавательские кадры учреждений высшего образования.

62. Рабочая нагрузка преподавательских кадров учреждений высшего образования должна быть обоснованной и справедливой; она должна

позволять им эффективно выполнять свои функции и обязанности по отношению к студентам, а также свои обязательства в области научной, исследовательской и/или академической административной деятельности; она должна надлежащим образом предусматривать оплату труда тех, от кого требуется ведение преподавательской работы сверх обычной нагрузки; она должна устанавливаться на основе переговоров с организациями, представляющими преподавательские кадры учреждений высшего образования, за исключением случаев, когда существуют другие процедуры, соответствующие международным нормам.

63. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны работать в такой трудовой среде, которая не оказывает негативного воздействия на их здоровье и не угрожает их безопасности; они должны быть защищены мерами социального обеспечения, включая выплату пособий по болезни и по случаю нетрудоспособности и выплату пенсии, а также меры по охране здоровья и обеспечению безопасности в отношении всех случаев, перечисленных в конвенциях и рекомендациях МОТ. Применяемые нормы должны быть не менее благоприятными, чем нормы, установленные в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ. Получение пособий по социальному обеспечению является неотъемлемым правом преподавательских кадров учреждений высшего образования.

64. В случае перехода преподавателей учреждений высшего образования в другое высшее учебное заведение все предоставленные им пенсионные права должны сохраняться как на национальном, так и на международном уровнях, с учетом национальных, двусторонних и многосторонних налоговых законодательных актов и соглашений. Организации, представляющие преподавательские кадры учреждений высшего образования, должны иметь право выбирать представителей в состав руководства и администрации пенсионных фондов, предназначенных для преподавательских кадров учреждений высшего образования (там, где это предусмотрено), особенно когда такие фонды имеют частный характер и основаны на долевых взносах.

Отпуска для повышения квалификации и проведения научных исследований и ежегодные отпуска

65. Преподавательским кадрам учреждений высшего образования должен предоставляться регулярный отпуск для повышения квалификации

и проведения научных исследований с полным или частичным сохранением содержания (там, где это предусмотрено), как это имеет место при предоставлении академического отпуска.

66. Время отпуска для повышения квалификации или проведения научных исследований должно засчитываться в стаж работы и учитываться при определении выслуги лет и начислении пенсии в соответствии с положениями о пенсионных фондах.

67. Преподавательским кадрам учреждений высшего образования должен предоставляться нерегулярный отпуск с полным или частичным сохранением содержания, с тем чтобы они имели возможность участвовать в профессиональных мероприятиях.

68. Отпуск, предоставляемый преподавательским кадрам учреждений высшего образования в рамках двусторонних и многосторонних культурных и научных обменов, а также в рамках программ оказания технической помощи за рубежом, должен засчитываться в стаж работы, с сохранением в их собственном учебном заведении выслуги лет и прав на продвижение по службе и на начисление пенсии. Кроме того, необходимы специальные меры для покрытия их дополнительных расходов.

69. Преподавательские кадры учреждений высшего образования должны иметь право на соответствующий ежегодный отпуск с сохранением полного содержания.

Условия работы женщин-преподавателей учреждений высшего образования

70. Следует принимать все необходимые меры для обеспечения равенства возможностей и одинакового отношения к женщинам-преподавателям учреждений высшего образования, с тем чтобы гарантировать их права на основе равенства мужчин и женщин, как это предусмотрено международными актами, перечисленными в Приложении.

Условия работы инвалидов-преподавателей учреждений высшего образования

71. Следует принимать все необходимые меры для обеспечения инвалидам-преподавателям учреждений высшего образования как минимум тех же норм, касающихся условий работы, что предусмотрены соответствующими положениями международных актов, перечисленных в Приложении.

Условия работы преподавательских кадров учреждений высшего образования, работающих на неполной ставке

72. Следует признавать важное значение услуг, оказываемых квалифицированными преподавательскими кадрами учреждений высшего образования, работающими на неполной ставке. Преподавательские кадры учреждений высшего образования, регулярно работающие на неполной ставке, должны:

1) получать пропорционально такое же вознаграждение и наниматься на работу на тех же условиях, что и преподавательские кадры учреждений высшего образования, работающие на полной ставке;

2) получать оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам на равных условиях с преподавательскими кадрами и учреждений высшего образования, работающими на полной ставке; размер соответствующих денежных выплат следует определять пропорционально часам работы или заработку;

3) иметь право на адекватное и соответствующее социальное обеспечение, в том числе (там, где это предусмотрено) в рамках пенсионных систем, обеспечиваемых нанимателями.

X. ПРИМЕНЕНИЕ И ВЫПОЛНЕНИЕ

73. Государствам-членам и учреждениям высшего образования следует принимать все возможные меры по расширению и дополнению своих действий, касающихся статуса преподавательских кадров учреждений высшего образования, путем развития сотрудничества со всеми и между всеми национальными и международными правительственными и неправительственными организациями, чья деятельность относится к сфере применения и соответствует целям настоящей Рекомендации.

74. Государствам-членам и учреждениям высшего образования следует принимать все возможные меры по применению изложенных выше положений, с тем чтобы принципы, изложенные в настоящей Рекомендации, соблюдались на их территории.

75. Генеральный директор подготавливает всеобъемлющий доклад о положении дел в мире в области академических свобод и соблюдения прав человека применительно к преподавательским кадрам учреждений высшего образования на основе информации, предоставленной государствами-

членами, и любой другой информации, подкрепленной достоверными доказательствами, которую он может собрать, используя надлежащие, по его мнению, методы.

76. Если учреждение высшего образования, расположенное на территории какого-либо государства, прямо или косвенно не относится к ведению органов этого государства, а находится в ведении отдельных и независимых органов, то соответствующие органы должны направить текст настоящей Рекомендации данному учебному заведению, чтобы оно могло применять ее положения.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

77. В случае, если преподавательские кадры учреждений высшего образования пользуются статусом, который в каких-то отношениях более благоприятен, чем тот, что предусмотрен настоящей Рекомендацией, то положения настоящей Рекомендации не должны применяться для понижения этого уже признанного статуса.

РАЗДЗЕЛ 3.

ГАЛІНОВАЕ ПАГАДНЕННЕ

СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2010-2012 годы

Извлечения¹

1. Настоящее соглашение (далее — Соглашение) заключено между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 "О развитии социального партнерства в Республике Беларусь", другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2009 — 2010 годы.

2. Сторонами Соглашения являются Министерство образования Республики Беларусь (далее — Министерство) и Белорусский профессиональный союз работников образования и науки (далее — отраслевой профсоюз) в лице его руководящего органа — Центрального комитета отраслевого профсоюза (далее — ЦК отраслевого профсоюза) (далее — Стороны).

Министерство признает ЦК отраслевого профсоюза полномочным представителем работников, учащихся учреждений профессионально-технического, среднего специального образования, слушателей факультетов довузовской подготовки, студентов, аспирантов, докторантов организаций системы Министерства (далее — обучающиеся) в соответствии с пунктом 4 Соглашения — членов отраслевого профсоюза — в коллективных переговорах.

¹ Извлечения касаются вопросов защиты прав работников организаций системы образования, в том числе лиц из числа профессорско-преподавательского состава. Примечание составителя.

3. Соглашение является нормативным актом, определяет основные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливает общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики на 2010—2012 годы.

4. Соглашение распространяется на нанимателей — организации, подчиненные Министерству, структурные подразделения местных исполнительных и распорядительных органов, осуществляющие государственные полномочия в сфере образования (далее — управления, комитет, отделы образования), а также нанимателей — организации, подчиненные указанным структурным подразделениям (далее — система Министерства), а также работников организаций системы Министерства и обучающихся — членов отраслевого профсоюза.

5. Соглашение служит основой для коллективных переговоров, заключения местных соглашений, коллективных договоров в системе Министерства и является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Нормы и гарантии Соглашения являются обязательными минимальными для всех соответствующих организаций системы Министерства и не могут быть снижены. Местные соглашения, коллективные договоры могут включать дополнительные более высокие, но не ниже установленных Соглашением социальные нормы и гарантии, в том числе за счет средств, получаемых от приносящей доходы деятельности организаций системы Министерства (далее — внебюджетные средства), местных бюджетов, спонсоров и других источников, не запрещенных законодательством.

Часть вторая пункта 5 в редакции изменений и дополнений, подписанных 23.02.2011.

Установленные законодательством, Соглашением полномочия профсоюзных органов не могут быть уменьшены в локальных нормативных актах. Делегирование полномочий профсоюзных органов является прерогативой соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

Пункт 5 дополнен частью третьей в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 23.02.2011.

Порядок участия и учета мнения профсоюзных организаций при решении вопросов работников и обучающихся организаций системы образования (согласование с профсоюзными организациями проектов решений, принятие решений с их согласия и (или) на основании их представлений при участии их представителей в разработке проектов решений) определяется Соглашением, коллективным договором, приложениями к нему, другими локальными нормативными правовыми актами.

Пункт 5 дополнен частью четвертой в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 29.02.2012.

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

21. Министерство обязуется:

21.2. Разработать рекомендации:

21.2.3. о примерных нормах времени для расчета объема учебной, учебно-методической, организационно-методической и воспитательной работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом учреждений высшего образования.

Подпункт 21.2.3 пункта 21 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

23. Министерство и ЦК отраслевого профсоюза обязуются:

23.1. Добиваться:

23.1.1. достижения уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников не ниже уровня среднемесячной заработной платы работников в промышленности, а профессорско-преподавательского состава — не менее чем в 1,5 раза выше этого уровня;

23.1.2. повышения заработной платы низкооплачиваемых категорий работников организаций системы Министерства;

23.1.3. восстановления продолжительности трудовых отпусков работников организаций системы Министерства;

23.1.4. увеличения нормативов выделения бюджетных средств на премирование, установление надбавок за высокие профессиональные, творческие достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, оказание материальной помощи;

23.1.9. совершенствования заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования;

Подпункт 23.1.9 пункта 23 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

23.1.11. повышения заработной платы молодых специалистов;

23.3. В организациях системы Министерства прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся оплаты труда.

24. Стороны пришли к соглашению:

24.1. Все вопросы, касающиеся нормирования, оплаты, материального стимулирования труда и оказания материальной помощи, решаются нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя) по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

24.2. Премирование работников организаций системы Министерства осуществляется в соответствии с положениями, предусматривающими его показатели, условия и размеры. Эти положения разрабатываются непосредственно в организациях, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза после их одобрения на профсоюзном собрании (профсоюзной конференции) и являются неотъемлемой частью коллективного договора. При определении условий премирования учитываются показатели снижения, лишения премии в соответствии с условиями трудового договора, контракта.

Порядок установления надбавок стимулирующего характера, оказания материальной помощи, их размеры регулируется коллективным договором.

Вышеуказанные выплаты осуществляются на основании приказов нанимателей, согласованных с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

Подпункт 24.2 пункта 24 в редакции изменений и дополнений, подписанных 23.02.2011.

24.3. Усовершенствовать и направить в установленном порядке заинтересованным рекомендации по материальному стимулированию труда работников организаций системы Министерства.

24.4. Премирование руководителей организаций системы Министерства, установление им надбавок стимулирующего характера, оказание материальной помощи осуществляются в порядке, установленном законодательством, с участием соответствующего комитета отраслевого профсоюза.

24.5. Внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организаций системы Министерства, расходуются по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

24.5'. Решение вопросов оказания материальной помощи работнику из средств планового фонда заработной платы и внебюджетных средств в связи с тяжелым материальным положением осуществляется совместным решением нанимателя и соответствующего профсоюзного комитета, его президиума, если иной порядок не установлен коллективным договором, на основании заявления работника.

Пункт 24 дополнен подпунктом 24.5' в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 29.02.2012.

24.6. При отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" вышеуказанные меры устанавливаются из внебюджетных средств.

24.7. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Информация о наличии и размере сэкономленных средств доводится до сведения руководителей и комитетов отраслевого профсоюза организаций системы Министерства. Указанные средства направляются на премирование работников в соответствии с законодательством, коллективным договором и Положением о премировании.

24.8. (...) Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом

24.9. Проводить работу по совершенствованию Примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений.

24.10. Порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется советом учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза. В коллективный договор могут вноситься предельные нормы объема учебной работы профессорско-преподавательского состава.

Часть первая подпункта 24.10 пункта 24 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий и другие локальные нормативные правовые акты согласовываются с комитетом отраслевого профсоюза, его представителями в порядке, установленном коллективным договором.

24.11. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, сельхозработы и другие обстоятельства) оплата производится

в размере 100 % установленной ему ставки (оклада). В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями заработная плата выплачивается им в полном объеме.

24.12. Рекомендовать руководителям организаций системы Министерства устанавливать дополнительные меры стимулирования молодым специалистам, завершившим обучение с отличием, а также получившим академическую степень магистра, с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей.

24.13. Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом об индексации доходов населения.

Работник вправе требовать выплаты причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

24.14. Выплату заработной платы производить регулярно в дни, определенные коллективным договором или местным соглашением, но не реже двух раз в месяц в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — Трудовой кодекс).

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Зарплата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

24.15. Выплату среднего заработка за время трудового отпуска производить не позднее чем за два дня до начала отпуска.

В случае несоблюдения выплаты работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

24.16. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах, проводится повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы.

24.18. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной

инструкцией, допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, местными соглашениями, коллективными договорами, с согласия работника с оформлением приказа руководителя организации системы Министерства, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьями 69, 146, 148 Трудового кодекса.

Подпункт 24.18 пункта 24 в редакции изменений и дополнений, подписанных 23.02.2011.

24.19. Присвоение квалификационных категорий специалистам организаций системы Министерства производится в порядке, определяемом коллективным договором, местным соглашением на основании постановления Совета Министров Республики Беларусь 25.05.2010 №784 и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 30.03.2004 № 32. При этом специалистам, вновь принятым в организации системы Министерства, учитывается стаж работы на аналогичных должностях в иных организациях.

Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов организаций системы Министерства (педагогические, медицинские работники, работники культуры, физической культуры и спорта и др.) определяются законодательством.

Подпункт 24.19 пункта 24 в редакции изменений и дополнений, подписанных 23.02.2011.

24.20. За нарушение сроков выплаты заработной платы, установленных коллективными договорами, соглашениями, уполномоченные должностные лица нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность руководителя организации системы Министерства за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в контракте (трудовом договоре), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

24.22. Рекомендовать нанимателям и профсоюзным комитетам при возникновении диспропорций в оплате труда отдельных работников принимать меры по их исключению посредством применения стимулирующих выплат с учетом результатов их труда.

Пункт 24 дополнен подпунктом 24.22 в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 23.02.2011.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

27. Стороны пришли к соглашению:

27.1. Локальные нормативные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников организаций системы Министерства, принимаются управлениями, комитетом, отделами образования и нанимателями (уполномоченными должностными лицами нанимателя) организаций системы Министерства по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

27.5. Изменение существенных условий труда (система оплаты труда, гарантии, режим работы, распределение объема преподавательской работы, разряд и др.) в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами осуществляется нанимателем с участием комитета отраслевого профсоюза.

В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров признать необходимым создание в организациях системы Министерства комиссий по трудовым спорам.

27.6. Работник имеет право на получение от нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

27.7. Наниматели предусматривают в коллективных договорах случаи и (или) основания предоставления гарантий для работников, успешно обучающихся в учреждениях высшего, среднего специального образования и учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования в соответствии со статьями 214-216 Трудового кодекса.

Вышеуказанным работникам при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора о подготовке специалиста либо иных оснований, предусмотренных в коллективном и (или) трудовом договоре, при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Подпункт 27.7 пункта 27 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

27.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде, а также в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

27.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

27.10. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

27.11. По письменной просьбе работника (в случаях, указанных в коллективных договорах, соглашениях) наниматель предоставляет ему отпуск по следующим семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях:

работа над диссертацией, подготовка методических пособий и учебников;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях;

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерть члена семьи, близкого родственника;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков;

рождение детей, внуков;

иные случаи, предусмотренные в коллективных договорах, соглашениях.

27.14. По письменной просьбе учителя (преподавателя) учреждения общего среднего, профессионально-технического, среднего специального образования, педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью, указанной в коллективных договорах, соглашениях, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

Подпункт 27.14 пункта 27 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

27.15. Наниматель может с согласия работника при наличии обстоятельств, которые определяются коллективным договором, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором.

27.16. Коллективным договором, соглашением за счет собственных средств нанимателя всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям, видам производств, структурных подразделений) могут устанавливаться поощрительные отпуска.

27.17. Предусматривать в коллективных, трудовых договорах порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

Условия предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день могут определяться местными соглашениями.

27.18. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.), которые указываются в коллективном договоре, соглашении или по договоренности между нанимателем и работником трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации), 3, 4, 5 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия соответствующего комитета отраслевого профсоюза; по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса — с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; досрочное расторжение контракта по дополнительным основаниям, предусмотренным подпунктом 2.10 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, — после предварительного, не позднее чем за две недели, письменного уведомления комитета отраслевого профсоюза.

31.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение

в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре работникам: разведенным женщинам, имеющим несовершеннолетних детей; являющимся единственными кормильцами в семье, при наличии двух и более иждивенцев; имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (срок определяется коллективным договором, местным соглашением); получившим травму или профзаболевание на производстве; избранным в состав профсоюзных органов; членам комиссий по трудовым спорам; предпенсионного возраста (за 3 года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту); другим категориям работников, определенным в коллективных договорах организаций системы Министерства.

31.3. Расторжение контракта в связи с истечением его срока с одинокими матерями (отцами, воспитывающими детей без матери), разведенными женщинами, вдовами, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет) не допускается, кроме случаев ликвидации организации, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 и пунктами 1—3 статьи 44, 1—3 статьи 47 Трудового кодекса.

31.4. Сокращение классов, групп в течение учебного года, перевод учреждений дошкольного образования на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора, сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза.

Подпункт 31.4 пункта 31 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

31.5. В период предупреждения работника о сокращении предоставлять ему социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы или с сохранением заработной платы в случаях, установленных законодательством, коллективными договорами, местными соглашениями.

31.6. Предоставлять преимущественное право педагогическим работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в организации системы Министерства при появлении вакансий.

31.7. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от

26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" и Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей условия выполнения контракта, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц до заключения контракта. Нанимателем в день предупреждения о заключении контракта вручается работнику проект контракта в письменном виде (статья 32 Трудового кодекса).

31.8. Не заключать контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

31.9. Установить, что в случаях истечения срока трудового договора (контракта) в период беременности, отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет наниматель обязан с согласия работника продлить срок трудового договора (контракта) до достижения ребенком возраста трех лет.

31.10. Установить, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

31.11. Продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины — 50 лет, мужчины — 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту.

31.12. Установить, что обсуждение, заключение контрактов с работниками — членами отраслевого профсоюза организаций системы Министерства происходит при участии представителя комитета отраслевого профсоюза.

31.13. Заключать контракты на срок от 3 до 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и

не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.14. Заключать контракты на срок не менее 5 лет с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

31.14'. Продлевать контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины, в пределах максимального срока действия контракта.

Пункт 31 дополнен подпунктом 31.14' в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 29.02.2012.

31.15. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия.

31.16. Установить, что контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются на срок не менее 5 лет.

31.17. Сторонам, заключившим срочный трудовой договор (контракт), предупреждать друг друга за один месяц до окончания срока контракта о намерении не продлевать контракт на новый срок (не заключать новый).

31.18. Установить, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

31.19. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним.

В случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

Подпункт 31.19 пункта 31 дополнен частью второй в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 29.02.2012.

31.20. Должности профессорско-преподавательского состава замещаются по срочному трудовому договору (контракту), заключению которого предшествует конкурсный отбор претендентов.

Подпункт 31.20 пункта 31 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

31.21. Установить, что с лицами, избранными по конкурсу, наниматель обязан заключить контракт в пределах максимального срока действия независимо от того, на каких условиях работник был принят до избрания.

31.22. Установить, что с лицами, избранными по конкурсу, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, контракт с которыми заключен на срок менее срока избрания, наниматель обязан с их согласия продлить контракт на срок не менее чем до истечения срока избрания.

31.23. Рекомендовать нанимателям организаций системы Министерства заключать (продлевать) контракты с педагогическими работниками до 15 августа соответствующего календарного года с предоставлением трудовых отпусков в полном размере.

31.24. Наниматель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации системы Министерства.

31.25. Рекомендовать нанимателям переводить работников, проработавших пять лет на условиях контрактной формы найма без нарушений трудовой дисциплины, с их согласия на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

31.25'. Рекомендовать нанимателям заключать с работниками учреждений образования при их согласии трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

Пункт 31 дополнен подпунктом 31.25' в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 23.02.2011.

Подпункт 31.25' пункта 31 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

31.26. Установить, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы: состояние здоровья, пенсионный возраст, избрание на выборную должность, переезд в другую местность, уход за больными (инвалидами) родственниками, уход за детьми в возрасте до 14 лет, изменение семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

31.27. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, наниматель с согласия работников и уведомления комитета отраслевого профсоюза может перевести работников на неполное рабочее время.

31.28. Рекомендовать нанимателям организаций системы Министерства, территориальным организациям отраслевого профсоюза ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения и потенциала организаций системы Министерства, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям); предусмотреть разработку на территориальном уровне программы развития кадрового потенциала организаций системы Министерства, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда, содействия занятости работников отрасли, сохранения рабочих мест, трудоустройства и переобучения высвобождаемых работников и др.

31.29. В рамках экспериментальной и инновационной деятельности предусматривать дополнительные гарантии для педагогических и руководящих работников, участвующих в экспериментах, в виде надбавок стимулирующего характера, а также необходимое обучение работников, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др. за счет средств соответствующих бюджетов.

31.30. Предусматривать в коллективных договорах и местных соглашениях меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО- БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА

35. Министерство образования обязуется содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников системы образования, в том числе на базе санаториев-профилакториев областных, Минского городского институтов развития образования, студенческих санаториев-профилакториев.

36. ЦК отраслевого профсоюза обязуется:

36.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников организаций системы Министерства и информировать Министерство.

36.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников организаций системы Министерства, в том числе на базе организаций УП "Белпрофсоюзкурорт" и ТЭУП "Беларустурист", добиваться предоставления ими скидок для членов отраслевого профсоюза и их детей.

36.3. Оказывать помощь организациям системы Министерства в отводе земли для создания организации застройщиков с целью улучшения жилищных условий работников.

38. Стороны пришли к соглашению:

38.1. Представители комитетов отраслевого профсоюза включаются в составы создаваемых в организациях системы Министерства комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников. Представители комитетов отраслевого профсоюза для включения в составы комиссий и иных целей определяются соответствующими профсоюзными органами.

38.2. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений производить совместным решением нанимателя и комитета отраслевого профсоюза в соответствии с законодательством. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут работники, назначенные нанимателем по согласованию с комитетом отраслевого профсоюза. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива работников.

38.3. Руководители учреждений высшего, среднего специального, профессионально-технического образования, совместно с комитетами

отраслевого профсоюза не реже одного раза в год анализируют обеспеченность работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

Подпункт 38.3 пункта 38 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

38.4. Сохранять право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, на оздоровление для неработающих пенсионеров, бывших работников организаций системы Министерства.

38.6. Проводить отраслевые спартакиады и туристические слеты, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе для работников организаций, подчиненных Министерству.

38.7. Наниматели осуществляют мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы, санаторно-курортного лечения работников (на эти цели могут выделять необходимые денежные средства). Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

Наниматели создают условия для питания работников в соответствии с коллективным договором, соглашением, при наличии возможности проводят мероприятия по удешевлению стоимости питания.

Подпункт 38.7 пункта 38 дополнен частью второй в соответствии с изменениями и дополнениями, подписанными 29.02.2012.

38.8. Наниматели организаций системы Министерства могут использовать внебюджетные средства на частичное покрытие расходов по содержанию общежитий для работников и ведомственного жилого фонда; проведение оздоровительных мероприятий для работников, в том числе на приобретение медикаментов, путевок в санаторно-курортные и оздоровительные организации; проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий; поддержку спортивных команд и коллективов художественной самодеятельности этих организаций; удешевление и усиление питания для работников; оплату стоимости обучения работников в учреждениях высшего, среднего специального образования; предоставление безвозмездной материальной помощи работникам для первоначального взноса на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство, а также на частичное погашение задолженности по полученным на жилищное строительство (реконструкцию) или приобретение жилого помещения льготным кредитам; повышение заработной платы работников этих организаций. Указанные средства используются в порядке, предусмотренном в коллективном договоре.

Подпункт 38.8 пункта 38 в редакции изменений и дополнений, подписанных 29.02.2012.

38.9. Содействовать организации работы советов ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза на отраслевом и региональном уровнях, при наличии средств финансировать проведение их мероприятий, приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в проводимых в соответствующих организациях системы Министерства и организационных структурах отраслевого профсоюза воспитательных, просветительских, праздничных мероприятиях.

38.10. Координировать ведение организациями системы Министерства и организационными структурами отраслевого профсоюза совместного учета ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза, оказания им необходимой помощи.

Соглашение подписано 25.02.2010.

Министр образования
Республики Беларусь

А. М. Радьков

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки

А. А. Бойко

Зарегистрировано Министерством труда и социальной защиты
Республики Беларусь 18.03.2010 № 43

Изменения и дополнения подписаны 23.02.2011, 29.02.2012

Министр образования
Республики Беларусь

С.А. Маскевич

Председатель Белорусского
профессионального союза
работников образования и науки

А.А. Бойко

Зарегистрированы Министерством труда и социальной защиты
Республики Беларусь 02.03.2011 № 63, 16.03.2012 № 94

РАЗДЗЕЛ 4. МЕТАДЫЧНЫЯ МАТЭРЫЯЛЫ

Доплаты за ученые степени и звания в вопросах и ответах

На вопросы отвечает заместитель председателя Белорусского профессионального союза работников образования и науки Р.О. Даниро

Каков порядок установления доплат за ученые степени?

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» (далее – Указ), который вступил в силу с 1 января 2008 года, доплаты устанавливаются в целях стимулирования интеллектуально-творческого труда, укрепления научно-педагогического потенциала страны и повышения его роли в инновационном развитии экономики.

В развитие Указа Министерством образования Республики Беларусь были подготовлены и предложены высшим учебным заведениям к использованию критерии определения вклада в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны, с учетом которого вышеуказанные доплаты устанавливаются руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, деканам (начальникам) факультетов и их заместителям, заведующим (начальникам) кафедрами и их заместителями, профессорско-преподавательскому составу государственных организаций системы образования, имеющим ученые степени и звания, в соответствии с подпунктом 1.2 пункта 1 Указа. На основе данных критериев организациями образования могут разрабатываться собственные критерии с учетом профиля, иных особенностей деятельности как организации в целом, так и отдельных категорий ее работников.

Доплаты назначаются ежегодно, то есть на календарный год, не позднее 15 января соответствующего года. Размеры доплат в соответствии с пунктом 1 Указа кратны тарифной ставке первого разряда, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций. Подпунктом 1.2 пункта 1 определены размеры доплат вышеуказанным категориям работников организаций образования: имеющим

ученые степени доктора и кандидата – соответственно шесть и четыре тарифные ставки первого разряда, ученые звания профессора и доцента – соответственно четыре и две.

В соответствии с пунктом 2 Указа доплаты, выплачиваемые лицам, имеющим ученую степень и ученое звание, суммируются. Таким образом, при соответствии вклада вышеуказанных работников организаций образования в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны разработанным в соответствии с Указом критериям доплаты назначаются в следующих размерах:

Категории работников организаций образования, упомянутых в подпункте 1.2 пункта 1 Указа	Размер доплаты, тарифных ставок первого разряда
Имеющие ученую степень доктора наук	6
Имеющие ученую степень кандидата наук	4
Имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание профессора	10 (6 + 4)
Имеющие ученую степень доктора наук и ученое звание доцента	8 (6 + 2)
Имеющие ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора	8 (4 + 4)
Имеющие ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента	6 (4 + 2)

В соответствии с абзацем третьим пункта 2 Указа лицам из числа вышеуказанных категорий работников организаций системы образования, имеющим ученую степень доктора наук и ученое звание профессора, доплаты за ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент не устанавливаются.

В соответствии с пунктом 3 Указа доплаты за ученые степени и звания вышеуказанным работникам организаций образования выплачиваются по месту работы (службы) пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ).

Назначение доплат соответствующим категориям работников организаций системы образования в иных размерах противоречит Указу.

При несоответствии вклада вышеуказанных работников организаций образования в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и

инновационное развитие страны разработанным в соответствии с Указом критериям доплаты не назначаются.

Введение достаточно сложного механизма назначения доплат сопряжено со значительным увеличением размеров доплат за ученые степени (ранее их размеры составляли шесть и три базовые величины соответственно), установлением доплат за ученые звания профессора и доцента, а также суммированием вышеуказанных доплат и их выплатой пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ).

Может ли доплата за ученые степень и звание быть назначена преподавателю-совместителю?

Пункт 3 Указа, в соответствии с которым доплаты за ученые степени и звания вышеуказанным работникам организаций системы образования выплачиваются по месту работы (службы) пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ), этого не исключает. Таким образом, отказ в назначении преподавателю доплаты за ученые степень и звание за фактически отработанное время (объем выполняемых работ) в организации образования по совместительству по причине назначения такой доплаты по основному месту работы противоречит Указу и ухудшает условия оплаты труда работников по сравнению с законодательством Республики Беларусь.

Может ли конкретный механизм назначения доплат за ученые степени и звания в соответствующей организации образования отражаться в коллективном договоре данного учреждения?

Безусловно, механизм назначения доплат за ученые степени и звания, разрабатываемый в рамках государственной организации системы образования в развитие Указа, целесообразно отражать непосредственно в коллективном договоре. Исходя из того, что доплаты установлены Указом, им же определены их размеры, соответствующие положения коллективного договора могут содержать исключительно процедурные нормы, в том числе порядок прохождения документов, сроки их подачи, определение лиц, ответственных за подготовку проекта приказа о назначении доплат, круг должностных лиц, с которыми он согласовывается и т.д. В ряде учреждений образования некоторые полномочия в части рассмотрения данных вопросов наниматели делегируют специальным комиссиям. В этом случае

Положение о такой комиссии целесообразно включать в коллективный договор в качестве приложения.

Как определить формат участия профсоюзного комитета в решении вопросов назначения доплат за ученые степени и звания?

Данный формат необходимо определить в коллективном договоре. Кроме консультационной работы по вопросам назначения и выплаты доплат за ученые степени и звания важно, согласования проектов соответствующих приказов, важно определить объем участия представителей профсоюзного комитета в составе специальной комиссии, которой наниматель передает ряд полномочий в части рассмотрения данных вопросов. Так, следует определить масштабы (в процентах) наличия в составе комиссии лиц, которым профсоюзный комитет делегировал полномочия представительства интересов членов профсоюза из числа соответствующих категорий работников. Также важно определить статус председателя профсоюзной организации в составе комиссии. Предложения, вносимые представителями профсоюзного комитета, необходимо формировать на заседаниях профсоюзного комитета, его президиума, если последние не передали данные полномочия непосредственно своим представителям.

В ряде случаев организации системы образования передают соответствующие полномочия совету учреждения. В такой ситуации профсоюзному комитету необходимо решать вышеуказанные вопросы в рамках участия своих представителей в работе совета.

Каков механизм установления доплат за ученые степени и звания в период после 15 января соответствующего года?

Данный вопрос актуален для вновь принятых работников, а также работников, которым присвоены соответствующие ученые степени и (или) звание в период после назначения доплат за ученые степени и звания. Центральным комитетом отраслевого профсоюза в 2007 году обращался в Министерство образования Республики Беларусь с просьбой о разрешении данной ситуации путем издания отдельного нормативного правового акта или внесения изменений и дополнений в Указ, так как в изначальном тексте Указа соответствующая норма отсутствовала.

В 2010 году в Указе данная норма появилась. Так, в соответствии с пунктом 3-1 решение о назначении доплат лицам, имеющим ученые

степени и звания, которые приняты на работу (военную службу (службу), назначены на другие воинские должности (должности) после 15 января, а также лицам, которым присуждена ученая степень или присвоено ученое звание после указанной даты, принимает руководитель организации.

Как правильно увеличить размер выплаты за ученые степени и звание преподавателю, объем выполняемых работ которых увеличился за счет перераспределения педагогической нагрузки?

Исходя из того, что в соответствии с пунктом 3 Указа доплаты за ученые степени и звания вышеуказанным работникам организаций образования выплачиваются по месту работы (службы) пропорционально фактически отработанному времени (объему выполняемых работ), изменение размеров конкретных выплат с учетом фактически отработанного времени (объема выполняемых работ) как в случае их увеличения, так и снижения – прерогатива подразделения, обеспечивающего выплату вышеуказанных доплат. Таким образом, дополнительного рассмотрения данного вопроса нанимателем либо лицами, органами, им уполномоченными решать (изучать, вносить предложения) вопросы назначения доплат за ученые степени и звания, не требуется.

Как и за счет каких средств доплаты за ученые степени и звания могут быть установлены в частных учреждениях образования?

Исходя из того, что Указ устанавливает доплаты за ученые степени и звания, а также порядок их назначения соответствующим категориям педагогических работников исключительно государственных организаций образования, частные учреждения образования могут самостоятельно устанавливать размеры и порядок назначения аналогичных доплат. В соответствии с абзацем первым статьи 63 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматели формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора, т.е. за счет собственных средств. Таким образом, решение о размерах и порядке назначения доплат за ученые степени и звания может быть принято путем внесения изменений и дополнений в коллективный договор и (или) трудовые договоры (контракты) с соответствующими работниками.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

В последние годы наблюдается все более значительное урегулирование вопросов занятости профессорско-преподавательского состава посредством отраслевого Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки (далее – Соглашение) и приведения в соответствие с ним коллективно-договорной системы учреждений, обеспечивающих получение высшего образования. Причем отрадно, что на представителей ППС распространяется и общий порядок решения вопросов занятости с учетом отдельных норм, рассчитанных сугубо на данную категорию работников организаций отрасли.

Должности ППС в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, замещаются по срочному трудовому договору (контракту), заключению которого предшествует конкурсный отбор претендентов (подпункт 31.20 Соглашения). В связи с имевшим место в одном из частных учреждений образования не заключением контракта с преподавателем, избранным по конкурсу, стороны установили, что с лицами, избранными по конкурсу, наниматель обязан заключить контракт в пределах максимального срока действия независимо от того, на каких условиях работник был принят до избрания (подпункт 31.21).

На представителей ППС распространяется общий порядок определения срока действия контракта при его заключении. В соответствии с подпунктами 31.13 – 31.14 Соглашения стороны пришли к соглашению, что с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющими длительный стаж работы по специальности (в отрасли), длительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, а также в случаях, предусмотренных в коллективных договорах, с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска. А с работниками, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской

дисциплины, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, на срок не менее 5 лет с обязательным включением в контракты условий повышения тарифной ставки (оклада) и предоставления дополнительного поощрительного отпуска.

В соответствии с подпунктом 31.12 обсуждение, заключение контрактов с работниками — членами отраслевого профсоюза организаций системы Министерства происходит при участии представителя профсоюзного комитета. Особенно это актуально для молодых специалистов, которые еще не в полной мере знакомы с соответствующей практикой работы учреждений образования. В этом случае грамотное разъяснение профсоюзными лидерами позиций как Соглашения, так и коллективного договора имеет большое значение. Основной из предпочтений, предусмотренных Соглашением для молодых специалистов, безусловно, является возможность заключения с ними бессрочного трудового договора в случае их несогласия на заключение контракта (подпункт 31.15). В свою очередь согласие на заключение контракта должно быть подтверждено молодым специалистом письменно.

Соглашением предусмотрены нормы, препятствующие необоснованному высвобождению работников из числа одиноких, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей. Подпунктом 31.16 стороны установили, что контракты с одинокими женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, отцами, воспитывающими детей без матери, заключаются, как правило, на срок не менее 5 лет. Данная норма предусматривает возможность ее неприменения к отдельным одиноким родителям в исключительных случаях. Исходя из того, что данные случаи не определены Соглашением, такое непродление должно иметь объективные, четко сформулированные основания.

Кроме того, Соглашением предусмотрен ряд гарантий в сфере продления контрактов. Так, в соответствии с подпунктом 31.22 стороны установили, что с лицами, избранными по конкурсу, успешно и добросовестно исполняющими должностные обязанности и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, контракт с которыми заключен на срок менее срока избрания, наниматель обязан с их согласия продлить контракт на срок не менее чем до истечения срока избрания.

Сохранены гарантии для работников, срок действия контрактов с которыми истекает в период их временной нетрудоспособности. Подпунктом 31.18 стороны установили, что продление контракта, в рамках максимального срока, срок действия которого истекает в период временной

нетрудоспособности работника, осуществляется по заявлению работника на срок не менее чем до окончания его временной нетрудоспособности.

На отдельные категории представителей ППС также распространяется общий порядок продления с соответствующими категориями работников организаций отрасли. Подпунктом 31.10 установлено, что заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Значительно усовершенствованы нормы, касающиеся продления, заключения контрактов с работниками предпенсионного возраста. Так, в соответствии с подпунктом 31.11 стороны пришли к соглашению продлевать, заключать контракты с работниками предпенсионного возраста (женщины — 50 лет, мужчины — 55 лет), добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, с их согласия не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет) и получения ими права на полную пенсию по возрасту. Безусловно, для представителей ППС такое продление, заключение контрактов будет осуществляться с учетом итогов прохождения конкурсов на замещение должностей ППС.

Соглашение, как и прежде, регулирует вопросы прекращения трудовых отношений. В соответствии с подпунктом 31.17 сторонам, заключившим срочный трудовой договор (контракт), предупреждать друг друга за один месяц до окончания срока контракта о намерении не продлевать контракт на новый срок (не заключать новый). Урегулированы и вопросы досрочного расторжения трудовых договоров (контрактов). В соответствии с подпунктом 31.26 стороны пришли к соглашению предусматривать в коллективных договорах и местных соглашениях случаи расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работников до истечения срока предупреждения, а также установили, что наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

- состояние здоровья,
- пенсионный возраст,

избрание на выборную должность,
переезд в другую местность,
уход за больными (инвалидами) родственниками,
уход за детьми в возрасте до 14 лет,
изменение семейного положения,

трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку,

другие случаи, предусмотренные коллективным договором, соглашением

Яркой и значительной новацией Соглашения стала позиция, предусмотренная подпунктом 31.19, согласно которой стороны пришли к соглашению, что наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) непродления (незаключения нового) контракта с ним. Данная норма создает прецедент необходимости обоснования непродления (незаключения нового) контракта, что является улучшением правового положения добросовестных работников организаций отрасли по сравнению с законодательством о труде. В 2012 году данный подпункт дополнен частью второй, согласно которой в случае принятия нанимателем с согласия работника, не имеющего дисциплинарных взысканий, решения о прекращении с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта этому работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка при наличии средств.

Значительной проблемой остается отсутствие бюджетных ассигнований для установления дополнительных мер стимулирования труда при заключении контрактов в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Подпунктом 24.6 стороны установили, что при отсутствии или недостаточности бюджетных ассигнований вышеуказанные меры устанавливаются из внебюджетных средств.

В соответствии с подпунктом 24.5 внебюджетные средства, используемые на стимулирование качественного труда, выплаты социального характера, повышение заработной платы работникам организаций, расходуются по согласованию с соответствующими комитетами отраслевого профсоюза.

В совместных постановлениях коллегии Министерства образования и президиума ЦК профсоюза неоднократно отмечалось, что в ряде учреждений высшего образования имеет практика несогласования с профсоюзом учебных расписаний, что противоречит Трудовому кодексу Республики Беларусь. Поэтому в часть четвертую подпункта 24.8 была внесена норма, согласно которой расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и согласовывается с соответствующим профсоюзным комитетом

В соответствии с пунктом 24.10 Соглашения порядок распределения объема учебной работы профессорско-преподавательского состава определяется советом учреждения образования по согласованию с соответствующим комитетом отраслевого профсоюза. В коллективный договор могут вноситься предельные нормы объема учебной работы профессорско-преподавательского состава. При этом расписания учебных занятий согласовываются с комитетом отраслевого профсоюза, его представителями в порядке, установленном коллективным договором. Данные нормы дают широкое поле для развития в коллективных договорах.

Даниро Р.О., заместитель Председателя Белорусского профессионального союза работников образования и науки

РАЗДЗЕЛ 5. ДЫЯЛОГ З УЛАДАЙ

БЕЛАРУСКІ ПРАФЕСІЙНЫ САЮЗ
РАБОТНІКАЎ АДУКАЦЫІ І НАВУКІ

проспект Пераможцаў, 21, каб. 1307
220126, г.Мінск, тэл/факс 203-81-34
e-mail: wr@estu.by

р/р 3015741203012 у Аддзяленні №539
ААТ «Белінвестбанк» г. Мінска (код 739),
УНП 100060327, АКПА 02679256



БЕЛОРУССКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

проспект Победителей, 21, каб. 1307,
220126, г.Минск, тел/факс 203-81-34
e-mail: wr@estu.by

р/с 3015741203012 в Отделении №539
ОАО «Белинвестбанк» г. Минска (код 739),
УНП 100060327, ОКПО 02679256

30.03.2011 № 167

Міністэрства адукацыі
Рэспублікі Беларусь

Аб унясенні прапаноў

Цэнтральны камітэт Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі ўносіць прапанову аб замацаванні наступных норм у новай рэдакцыі Палажэння аб парадку замяшчэння пасада прафесарска-выкладчыцкага складу ў вышэйшых навучальных установах Рэспублікі Беларусь (далей – Палажэнне):

- Асобы, якія выбраны па конкурсе, прымаюцца на адпаведныя пасады шляхам заключэння кантракта (працоўнага дагавора) на тэрмін выбарання. Наймальнік не мае права адмовіць выбранай па конкурсе асобе ў заключэнні кантракта (працоўнага дагавора) незалежна ад таго, на якіх умовах яна была прынята да выбарання (п. 31.21 галіновага Пагаднення паміж Міністэрствам адукацыі Рэспублікі Беларусь і Беларускаім прафесійным саюзам работнікаў адукацыі і навукі на 2010-2012 гады).

- Конкурс не аб'яўляецца на пасады, якія заняты цяжарнымі жанчынамі і жанчынамі, якія маюць дзяцей ва ўзросце да 5 гадоў.

- Асобы, якія закончылі аспірантуру, клінічную ардынатуру, асістэнтуру-стажыроўку, а таксама маладыя спецыялісты і спецыялісты, якія атрымалі вышэйшую адукацыю на ўмовах аплаты і накіраваны на працу па размеркаванні, пасля паспяховага праходжання імі гадавой стажыроўкі на пасадах выкладчыкаў-стажораў, замяшчаюць пасады асістэнтаў і выкладчыкаў без конкурсу на 3 гады. У гэты перыяд яны могуць удзельнічаць у конкурсе ў адпаведнасці з гэтым Палажэннем.

- Асобы, якія закончылі дактарантуру, прымаюцца на адпаведныя пасады загадам рэктара тэрмінам на 1 год. У гэты перыяд яны могуць удзельнічаць у конкурсе ў адпаведнасці з гэтым Палажэннем. Пасля заканчэння вышэйназванага тэрміну адпаведныя пасады замяшчаюцца па конкурсе.

Пры неўключэнні дадзеных норм у праект Палажэння просім паведаміць пра гэта ЦК для ўнясення дадатковых прапаноў.

Намеснік старшыні Цэнтральнага камітэта
галіновага прафсаюза

Р.В. Дапіра

Дапіра 203 81 39

Манюк 203 81 18

11.03.30 МА (Аб унясенні прапаноў).doc

Уводзіны.....	3
Раздзел 1.	
НАРМАТЫЎНЫЯ ПРАВАВЫЯ АКТЫ	
КОДЕКС РЕСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ ОБ ОБРАЗОВАНИИ	
13 января 2011 г. № 243-3 (извлечения)	5
Палажэнне аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь	10
Приложение	15
ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	
5 сентября 2011 г. № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников и признании утратившими силу отдельных постановлений Министерства образования Республики Беларусь»	16
Приложение 1	18
Приложение 2	19
Инструкция об особенностях исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) работников бюджетных организаций системы образования.....	22
Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений (далее - ВУЗов)	33
УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 25 сентября 2007 г. № 450	
«Об установлении доплат за ученые степени и звания»	50
ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	
30 декабря 2011 г. N 1778 «О совершенствовании оплаты труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, не имеющих ученой степени или ученого звания»	55
УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 14 июня 2007 г. № 273	
«О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» (извлечения).....	56
ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	
1 сентября 2010 г. № 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» (извлечение).....	57
Условия оплаты труда, общие для работников организаций (если иное не предусмотрено условиями оплаты труда, установленными по основному виду экономической деятельности организации) (извлечение).....	58
УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 20 ноября 1996 г. № 477	
«О социальной поддержке работников и выпускников Белорусского государственного университета» (извлечения)	60

ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 17 января 1997 г. № 6 «О социальной поддержке работников и выпускников Белорусского национального технического университета» (извлечения).....	61
ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 17 апреля 1997 г. № 347 «О мерах по обновлению и развитию материально-технической базы и социальной поддержке работников и выпускников учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (извлечения).....	63
ПОСТАНОВЛЕНИЕ СОВЕТА МИНИСТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ 12 июня 1997 г. № 698 «О мерах по обновлению и развитию материально-технической базы и социальной поддержке работников и выпускников учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (извлечения)	65
Раздел 2. МІЖНАРОДНЫЯ НОРМЫ	67
Раздел 3. ГАЛІНОВАЕ ПАГАДНЕННЕ	93
Раздел 4. МЕТАДЫЧНЫЯ МАТЭРЫЯЛЫ	111
Раздел 5. ДЫЯЛОГ З УЛАДАЙ	121

Выдаецца для ўнутранага выкарыстання

АКТУАЛЬНЫЯ ПЫТАННІ АБАРОНЫ ПРАВОЎ ПРАФЕСАРСКА-ВЫКЛАДЧЫЦКАГА СКЛАДУ

Укладальнік Р.В. Дзіра

Вёрстка і дызайн вокладкі А.І. Навумава

Падпісана да друку 21.11.2012. Фармат 60x84 1/16. Папера афсетная.
Друк афсетны. Ум. выд. арк. 6,95. Ум. друк. арк. 7,21. Тыраж 427 экз. Заказ №791.

Не для продажу.

Выдавец: Выдавецкі Дом "Праф-Прэс"
ЛВ №02330/0003916 ад 08.04.2011 г.
220126, г. Мінск, пр-т Пераможцаў, 21, тэл. 203-45-46

Аддрукавана з арыгінал-макету заказчыка
у ПУП "Друкарня Федэрацыі прафсаюзаў Беларусі".
ЛП №02330/54 ад 04.09.2008 г.
220030, г. Мінск, пл. Свабоды, 23.