

Асаблівая катэгорыя, ці з чаго складаецца заробак маладога педагога?

Для большасці маладых спецыялістаў іх разліковы лісток — загадка. Адкуль гэтыя лічбы, працэнты, вылічэнні? Адказаць на гэтыя пытанні і падрабязна раскажаць, на якія выплаты можа разлічваць малады спецыяліст і з чаго ў цэлым складаецца яго заробак, мы папрасілі Валянціну Рыгораўну Герасімовіч, загадчыка аддзела сацыяльна-эканамічнай работы Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі.

— **Валянціна Рыгораўна, патлумачце, якія катэгорыі работнікаў маюцца на ўвазе пад тэрмінам “маладыя спецыялісты”?**

— Кодэкс Рэспублікі Беларусь аб адукацыі прыводзіць наступныя вызначэнні тэрміна “малады спецыяліст”. Імі лічацца выпускнікі, якія працуюць на працягу тэрміну абавязковай работы па размеркаванні; выпускнікі на час абавязковай работы, якія накіраваны на работу ў адпаведнасці з дагаворам аб падрыхтоўцы навуковага работніка вышэйшай кваліфікацыі за кошт сродкаў рэспубліканскага бюджэту, дагаворам аб метавай падрыхтоўцы спецыяліста, а таксама выпускнікі, якія працуюць па пераразмеркаванні, на працягу тэрміну абавязковай работы па пераразмеркаванні.

— **Разлік заробатнай платы маладога спецыяліста — справа няпростая: для гэтай катэгорыі прадугледжаны шэраг дадатковых выплат…**

— Так, дзеючае заканадаўства ў галіне аплаты працы накіравана на стымуляванне і матэрыяльную падтрымку маладых спецыялістаў, замацаванне іх у арганізацыях бюджэтнай сферы. Асновай для разліку заробатнай платы гэтай катэгорыі работнікаў, як і іншых, з’яўляецца тарыфная стаўка (аклад) згодна з займаемай пасадай. Павышэнне ўзроўню аплаты працы маладых спецыялістаў ажыццяўляецца як у рамках нарматыўных прававых актаў, што рэгулююць павышэнне заробатнай платы ўсіх работнікаў (у першую чаргу гаворка ідзе аб бюджэтных арганізацыях), так і шляхам прыняцця асобных нарматыўных прававых актаў, дзеянне якіх распаўсюджваецца толькі на гэтую катэгорыю работнікаў.

— **Раскажыце аб прадугледжаных павышэннях больш падрабязна. Давайце пачнём з агульных для ўсіх катэгорыяў работнікаў галіны даплат. Вось, скажам, прадугледжаная даплата за стаж.**

— Так, згодна з п.5 Палажэння аб парадку вылічэння стажу работы па спецыяльнасці (у галіне) і павышэння тарыфных ставак работнікаў арганізацыі, якія фінансуюцца з бюджэту і карыстаюцца дзяржаўнымі датацыямі, прадугледжана павышэнне на 10% ставак тарыфных акладаў работнікам арганізацыі бюджэтнай сферы за стаж работы па спецыяльнасці (у галіне), пачынаючы з першага дня работы. Гэта норма датычыцца не толькі маладых спецыялістаў, але і ўсіх іншых работнікаў.

Гэта ж, як і норма аб устанавленні даплат за кантракт. Згодна з падпунктам 2.5 пункта 2 Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26 ліпеня 1999 года № 29 “Аб дадатковых мерах па ўдасканаленні працоўных адносін, умацаванні працоўнай і выканаўчай дысцыпліны”, для работнікаў устанавліваюцца дадатковыя меры стымулявання працы, у тым ліку павышэнне тарыфных ставак работнікаў да 50 %. Дакладны памер павышэння вызначаецца непасрэдна наймальнікам.

— **А якія даплаты прадугледжаны менавіта для такой катэгорыі, як маладыя спецыялісты?**

— Тут варта прыгадаць норму аб штомесячных даплатах у памеры адной тарыфнай стаўкі першага разраду педагагічным работнікам з ліку выпускнікоў устаноў вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі (пастанова Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 26 студзеня 2009 года № 86 “Аб некаторых пытаннях аплаты працы работнікаў устаноў адукацыі”). Прычым гэтая даплата ўстанавліваецца не толькі тым, хто працуе па размеркаванні, але і тым, хто працуе па накіраванні.

Гэтыя штомесячныя даплаты выплачваюцца па асноўным месцы працы прапарцыянальна адпрацаванаму часу (аб’ёму выкананых работ), але не больш устаноўленага памеру.

Дарэчы, гэтым жа дакументам устанавлена павышэнне на 5% тарыфных акладаў педагагічным работнікам (за выключэннем майстроў вытворчага навучання і выкладчыкаў вучэбных прадметаў прафесійнага кампанента вучэбных планаў прафесійна-тэхнічных і сярэдніх спецыяльных устаноў адукацыі).

— **Аднак гэта ж не адзіны дакумент, якім устанавліваюцца дадатковыя выплаты менавіта маладым спецыялістам?**

— Так, дзейнічае яшчэ і пастанова Савета Міністраў ад 1 верасня 2010 года № 1267 “Аб павышэнні заробатнай платы асобным катэгорыям работнікаў бюджэтных арганізацыяў і іншых арганізацыяў, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацыяў”. Згодна з гэтым дакументам, прадугледжана павышэнне на 10% тарыфных ставак выпускнікам вышэйшых ці сярэдніх спецыяльных устаноў адукацыі, якія прыбылі на працу ў бюджэтныя арганізацыі па размеркаванні ці накіраванні, на працягу двух гадоў.

— **А ці прадугледжаны прэферэнцыі пры аплаце працы для тых маладых спецыялістаў, якія паказалі падчас вучобы асаблівыя вынікі?**

— Так, згодна з Указам кіраўніка дзяржавы № 273 ад 14 чэрвеня 2007 года, для маладых спецыялістаў з вышэйшай адукацыяй, якія ўключаны ў банк даных адоранай і таленавітай моладзі і прыняты на работу ў арганізацыі, што фінансуюцца з бюджэту, прадугледжана павышэнне тарыфных ставак на 50%. Гэтае павышэнне ажыццяўляецца па асноўным месцы працы работніка на працягу двух гадоў з моманту заключэння з ім працоўнага дагавора (кантракта).

— **Ведаю, што пэўныя даплаты ўстаноўлены і выпускнікам асобных устаноў вышэйшай адукацыі…**

— Так, у сувязі з гэтым можна прыгадаць выпускнікоў Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта, якія закончылі навучанне з адзнакай, атрымалі ступень магістра і працуюць па размеркаванні ў бюджэтныя арганізацыі. Ім устанавліваюцца павышэнне тарыфнага аклада на 10% на працягу першых пяці гадоў работы (Указ Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 20 лістапада 1996 года № 477 “Аб сацыяльнай падтрымцы работнікаў і выпускнікоў Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта”).

Акрамя таго, павышэнне тарыфных акладаў на 10% прадугледжана для выпускнікоў Беларускага дзяржаўнага педагагічнага ўніверсітэта імя Максіма Танка, якія скончылі ўстаноў з адзнакай, а таксама тым, каму прысвоена ступень магістра і якія працуюць па размеркаванні ў бюджэтныя арганізацыі (пастанова Савета Міністраў).

— **Валянціна Рыгораўна, а ці ёсць заахвочванне для тых маладых спецыялістаў, якія накіроўваюцца ў сельскую мясцовасць? Усё ж большасць выпускнікоў імкнецца застацца ў горадзе…**

— Такая даплата ўстаноўлена згодна з Указам кіраўніка дзяржавы № 254 ад 1 чэрвеня 2007 года, прычым не толькі для маладых спецыялістаў. Так, прадугледжана павышэнне на 20% тарыфных ставак кіраўнікам і спецыялістам арганізацыяў адукацыі, якія фінансуюцца з бюджэту і карыстаюцца дзяржаўнымі датацыямі і размешчаны ў сельскай мясцовасці.



— **Сапраўды, разлікі атрымліваюцца няпростыя. А ці можаце вы прывесці прыкладныя памеры заробку маладога спецыяліста педагога з улікам усіх гэтых павышэнняў і даплат?**

— Тут варта ўлічваць пасаду, на якой працуе малады спецыяліст. Так, калі гаворка ідзе пра настаўніка з вышэйшай адукацыяй, то разлік неабходна весці, зыходзячы з тарыфнай стаўкі ў 1 075 110 рублёў, з улікам стажу работы — 1 182 621 рубель. Дабаўляем павышэнні акладу 5%, 10%, 25%, 25% — яшчэ 698 822 рублі, даплату ў памеры стаўкі першага разраду — на сёння 260 000 рублёў, павышэнне за кантракт (15%) — 161 267 рублёў. У выніку атрымліваем стаўку ў 2 302 710 рублёў. Ва ўстанове да гэтага прызначаюцца стымулюючыя выплаты (10% плюс 20%). У выніку атрымліваецца, што малады спецыяліст педагога з вышэйшай адукацыяй можа разлічваць на заробковую плату ў памеры 2 867 143 рублі.

Калі прымяніць тыя ж разлікі да маладога спецыяліста на пасадзе выхавальніка, то атрымаем суму ў 2 705 876 рублёў. Педагога дадатковай адукацыі дзятэй і моладзі са статусам маладога спецыяліста можа разлічваць на 1 997 501 рубель. Асістэнт, выкладчык устаноў вышэйшай адукацыі — на 2 708 414 рублёў.

— **Валянціна Рыгораўна, атрымліваецца, што пасля двух гадоў работы заробак маладога педагога будзе яшчэ меншы — здымаецца ж частка павышэнняў, даплат?**

— Гэта сапраўды так. Таму ў Галіновае пагадненне была закладзена норма аб дадатковай падтрымцы такіх спецыялістаў. Гаворка ідзе аб рэкамендацыі кіраўнікам устаноў адукацыі ўстанавліваць дадатковыя меры стымулявання працы і (ці) гарантыі работнікам з ліку выпускнікоў устаноў, якія атрымалі прафесійна-тэхнічную, сярэдняю спецыяльную, вышэйшую адукацыю з улікам аб’ёму і якасці работы, праяўленай ініцыятывы ў першыя тры гады работы, калі больш доўгі тэрмін не прадугледжаны калектыўным дагаворам. Гаворка ідзе менавіта пра тры гады з наступнай прычыны. Як правіла, два гады абавязковай работы па накіраванні, у час якіх малады спецыяліст мае права на спецыяльныя даплаты, супадаюць з тымі ж двума гадамі работы, неабходнымі для атрымання другой кваліфікацыйнай катэгорыі. У выніку на трэці год работы малады педагог выходзіць ужо без спецыяльных даплат у адпаведнасці са статусам маладога спецыяліста і без даплат за катэгорыю, бо атрымаць яе проста яшчэ не паспеў. Такім чынам спецыяліст значна губляе ў заробку. Кампенсавач гэта можна за кошт выплат, якія прадугледжаны калектыўным дагаворам: прэмія ў максімальным памеры ці нейкія іншыя выплаты і адпаведныя гарантыі.

Гутарыла Алена МАРКЕВІЧ.
markevich@ng-press.by

?

“Была размеркавана на работу ў мінулым годзе. Але літаральна праз тры месяцы пасля пачатку работы пайшла ў адпачынак у сувязі з цяжарнасцю і родамі. Зразумела, што пэўны час я буду знаходзіцца ў водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім трох гадоў. Ці будзе гэты час залічаны мне ў абавязковы тэрмін адпрацоўкі? Ці трэба будзе пасля выхаду з дэкрэтнага водпуску абавязкова адпрацаваць гэты час?”

У такіх выпадках неабходна дакладна выздзяляць два перыяды: тэрмін непрацаздольнасці па цяжарнасці і родах (як правіла, каля двух месяцаў да родаў і столькі ж пасля іх) і водпуск па доглядзе дзіцяці да трох гадоў. Першы перыяд — гэта менавіта часовае непрацаздольнасць (гэты час, як і іншыя тэрміны непрацаздольнасці, уваходзіць у стаж работы і, адпаведна, у перыяд адпрацоўкі па размеркаванні). Другі перыяд можа ўключацца ў тэрмін абавязковай адпрацоўкі па жаданні самога маладога спецыяліста. Але такое жаданне малады спецыяліст павінен выказаць пісьмова. Без гэтага тэрмін знаходжання ў названым сацыяльным водпуску ў перыяд абавязковай адпрацоўкі ўключацца не будзе.

Кожны з гэтых варыянтаў мае свае плюсы і мінусы ў залежнасці ад канкрэтнай сітуацыі. Так, калі спецыяліст плануе пасля выхаду з дэкрэтнага водпуску працаваць у гэтай жа ўстанове, яму больш выгадна, каб тэрмін водпуску не залічваўся ў тэрмін адпрацоўкі. Такім чынам, і пасля выхаду з водпуску па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім трох гадоў работнік будзе мець права на дадатковыя выплаты, прадугледжаныя для тых, хто мае статус маладога спецыяліста. Калі ж малады спецыяліст плануе змяніць месца працы ці род дзейнасці, зразумела, яму больш выгадна, каб час водпуску быў уключаны ў абавязковы тэрмін адпрацоўкі па размеркаванні.

Падрыхтавала Алена МАРКЕВІЧ.
markevich@ng-press.by