

Пра атэстацыю і не толькі

МАТЭРЫЯЛЫ ПРАМОЙ ЛІНІЎ Ў РЭДАКЦЫІ "НАСТАЎНІЦКАЙ ГАЗЕТЫ"

У кастрычніку 2014 года ў рэдакцыі "Настаўніцкай газеты" адбылася прамая лінія са спецыялістамі Цэнтральнага камітэта Беларускага прафесійнага саюза работнікаў адукацыі і навукі. На пытанні нашых чытачоў адказвалі Раман Восіпавіч Дапіра, намеснік старшыні цэнтральнага камітэта, Ларыса Васільеўна Манюк, галоўны прававы інспектар працы, Валянціна Рыгораўна Герасімовіч, загадчык аддзела сацыяльна-эканамічнай работы, і Марына Леанідаўна Лясун, галоўны тэхнічны інспектар працы. На працягу больш чым дзвюх гадзін спецыялісты адказвалі на пытанні, звязаныя з праходжаннем атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйных катэгорый, асаблівасцямі налічэння зароботнай платы, заключэння ці скасавання працоўных адносін, адметнасцямі арганізацыі працоўнага распарадку, а таксама вырашэння жыллёвага пытання педагогаў. Сёння мы пачынаем публікаваць адказы на найбольш актуальныя для многіх супрацоўнікаў галіны пытанні.

— Працаваў 25 гадоў настаўнікам фізікі, меў першую кваліфікацыйную катэгорыю. Потым па стане здароўя вымушаны быў аформіць інваліднасць — не працаваў. Зараз вярнуўся ў школу, але ўжо выхавальнікам групы прадоўжанага дня. Ці магчыма перанесці катэгорыю настаўніка на маю сённяшнюю пасаду выхавальніка? Калі так, якім павінен быць парадак дзеянняў з майго боку?

Р.В.: — У адпаведнасці з пунктам 20 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ўстаноў вышэйшай адукацыі), зацверджанай пастановай Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь 22 жніўня 2012 г. № 101 у рэдакцыі пастановы Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 26.03.2014 № 20, выхавальнікі, калі ім прысвоена кваліфікацыйная катэгорыя па пасадзе настаўніка, пры праходжанні атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка маюць права прэтэндаваць на прысваенне той жа кваліфікацыйнай катэгорыі, якую яны маюць па пасадзе настаўніка, незалежна ад вызначанага часткай першай пункта 19 названай інструкцыі стажу работы на гэтай пасадзе.

Гэта значыць, што пры наяўнасці ў вас першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка і жадання прайсці атэстацыю на прысваенне той жа кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка ў адпаведнасці з пунктам 17 інструкцыі вы маеце права падаць адпаведную заяву ў атэстацыйную камісію ў тэрмін да 31 сакавіка бягучага навучальнага года. У сваю чаргу атэстацыйная камісія павінна дапусціць вас да атэстацыі на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка незалежна ад стажу работы па пасадзе выхавальніка. Атэстацыя ў гэтым выпадку праводзіцца ў такім

жа парадку, што і ў дачыненні да астатніх асоб з ліку выхавальнікаў, якія прэтэндуюць на прысванне першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка, гэта значыць, у форме атэстацыйнай гутаркі на пасяджэнні атэстацыйнай камісіі ў тэрмін, вызначаны ў адпаведнасці з графікам атэстацыі.

Трэба мець на ўвазе, што прысваенне ці адмова ў прысваенні ў вашым выпадку першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка з'яўляецца прэрагатывай атэстацыйнай камісіі. Пры адмове ў прысваенні першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка ў адпаведнасці з пунктам 52 інструкцыі вы маеце права прайсці атэстацыю на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі не раней чым праз адзін год пасля прыняцця адпаведнага рашэння атэстацыйнай камісіяй.

Адносна перапынку ў рабоце на пасадзе педагагічнага работніка, які ў вас маецца ў сувязі са станам здароўя, тлумачым наступнае. Накіраванне вас па ініцыятыве кіраўніка ўстановы адукацыі на пацвярджэнне першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка як педагагічнага работніка, які мае перапынак у працы на педагагічных пасадах больш як два гады, у адпаведнасці з пунктам 5 названай інструкцыі не дапускаецца, бо вы не займаеце на цяперашні момант пасаду настаўніка.

— Працавала ва ўстанове дашкольнай адукацыі музычным кіраўніком, асноўнай адукацыя ў мяне профільная вышэйшая — музычна-педагагічны факультэт педагагічнага ўніверсітэта. Скажыце, ці змагу я прэтэндаваць на прысваенне той жа кваліфікацыйнай катэгорыі (першай), калі перайду працаваць у школу настаўнікам музыкі.

Р.В.: — У гэтым пытанні мы кіруемся пунктам 20 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі. На жаль, у вашым выпадку немагчыма прэтэндаваць на прысваенне па пасадзе настаўніка музыкі той жа кваліфікацыйнай катэгорыі, што і па пасадзе музычнага кіраўніка.

У вашым выпадку прыйдзеца пачынаць з другой катэгорыі. Прычым першапачаткова неабходна будзе адпрацаваць два гады настаўнікам, каб прэтэндаваць на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі. Лепшым рашэннем у вашым выпадку было б пайці спачатку працаваць у школу па сумяшчальніцтве, а потым ужо, калі будзе напрацаваны двухгадовы стаж, прэтэндаваць на другую кваліфікацыйную катэгорыю настаўніка з далейшым пераходам на пастаяннае месца працы ў школу.

Безумоўна, мы возьмем гэтае пытанне пад увагу для далейшай прапрацоўкі і далейшага магчымага ўнясення змяненняў у адпаведную інструкцыю.

— 7 мая 2014 года настаўнік здаў кваліфікацыйны экзамен на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі ў Акадэміі паслядыпломнай адукацыі. Але не напісаў у неабходны час заяву ў атэстацыйную камісію, таму ў мінулым навучальным годзе не мог атэставацца. Згодна з пунктам 22 Інструкцыі аб правядзенні

атэстацыі, тэрмін правядзення атэстацыі работніка на прысваенне катэгорыі не павінен перавышаць 4 месяцы з даты выдачы выпіскі з пратакола аб здачы кваліфікацыйнага экзамену. Ці ўваходзіць у гэты тэрмін працоўны адпачынак? Калі павінна быць напісана заява, каб выпіска з пратакола заставалася сапраўднай? Ці можна пісаць заяву ў атэстацыйную камісію школы з 1 верасня, калі дзейнічае яшчэ мінулы склад атэстацыйнай камісіі?

Р.В.: Найперш варта адзначыць, што напісанне заявы на праходжанне атэстацыі не прывязана да складу атэстацыйнай камісіі. У адпаведнасці з пунктам 17 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў сістэмы адукацыі педагогічны работнік, які выказаў жаданне прайсці атэстацыю на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі, падае пісьмовую заяву ў атэстацыйную камісію да 31 сакавіка бягучага навучальнага года, таму пачынаючы з 1 верасня 2014 года гэты настаўнік можа падаць адпаведную заяву.

У адпаведнасці з пунктам 22 інструкцыі, тэрмін правядзення атэстацыі педагогічнага работніка на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі не павінен перавышаць чатырох месяцаў з даты выдачы педагогічнаму работніку выпіскі з пратакола пасяджэння кваліфікацыйнай камісіі. Такі тэрмін распрацоўшчыкамі інструкцыі і вызначаўся з улікам таго, што ён можа супасці з перыядам летніх адпачынкаў, калі атэстацыйныя камісіі не праводзяць пасяджэнні. У дачыненні да сітуацыі, указанай у пытанні, трэба дадаць, што пры вызначэнні даты заканчэння тэрміну правядзення атэстацыі будуць улічаны перыяды часовай непрацаздольнасці і працоўнага і (ці) сацыяльнага адпачынкаў педагогічнага работніка ў адпаведнасці з пунктам 22 інструкцыі.

Гэта значыць, што да заканчэння чатырохмесячнага тэрміну з даты выдачы выпіскі з пратакола пасяджэння кваліфікацыйнай камісіі без уліку вышэйпазначаных перыядаў настаўніку неабходна паспець падаць заяву ў атэстацыйную камісію, а самой камісіі прыняць рашэнне аб допуску да атэстацыі ці адмове ў такім допуску, а таксама правесці атэстацыйную гутарку з атэстуемым на сваім пасяджэнні і прыняць адпаведнае рашэнне.

Такім чынам, у гэтым выпадку тэрмін праходжання атэстацыі працягваецца прыкладна да канца кастрычніка, калі ў гэты перыяд настаўнік пабываў толькі ў працоўным адпачынку ўстаноўленай працягласці і не меў часовай непрацаздольнасці і (ці) сацыяльнага адпачынку.

— Ці абавязкова наяўнасць павышэння кваліфікацыі пры праходжанні атэстацыі на другую ці першую кваліфікацыйную катэгорыю?

Р.В.: — Варта памятаць, што ў адпаведнасці з сённяшняй рэдакцыяй інструкцыі існуе такое паняцце, як допуск да праходжання атэстацыі. Рашэнне аб допуску на праходжанне атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі прымаецца атэстацыйнай

камісія на чарговым пасяджэнні пасля таго, як педработнік падаў заяву на праходжанне атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі.

У гэтым выпадку неабходна кіравацца пунктам 18 дзеючай інструкцыі аб парадку атэстацыі. У дакуменце значыцца, што абавязковымі ўмовамі допуску педработніка да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі — любой — з'яўляецца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням, наяўнасць стажу работы ў адпаведнасці з пунктам 19 інструкцыі (акрамя вызначаных інструкцыяй выпадкаў) і асваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі ў тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Іншымі словамі, калі ўстаноўлена абавязковае павышэнне кваліфікацыі адзін раз у тры гады, то для праходжання атэстацыі ў тым ліку і на прысваенне другой ці першай катэгорыі гэтая ўмова павінна выконвацца.

— Працюю выхавальнікам у дзіцячым садзе, маю першую кваліфікацыйную катэгорыю. Хацела б перайсці на работу ў школу, ведаю, што ў нашым горадзе зараз ёсць магчымасць уладкавацца на работу выхавальнікам групы прадоўжанага дня ці педагогам-арганізатарам. Ці магчымы такі варыянт у маім выпадку? На месцы мне казалі, што мая адукацыя “дашкольніка” не дазваляе працаваць у школе.

Р.В.: — У такім выпадку неабходна кіравацца кваліфікацыйнымі патрабаваннямі, якія прад'яўляюцца да той ці іншай пасады, устаноўленымі Выпускам 28 Адзінага кваліфікацыйнага даведніка пасады служачых “Пасады служачых, занятых у адукацыі”. У дачыненні да пасады выхавальніка (у тым ліку групы прадоўжанага дня) гэтая наяўнасць вышэйшай ці сярэдняй спецыяльнай адукацыі па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка, прафесійная адукацыя” ці вышэйшай, сярэдняй спецыяльнай адукацыі і перападрыхтоўкі па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка, прафесійная адукацыя” без прад'яўлення патрабаванняў да стажу работы. Іншымі словамі, пры наяўнасці вышэйшай адукацыі па спецыяльнасці “Дашкольная адукацыя”, што мае на ўвазе падрыхтоўку па профілі “Педагогіка” са спецыялізацыяй “Педагогіка дзяцінства”, магчыма працаваць у школе выхавальнікам групы прадоўжанага дня.

Больш за тое, пры пераходзе на работу ў школу выхавальнікам групы прадоўжанага дня вы можаце прэтэндаваць на тую ж кваліфікацыйную катэгорыю, што і па пасадзе выхавальніка дашкольнай установы, — у вашым выпадку першую.

У дачыненні да пасады педагога-арганізатара прад'яўляюцца наступныя кваліфікацыйныя патрабаванні: вышэйшая ці сярэдняя спецыяльная адукацыя па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка, прафесійная адукацыя” ці вышэйшая, сярэдняя спецыяльная адукацыя і перападрыхтоўка па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка, прафесійная адукацыя” без прад'яўлення патрабаванняў да стажу работы.

Іншымі словамі, у вашым выпадку адукацыя не з'яўляецца перашкодай для прэтэндавання на названыя пасады.

— У мяне вышэйшая катэгорыя настаўніка фізкультуры і вышэйшая катэгорыя педагога дадатковай адукацыі. Зараз я працую педагогам-арганізатарам у Цэнтры турызму. Выдатнік адукацыі. Ці магчымы “перанос” адной з маіх катэгорый для работы педагогам-арганізатарам?

Р.В.: — На падставе пункта 20 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў сістэмы адукацыі педагогі-арганізатары пры праходжанні атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі маюць права прэтэндаваць незалежна ад працягласці стажу працы на пасадзе педагога-арганізатара на прысваенне той жа кваліфікацыйнай катэгорыі, якая ім была прысвоена раней па пасадзе настаўніка. Такім чынам, вы можаце прэтэндаваць на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе педагога-арганізатара, зыходзячы з наяўнасці вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка. Згодна з часткай другой пункта 20 інструкцыі, пры праходжанні атэстацыі ў такім выпадку педагогічныя работнікі, якія прэтэндуюць на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі, кваліфікацыйны экзамен не здаюць.

У адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі, абавязковымі ўмовамі допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу з'яўляюцца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням і засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці павышэнне кваліфікацыі.

— Як быць з маладымі спецыялістамі пры правядзенні атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі? Яны толькі адпрацавалі два гады, прэтэндуюць на другую кваліфікацыйную катэгорыю, але павышэння кваліфікацыі ў іх у апошнія гады не было.

Р.В.: — Заканадаўства не ўтрымлівае асобныя падыходы да правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў з ліку маладых спецыялістаў. Так, часткай першай пункта 19 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагогічных работнікаў сістэмы адукацыі ўстаноўлена, што прэтэндаваць на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі могуць педагогічныя работнікі, якія маюць стаж працы на пасадзе, па якой атэстуюцца, два гады. Акрамя таго, у адпаведнасці з часткай трэцяй гэтага пункта асобы, якія атрымалі дыплом аб вышэйшай адукацыі з адзнакай, дыплом магістра ці дыплом даследчыка, дапускаюцца да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі пры наяўнасці стажу працы адзін год.

Пры гэтым у адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі абавязковымі ўмовамі допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай

катэгорыі з'яўляюцца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням; наяўнасць стажу працы ў адпаведнасці з часткамі першай — чацвёртай пункта 19, пунктам 20 інструкцыі; засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам.

Такім чынам, у дачыненні да атэстацыі асоб, якія прыступілі да працы на пасадах педагагічных работнікаў пасля заканчэння навучання ў адпаведных установах вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі, мае месца сітуацыя, калі тэрмін працы на гэтых пасадах меншы за тэрмін, вызначаны заканадаўствам для засваення зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў, але дастатковы для допуску да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі. Таму атэстацыйная камісія мае права дапусціць гэтых педагагічных работнікаў да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі.

— Метадысту ўстановы вышэйшай адукацыі прысвоена вышэйшая кваліфікацыйная катэгорыя ў лютым 2009 года. Калі ён абавязаны яе пацвердзіць, каб яна не была зніжана да першай кваліфікацыйнай катэгорыі: да лютага 2014 года ці да 1 верасня 2017 года? На сёння рашэнне аб зніжэнні кваліфікацыйнай катэгорыі не прынята.

Р.В.: — У гэтым выпадку трэба мець на ўвазе, што ў адпаведнасці з пастановай Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 26.03.2014 № 20 у пункт 2 пастановы Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 22.08.2012 № 101 “Аб зацвярджэнні Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ўстаноў вышэйшай адукацыі)” унесены змены. Таму зараз згодна з гэтым пунктам устаноўлена, што атэстацыя педагагічных работнікаў на пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі ў выпадку, калі вышэйшая кваліфікацыйная катэгорыя прысвоена ім больш як пяць гадоў назад, ажыццяўляецца да 1 верасня 2017 г. Улічваючы тое, што пастанова Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 26.03.2014 № 20 была апублікавана на Нацыянальным прававым інтэрнэт-партале Рэспублікі Беларусь 13 мая 2014 года і, адпаведна, уступіла ў дзеянне 14 мая 2014 года, пяцігадовы тэрмін прысваення педагагічным работнікам вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі ў мэтах рэалізацыі пункта 2 пастановы Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 22.08.2012 № 101 вызначаецца не пазней за 14 мая 2014 года.

Такім чынам, ва ўзгаданым у пытанні выпадку метадыст мае права пацвердзіць вышэйшую кваліфікацыйную катэгорыю ў перыяд да 1 верасня 2017 г., калі да ўступлення ў сілу пастановы Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 26.03.2014 № 20, гэта значыць да 14

мая 2014 года, атэстацыйнай камісіяй не было прынята рашэнне аб зніжэнні гэтаму педагагічнаму работніку кваліфікацыйнай катэгорыі.

— Прашу даць тлумачэнне па пытанні прысваення вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі настаўніка. Намеснік дырэктара па вучэбнай рабоце працуе па гэтай пасадзе з 2008 года. Да гэтага з 1998 года працавала педагагам-псіхолагам і не вяла ўрокі. У красавіку 2012 года ёй была прысвоена першая кваліфікацыйная катэгорыя па пасадзе настаўніка. У сакавіку 2013 года яе навучэнка стала пераможцай (дыплом III ступені) заключнага этапу Рэспубліканскай алімпіяды па біялогіі. Ці можа гэты работнік прэтэндаваць на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі з красавіка 2015 года з умовай вызвалення ад здачы кваліфікацыйнага экзамену на падставе пункта 30.5 інструкцыі, калі яна выкладае біялогію не па сумяшчальніцтве, а па сумяшчэнні? Якія абавязковыя ўмовы трэба мець на ўвазе ў гэтым выпадку? Якія дакументы, у якія тэрміны і на чый адрас неабходна падаць педагагічнаму работніку?

Р.В.: — Пачнём з таго, што ў адпаведнасці з часткай першай пункта 19 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі прэтэндаваць на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка могуць педагагічныя работнікі, якія маюць стаж працы на пасадзе, па якой атэстуюцца, тры гады з дня прысваення папярэдняй кваліфікацыйнай катэгорыі. Значыць, у гэты стаж будзе ўлічвацца выключна праца на пасадзе настаўніка. Таксама ў гэты стаж не ўключаюцца перыяды вядзення адпаведнай педагагічнай працы кіраўнікамі ўстаноў адукацыі, іх намеснікамі ў асноўны працоўны час, бо ў такім выпадку яны не займалі пасаду настаўніка.

Таму ва ўзгаданай у пытанні сітуацыі трохгадовы стаж працы на пасадзе настаўніка — гэта час, калі гэты намеснік дырэктара не вёў гадзіны ўрокаў у свой асноўны працоўны час, але займаў пасаду настаўніка з ажыццяўленнем усіх адпаведных функцый па сумяшчальніцтве.

У адпаведнасці з падпунктам 30.5 пункта 30 інструкцыі, ад здачы кваліфікацыйнага экзамену пры праходжанні атэстацыі на прысваенне і пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі вызваляюцца педагагічныя работнікі, якія за апошнія пяць гадоў падрыхтавалі пераможцаў (дыпломы I, II, III ступені) заключнага этапу рэспубліканскай алімпіяды па вучэбных прадметах сярод навучэнцаў устаноў адукацыі, якія асвойваюць змест адукацыйных праграм базавай, сярэдняй адукацыі і г.д. Улічваючы тое, што навучэнка згаданага ў пытанні настаўніка атрымала адпаведную ўзнагароду ў сакавіку 2013 года, гэты настаўнік будзе мець права прайсці атэстацыю на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі без здачы кваліфікацыйнага экзамену ў перыяд да сакавіка 2018 года пасля назапашвання

неабходнага стажу працы на пасадзе настаўніка.

Для праходжання такой атэстацыі педагагічнаму работніку неабходна падаць заяву ў атэстацыйную камісію ў агульным парадку.

— Я ведаю, што падача заявы аб атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі ажыццяўляецца ў бягучым навучальным годзе да 31 сакавіка, але на 31 сакавіка 2015 года мой агульны педагагічны стаж складзе 1 год, 11 месяцаў і 15 дзён. Іншымі словамі, мне не хапае 15 дзён да двухгадовага стажу. У сувязі з гэтым у мяне ўзнікла пытанне, на якое вы, магчыма, маглі б дапамагчы мне знайсці адказ. Скажыце, ці магу я напісаць заяву аб атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі ва ўказаныя тэрміны пры ўмове, што атэстацыя і прысваенне другой катэгорыі будуць адбывацца пасля 15 красавіка, калі мой педагагічны стаж ужо будзе складаць два гады?

Р.В.: — Сапраўды, у адпаведнасці з пунктам 17 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі, вы маеце права падаць заяву з просьбай дапусціць вас да праходжання атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі ў атэстацыйную камісію ў тэрмін да 31 сакавіка бягучага навучальнага года, гэта значыць да 31 сакавіка 2015 года. Па стане на 16 красавіка атэстацыйная камісія на падставе часткі першай пункта 19 інструкцыі зможа дапусціць вас да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе, стаж працы па якой у вас складзе два гады.

Акрамя таго, трэба мець на ўвазе, што ў адпаведнасці з часткай трэцяй пункта 19 інструкцыі асобы, якія атрымалі дыплом аб вышэйшай адукацыі з адзнакай, дыплом магістра ці дыплом даследчыка, дапускаюцца да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі пры наяўнасці стажу працы адзін год. Гэта значыць, што ў вашай сітуацыі пры наяўнасці дыплама аб вышэйшай адукацыі з адзнакай, дыплама магістра ці дыплама даследчыка вы маеце права прайсці атэстацыю на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі ўжо зараз.

У адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі, абавязковымі ўмовамі допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі, акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу, з'яўляюцца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням і засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці павышэнне кваліфікацыі, каб на перыяд правядзення атэстацыі адпавядаць усім патрабаванням.

— Скажыце, калі ласка, ці маю я права падаць заяву на першую катэгорыю, калі з моманту прысваення мне другой кваліфікацыйнай катэгорыі ўжо прайшлі тры гады, але быў перапынак у працы больш за два гады (два адпачынкі па доглядзе за дзіцём да дасягнення ім узросту трох гадоў).

Р.В.: — У адпаведнасці з часткай першай пункта 19 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі, могуць прэтэндаваць педагагічныя работнікі, якія маюць стаж працы на пасадзе, па якой атэстуюцца, тры гады з дня прысваення папярэдняй кваліфікацыйнай катэгорыі. Згодна з часткай сёмай пункта 19, у гэты стаж не ўлічваецца перыяд знаходжання педагагічнага работніка ў адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў, таму для допуску да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі вам неабходна папрацаваць дадаткова на пасадзе, па якой прысвоена другая кваліфікацыйная катэгорыя і па якой вы прэтэндуеце на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі, каб стаж працы на гэтай пасадзе быў не менш за тры гады без уліку тэрміну адпачынкаў па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў. Дарэчы, у гэты стаж згодна з часткай першай пункта 19 інструкцыі ўлічваецца час працы на пасадах, якія былі перайменаваны ва ўстаноўленым парадку.

Адносна перапынку ў працы на адпаведнай пасадзе больш за два гады, які ў вас маецца, дадаткова тлумачым, што ў адпаведнасці з часткай пятай пункта 5 інструкцыі па ініцыятыве кіраўніка арганізацыі сістэмы адукацыі можа праводзіцца абавязковая атэстацыя на пацвярджэнне другой (першай) кваліфікацыйнай катэгорыі ў дачыненні да педагагічнага работніка, які мае перапынак у працы на педагагічных пасадах больш як два гады. Але такой атэстацыі не падлягаюць цяжарныя жанчыны і жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да пяці гадоў. Такім чынам, гэтая атэстацыя ў вашым выпадку праводзіцца не можа, бо вы маеце дзяцей ва ўзросце да пяці гадоў. Тым не менш раім падаваць заяву аб атэстацыі на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі адразу ж пры наяўнасці неабходнага стажу працы на адпаведнай пасадзе педагагічнага работніка.

Трэба мець на ўвазе, што ў адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі абавязковымі ўмовамі допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі, акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу, з'яўляюцца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням і засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці павышэнне кваліфікацыі, каб на перыяд правядзення атэстацыі адпавядаць усім патрабаванням.

— Пры выкладанні інфарматыкі я распрацоўваю праграмныя комплексы па ўсіх тэмах курса інфарматыкі. У комплексы ўключаны як тэарэтычны, так і практычны матэрыял, трэнажоры, правільнасць выканання якіх кантралюе камп'ютар. Адлюстравець усё гэта на папяровым носьбіце — праблематычна і грувастка. Гэта ўсё можна паказаць выключна на камп'ютары. Як быць пры правядзенні кваліфікацыйнага экзамену на пацвярджэнне

кваліфікацыйнай катэгорыі? Ці можна будзе ўсе свае распрацоўкі прадэманстраваць камісіі?

Р.В.: — Пры правядзенні кваліфікацыйнага экзамену пры праходжанні атэстацыі на пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі ўстанова адукацыі, якія арганізуюць яго правядзенне (у дачыненні настаўнікаў устаноў агульнай сярэдняй адукацыі гэта Акадэмія паслядыпломнай адукацыі, Беларускі дзяржаўны педагагічны ўніверсітэт імя Максіма Танка, абласныя (Мінскі гарадскі) інстытуты развіцця адукацыі, калі ў іх створаны кваліфікацыйныя камісіі па вашым напрамку), а таксама прэтэндэнты на пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі кіруюцца Метадычнымі рэкамендацыямі аб парадку правядзення кваліфікацыйнага экзамену пры праходжанні атэстацыі педагагічнымі работнікамі на прысваенне і пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі, кваліфікацыйнай катэгорыі “настаўнік-метадыст”, зацверджанымі міністрам адукацыі Рэспублікі Беларусь С.А.Маскевічам 17 снежня 2012 года (далей — метадычныя рэкамендацыі).

У метадычныя рэкамендацыі ўключаны раздзел “Працэдура і змест кваліфікацыйнага экзамену пры праходжанні атэстацыі на пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі”, у адпаведнасці з якім кваліфікацыйны экзамен у вашым выпадку складаецца з пісьмовай часткі і непасрэдна прыёму кваліфікацыйнага экзамену. У рамках пісьмовай часткі прэтэндэнт на пацвярджэнне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі ў адпаведнасці з прапанаваным кваліфікацыйнай камісіяй заданнем праектуе фрагмент педагагічнай дзейнасці зыходзячы з кірункаў вопыту ўласнай педагагічнай дзейнасці, на што адводзіцца дзве акадэмічныя гадзіны. У час прыёму кваліфікацыйнага экзамену прэтэндэнт вусна абараняе вопыт уласнай педагагічнай дзейнасці, грунтуючыся на распрацаваным у час пісьмовай часткі фрагмента.

У кваліфікацыйную камісію накіроўваецца таксама апісанне вопыту педагагічнай дзейнасці ў адпаведнасці з устаноўленымі метадычнымі рэкамендацыямі патрабаваннямі. Гэты матэрыял павінен утрымліваць апісанне сістэмы ці асобных кампанентаў дзейнасці педагога ў абагульненым выглядзе, канкрэтныя прыклады дзейнасці, доказы выніковасці вопыту пры вырашэнні педагагічных задач. Такім чынам, у вашым выпадку праграмныя комплексы па тэмах курса інфарматыкі павінны быць прааналізаваны ў рамках апісання вопыту педагагічнай дзейнасці і могуць быць прыкладзены ў якасці электроннага дадатку па дамоўленасці з установай адукацыі, у якой вы будзеце праходзіць кваліфікацыйны экзамен.

Азнаёміцца з метадычнымі рэкамендацыямі, у тым ліку патрабаваннямі да прадстаўлення і абароны педагагічнага вопыту можна на сайтах Акадэміі паслядыпломнай адукацыі і галіновага прафсаюза. Акрамя таго, выдавецтва “Пачатковая школа” сумесна з Акадэміяй паслядыпломнай адукацыі ажыццявіла выданне шэрага кніг у серыі “Кваліфікацыйны экзамен”, у якіх можна знайсці прыклады

прадстаўленага настаўнікамі ў рамках кваліфікацыйных экзаменаў апісання педагагічнага вопыту.

У рамках абмеркавання пытання змянення шэрага норм Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі галіновы прафсаюз ініцыяваў дапушчэнне розных форм прадстаўлення і абароны педагагічнага вопыту. Большасць прапаноў галіновага прафсаюза знайшлі адлюстраванне ва ўнесеныя ў інструкцыю змянення і дапаўненнях. Мяркуем, што адпаведныя змяненні і дапаўненні будуць таксама ўнесены і ў метадычныя рэкамендацыі.

— Уладкоўваюся на работу ў дзіцячы садок, да гэтага працавала ў школе, дзе атрымала другую катэгорыю. Ці ўлічваецца гэтая катэгорыя ў садку? Ці трэба зноў здаваць на катэгорыю? Калега казал, што калі ёсць вышэйшая — тады яе проста пацвярджаеш...

Р.В.: — Наколькі зразумела з пытання, вы маеце другую кваліфікацыйную катэгорыю па пасадзе настаўніка. У адпаведнасці з пунктам 20 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі, выхавальнікі дашкольнай адукацыі, калі ім прысвоена кваліфікацыйная катэгорыя па пасадзе настаўніка, пры праходжанні атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка дашкольнай адукацыі маюць права прэтэндаваць на прысваенне той жа кваліфікацыйнай катэгорыі, якую яны маюць па пасадзе настаўніка, незалежна ад вызначанага часткай першай пункта 19 інструкцыі стажу працы на гэтай пасадзе.

Гэта значыць, што пры наяўнасці ў вас другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка і жадання прайсці атэстацыю на прысваенне той жа кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка дашкольнай адукацыі ў адпаведнасці з пунктам 17 інструкцыі вы маеце права падаць адпаведную заяву ў атэстацыйную камісію ў тэрмін да 31 сакавіка бягучага навучальнага года. У сваю чаргу атэстацыйная камісія павінна дапусціць вас да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка дашкольнай адукацыі незалежна ад стажу працы па гэтай пасадзе. Атэстацыя ў гэтым выпадку праводзіцца ў такім жа парадку, што і ў дачыненні да астатніх асоб з ліку выхавальнікаў дашкольнай адукацыі, якія прэтэндуюць на прысванне другой кваліфікацыйнай катэгорыі па сваёй пасадзе, гэта значыць у форме атэстацыйнай гутаркі на пасяджэнні атэстацыйнай камісіі ў тэрмін, вызначаны ў адпаведнасці з графікам атэстацыі.

Трэба мець на ўвазе, што прысваенне ці адмова ў прысваенні ў вашым выпадку другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка дашкольнай адукацыі з'яўляецца прэрагатывай атэстацыйнай камісіі. Пры адмове ў прысваенні другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка ў адпаведнасці з пунктам 52 інструкцыі вы маеце права прайсці

атэстацыю на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі не раней чым праз адзін год пасля прыняцця адпаведнага рашэння атэстацыйнай камісіяй.

У аналагічным выпадку пры наяўнасці ў выхавальніка дашкольнай адукацыі вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка атэстацыя на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка дашкольнай адукацыі праводзіцца ў такім жа парадку. Трэба мець на ўвазе, што ў адпаведнасці з пунктам 20 інструкцыі педагагічных работнікаў, якія прэтэндуюць на прысваенне вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі ва ўказаным выпадку, кваліфікацыйны экзамен не здаюць.

Але ў абодвух выпадках трэба ўлічваць, што ў адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі абавязковымі ўмовамі допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі, акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу, з'яўляюцца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням (вышэйшая ці сярэдняя спецыяльная адукацыя па профілі “Педагогіка” (кірунак “Педагогіка дзяцінства”) ці па профілі “Педагогіка. Прафесійная адукацыя” і перападрахтоўка па кірунку “Педагогіка дзяцінства”) і засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці неабходныя ў вашым выпадку павышэнне кваліфікацыі ці перападрахтоўку, каб на перыяд правядзення атэстацыі адпавядаць усім патрабаванням.

— У мяне адукацыя настаўніка нямецкай мовы, зусім невялікі вопыт работы — два гады. Апошнія дзесяць гадоў я не працавала па сямейных абставінах, займалася толькі рэпетытарствам. Зараз асабістыя абставіны ў мяне змяніліся, хацелася б вярнуцца на работу ў школу. Ці магчыма гэта з такім перапынкам у працы? На які памер заробтнай платы пры гэтым можна разлічваць?

Р.В.: — Заканадаўства не ўтрымлівае норму, якая б абмяжоўвала наймальнікаў у прыёме на работу педагагічных работнікаў у залежнасці ад наяўнасці ў іх перапынку ў працы на адпаведных пасадах. Вырашэнне вашага пытання будзе залежаць ад канкрэтнай сітуацыі з забеспячэннем установы адукацыі, на працаўладкаванне ў якую вы прэтэндуеце, педагагічнымі кадрамі адпаведнай кваліфікацыі.

У той жа час у адпаведнасці з часткай пятай пункта 5 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі ў дачыненні да педагагічнага работніка, які мае перапынак у працы на педагагічных пасадах больш як два гады, па ініцыятыве кіраўніка арганізацыі сістэмы адукацыі можа праводзіцца абавязковая атэстацыя на пацвярджэнне другой (першай) кваліфікацыйнай катэгорыі. Такой атэстацыі не падлягаюць цяжарныя жанчыны і жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да пяці гадоў. Трэба мець на ўвазе, што такая атэстацыя праводзіцца ў выпадку наяўнасці ў педагагічнага работніка кваліфікацыйнай катэгорыі.

Пры адсутнасці ў вас кваліфікацыйнай катэгорыі ў адпаведнасці з часткай першай пункта 19 інструкцыі, у выпадку працаўладкавання на

пасаду настаўніка вы зможаце прэтэндаваць на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі пры наяўнасці стажу працы на гэтай пасадзе два гады з улікам стажу, які вы ўжо маеце. На падставе часткі сёмай пункта 19 інструкцыі ў гэты стаж не ўлічваецца перыяд знаходжання педагагічнага работніка ў адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў. Акрамя таго, трэба мець на ўвазе, што ў адпаведнасці з часткай трэцяй пункта 19 інструкцыі асобы, якія атрымалі дыплом аб вышэйшай адукацыі з адзнакай, дыплом магістра ці дыплом даследчыка, дапускаюцца да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі пры наяўнасці стажу працы адзін год.

Адносна допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі тлумачым, што ў адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі абавязковымі ўмовамі такога допуску, акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу, і адпаведнасці атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням з'яўляецца засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці павышэнне кваліфікацыі, каб на перыяд правядзення атэстацыі адпавядаць усім патрабаванням.

В.Р.: — Наконт памеру зароботнай платы ў вашым выпадку тлумачым. Ён залежыць ад стажу працы па спецыяльнасці, які ў вас складае два гады. Тарыфная стаўка будзе вызначацца па 12 тарыфным разрадзе Адзінай тарыфнай сеткі пры наяўнасці вышэйшай адукацыі і адсутнасці кваліфікацыйнай катэгорыі з улікам 20 гадзін педагагічнай нагрузкі на стаўку і ў выніку складзе 1 989 989 рублёў. Гэта гарантаваны ўзровень аплаты працы. Стымулюючая частка, у тым ліку надбаўкі і прэміі, павышэнне тарыфнай стаўкі ў выпадку заключэння з вамі кантракта рэгулююцца наймальнікам, таму пра канкрэтны памер зароботнай платы вы можаце даведацца ва ўстанове адукацыі, куды мяркуецца працаўладкоўвацца.

Р.В.: — Акрамя таго, трэба мець на ўвазе, што ў выпадку прысваення другой кваліфікацыйнай катэгорыі, на якую вы маеце права прэтэндаваць ва ўстаноўленым парадку, памер надбаўкі за наяўнасць другой кваліфікацыйнай катэгорыі ў адпаведнасці з пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 23.08.2014 № 818 “Аб некаторых пытаннях павышэння аплаты працы асобным катэгорыям работнікаў сістэмы адукацыі” складзе 30% тарыфнай стаўкі, ці 341 140 рублёў. Гэтая надбаўка будзе з'яўляцца гарантаванай часткай аплаты працы.

— **15 гадоў працавала настаўнікам матэматыкі, ёсць другая катэгорыя. 3 мінулага года перайшла працаваць выхавальнікам у інтэрнат. Мне прысвоілі другую катэгорыю і па пасадзе выхавальніка. Скажыце, зараз для таго, каб прэтэндаваць на першую катэгорыю, можна ўлічыць 15 гадоў працы настаўнікам ці трэба адпрацаваць устаноўлены тэрмін менавіта на пасадзе выхавальніка?**

Р.В.: — У вашым выпадку трэба мець на ўвазе, што па пасадзе настаўніка вы маеце толькі другую кваліфікацыйную катэгорыю. Стаж працы па гэтай пасадзе быў улічаны пры правядзенні атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка. Пры наяўнасці ў вас першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка вы мелі б магчымасць адразу ж прэтэндаваць на першую кваліфікацыйную катэгорыю па пасадзе выхавальніка на падставе пункта 20 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі. Але першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка вы не маеце, таму патрабаванні да стажу працы на пасадзе выхавальніка для прысваення першай кваліфікацыйнай катэгорыі па гэтай пасадзе для вас агульныя. Яны ўстаноўлены часткай першай пункта 19 інструкцыі: прэтэндаваць на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі могуць педагагічныя работнікі, якія маюць стаж працы на пасадзе, па якой атэстуюцца, тры гады з дня прысваення папярэдняй кваліфікацыйнай катэгорыі. Такім чынам, вы зможаце прэтэндаваць на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка не раней за тэрмін, калі будзеце мець трохгадовы стаж працы на гэтай пасадзе з дня прысваення другой кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе выхавальніка.

Адносна допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі тлумачым, што ў адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі абавязковай умовай такога допуску, акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу і адпаведнасці атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням, з'яўляецца засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці павышэнне кваліфікацыі, каб на перыяд правядзення атэстацыі адпавядаць усім патрабаванням.

— Першая адукацыя ў мяне — настаўнік пачатковых класаў. Атрымала другую кваліфікацыйную катэгорыю. Адпрацавала амаль два гады. Пасля гэтага працавала настаўнікам географіі (маю адпаведную адукацыю) і педагогам-арганізатарам. Потым пэўны час не працавала ў школе. Зараз зноў настаўнік пачатковых класаў. Калі я магу падаваць заяву на прысваенне першай катэгорыі?

Р.В.: — У адпаведнасці з часткай першай пункта 19 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі прэтэндаваць на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі могуць педагагічныя работнікі, якія маюць стаж працы на пасадзе, па якой атэстуюцца, тры гады з дня прысваення папярэдняй кваліфікацыйнай катэгорыі. На падставе часткі сёмай пункта 19 інструкцыі ў гэты стаж не ўлічваецца перыяд знаходжання педагагічнага работніка ў адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў. Такім чынам, у ваш стаж працы, неабходны для магчымасці прэтэндаваць на прысваенне першай кваліфікацыйнай катэгорыі па пасадзе настаўніка, будзе ўлічаны час працы выключна на пасадзе настаўніка (як у час працы з пачатковымі класамі, так і ў час выкладання географіі), пачынаючы з дня прысваення

другой кваліфікацыйнай катэгорыі, без уліку стажу працы на пасадзе педагога-арганізатара і перыяду знаходжання ў адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў, калі ў вас меўся такі адпачынак. Вы можаце прэтэндаваць на першую кваліфікацыйную катэгорыю па пасадзе настаўніка, калі ваш стаж працы на пасадзе настаўніка, пачынаючы з дня прысваення другой кваліфікацыйнай катэгорыі, складзе не менш за тры гады.

Акрамя таго, трэба мець на ўвазе, што ў адпаведнасці з часткай пятай пункта 5 інструкцыі, па ініцыятыве кіраўніка арганізацыі сістэмы адукацыі можа праводзіцца абавязковая атэстацыя на пацвярджэнне другой (першай) кваліфікацыйнай катэгорыі ў дачыненні да педагогагічнага работніка, які мае перапынак у працы на педагогагічных пасадах больш як два гады. Такой атэстацыі не падлягаюць цяжарныя жанчыны і жанчыны, якія маюць дзяцей ва ўзросце да пяці гадоў.

Адносна допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі тлумачым, што ў адпаведнасці з пунктам 18 інструкцыі, абавязковымі ўмовамі такога допуску, акрамя ўказаных патрабаванняў да стажу і адпаведнасці атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням, з'яўляецца засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам. Таму раім у бліжэйшы час прайсці павышэнне кваліфікацыі, каб на перыяд правядзення атэстацыі адпавядаць усім патрабаванням.

— Ці абавязковая наяўнасць павышэння кваліфікацыі ў канцэртмайстра ў выпадку праходжання атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі?

Р.В.: — Ніякіх выключных пазіцый адносна ўмоў допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі для канцэртмайстраў заканадаўства не прадугледжвае, таму патрабаванні да іх агульныя. У адпаведнасці з пунктам 18 Інструкцыі аб парадку правядзення атэстацыі педагогагічных работнікаў сістэмы адукацыі, абавязковымі ўмовамі допуску да атэстацыі на прысваенне кваліфікацыйнай катэгорыі з'яўляюцца адпаведнасць атрыманай адукацыі кваліфікацыйным патрабаванням; наяўнасць стажу працы ў адпаведнасці з часткамі першай — чацвёртай пункта 19, пунктам 20 інструкцыі; засваенне зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў у тэрміны, прадугледжаныя заканадаўствам.

У выпадку, калі тэрмін працы на пасадзе канцэртмайстра меншы за тэрмін, вызначаны заканадаўствам для засваення зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіраўніцкіх работнікаў і спецыялістаў, але дастатковы для допуску да атэстацыі на прысваенне другой кваліфікацыйнай катэгорыі, атэстацыйная камісія мае права дапусціць адпаведнага педагогагічнага работніка да такой атэстацыі.

— Вас турбуе Лізавета Міхайлаўна Дзмітрыева, настаўніца геаграфіі вышэйшай катэгорыі, заслужаны настаўнік Рэспублікі Беларусь, стаж работы ў школе 42 гады, пенсіянер з вучэбнай нагрузкай 8 гадзін геаграфіі, працую ў сельскай малакамплектнай школе. За апошнія 5 гадоў мае вучні 7 разоў станавіліся прызёрамі заключнага (чацвёртага) этапу Рэспубліканскай алімпіяды і 5 разоў — Рэспубліканскай канферэнцыі па прадмеце “Геаграфія”. Дзеці атрымалі 12 пасведчанняў спецыяльнага фонду Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь.

30 лістапада 2014 года заканчваецца тэрмін кантракта, заключанага са мной на адзін год. Раней я працавала па працоўным дагаворы, які таксама заключаўся на адзін год. Ці маю я права на працяг працоўных адносін у адпаведнасці з падпунктамі 31.13—31.15 пункта 31 галіновага пагаднення паміж Міністэрствам адукацыі Рэспублікі Беларусь і Беларускай прафесійнай саюзам работнікаў адукацыі і навукі на 2013—2016 гады?

Л.В.: — Так. Маеце права, калі ў вас няма дысцыплінарных спагнанняў, тэрмін дзеяння якіх яшчэ не мінуў.

Акрамя таго, хацелася б нагадаць, што работнікі, якія дасягнулі пенсійнага ўзросту, у сферы працоўных адносін маюць роўныя правы з іншымі работнікамі.

— У мяне профільная адукацыя. Я — настаўнік пачатковых класаў. Ёсць вопыт работы больш за 10 гадоў, першая катэгорыя. Вясной у мяне скончыўся кантракт, яго не працягнулі: па словах кіраўніка, у школу збіраліся набіраць толькі адзін першы клас, працоўнае месца ў якім планавалася аддаць іншаму педагогу. Адпаведна, я звольнілася са школы. Была без работы доўгі час. Звярталася ў адзел адукацыі, там мне работу па спецыяльнасці прапанаваць не змаглі, прапанавалі толькі месца выхавальніка групы прадоўжанага дня. Але мне б хацелася працаваць па спецыяльнасці. Ведаю, што ў маёй школе на пасадзе педагога пачатковых класаў працуе пенсіянер. Чаму такая несправядлівасць? У работніка працаздольнага ўзросту няма магчымасці працаваць па спецыяльнасці, а пенсіянер працуе...

Л.В.: — Парушэнняў заканадаўства ў гэтым выпадку няма. Работнікі, якія дасягнулі пенсійнага ўзросту, у сферы працоўных адносін маюць роўныя правы з іншымі работнікамі. І гэты права наймальніка вырашаць, каго браць на работу.

— Вас турбуе дырэктар адной са школ Аршанскага раёна. У работніка ўстановы заканчваецца тэрмін дзеяння кантракта. За месяц да гэтага яму было ўручана пад подпіс паведамленне аб прадаўжэнні кантракта. Але работнік не піша заяву ні аб прадаўжэнні кантракта, ні аб звальненні. Як паступіць у такой сітуацыі?

Л.В.: — У адпаведнасці з Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 12 красавіка 2000 года № 180 “Аб парадку прымянення Дэкрэта

Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26 ліпеня 1999 г. № 29” (у рэд. Указаў Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 23.08.2005 г. № 392 , ад 02.06.2006 г. № 369, ад 31.03.2010 г. № 164), кожны з бакоў, якія заключылі кантракт, не пазней чым за адзін месяц да заканчэння тэрміну яго дзеяння пісьмова папярэджвае другі бок аб рашэнні працягнуць або спыніць працоўныя адносіны.

У дзень заканчэння тэрміну дзеяння кантракта наймальнік, паколькі работнік не паведаміў наймальніку аб сваіх намерах, мае права прапанаваць работніку яго падпісаць для прадаўжэння працоўных адносін. У выпадку, калі работнік адмовіцца ад падпісання кантракта, неабходна скласці акт аб адмове ад падпісання кантракта і звольніць работніка па пункце 2 артыкула 35 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

— Патлумачце, як лепш паступіць у сітуацыі, калі мяркуецца, што работнік не будзе выкарыстоўваць адпачынак цалкам. Ці можа работнік у адной заяве папрасіць аб прадастаўленні часткі працоўнага адпачынку (21 каляндарны дзень) і выплаты кампенсацыі за нявыкарыстаную частку працоўнага адпачынку? Або работніку лепш прасіць даць працоўны адпачынак цалкам з наступным адкліканнем і заменай нявыкарыстанай часткі працоўнага адпачынку грашовай кампенсацыяй?

Л.В.: — У гэтым выпадку магчымы два варыянты. У адпаведнасці з артыкулам 161 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, частка працоўнага адпачынку (асноўнага і дадатковага), якая перавышае 21 каляндарны дзень, па дамове паміж работнікам і наймальнікам можа быць заменена грашовай кампенсацыяй. Але пры гэтым варта памятаць, што не дапускаецца замена грашовай кампенсацыяй адпачынкаў, якія прадстаўляюцца авансам, адпачынкаў, якія прадстаўляюцца цяжарным жанчынам, работнікам, прызнаным інвалідамі, работнікам, маладзейшым за васьмнаццаць гадоў, і работнікам за работу ў зонах радыеактыўнага забруджвання, а таксама дадатковых адпачынкаў за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асаблівы характар працы.

Другі варыянт: у адпаведнасці з артыкулам 174 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, працоўны адпачынак можа быць перарваны па прапанове наймальніка і са згоды работніка (адкліканне з адпачынку). Нявыкарыстаная ў сувязі з гэтым частка адпачынку па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам прадастаўляецца на працягу бягучага працоўнага года, або па жаданні работніка далучаецца да адпачынку за наступны працоўны год, або кампенсуецца ў грашовай форме. Пры гэтым трэба памятаць, што прыняцце рашэнняў аб адкліканні работніка з адпачынку і выплаты яму грашовай кампенсацыі за нявыкарыстаную частку працоўнага адпачынку прымаецца наймальнікам са згоды работніка.

Да гэтага можна дадаць і тое, што сітуацыі, пры наяўнасці якіх дапускаецца адкліканне з адпачынку, могуць вызначацца калектыўным дагаворам.

— Я хачу ўладкавацца па сумяшчальніцтве ў іншую ўстанову адукацыі. Скажыце, ці трэба для гэтага згода майго цяперашняга наймальніка?

Л.В.: — Спачатку давайце вызначымся з тым, што такое сумяшчальніцтва. У артыкуле 343 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь значыцца, што сумяшчальніцтва — гэта выкананне работнікам у вольны ад асноўнай работы час работы, што аплачваецца, у таго ж (унутранае сумяшчальніцтва) або ў іншага наймальніка (знешняе сумяшчальніцтва) на ўмовах іншага працоўнага дагавора. Заключэнне працоўных дагавораў аб рабоце па сумяшчальніцтве з некалькімі наймальнікамі дапускаецца, калі іншае не ўстаноўлена заканадаўчымі актамі.

Хацелася б падкрэсліць, што пры такім працаўладкаванні ў працоўным дагаворы павінна быць абавязкова пазначана, што работа з'яўляецца сумяшчальніцтвам.

А вось згода наймальніка па асноўным месцы працы для працаўладкавання па сумяшчальніцтве не патрабуецца.

— У мяне кантракт падпісаны тэрмінам на адзін год. Да завяршэння дзеяння кантракта засталася больш за паўгода. Але зараз у мяне з'явіўся варыянт больш выгаднага працаўладкавання. Ці магу я да заканчэння тэрміну дзеяння кантракта звольніцца, калі цяперашні наймальнік дасць сваю згоду? У якім парадку гэта афармляецца?

Л.В.: — Так, пры згодзе наймальніка гэта магчыма. Прычым галіновае пагадненне ў некаторых выпадках абавязвае наймальніка даваць такую згоду. Так, у адпаведнасці з падпунктам 31.25 пункта 31 Пагаднення паміж Міністэрствам адукацыі Рэспублікі Беларусь і Беларускамі прафесійным саюзам работнікаў адукацыі і навукі на 2013—2016 гады, наймальнік па просьбе работніка ў тэрмін, узгоднены імі, але не пазней чым праз дзесяць дзён з дня падачы работнікам заявы датэрмінова скасоўвае кантракт, тэрміновы працоўны дагавор пры наяўнасці прычын, якія выключаюць або значна абцяжарваюць прадаўжэнне работы: стан здароўя, пенсіённы ўзрост, абранне на выбарную пасаду, пераезд у іншую мясцовасць, догляд хворых (інвалідаў) сваякоў, догляд дзяцей ва ўзросце да 14 гадоў, змяненне сямейнага становішча, працаўладкаванне ў іншага наймальніка на поўную стаўку, калі работнік працуе на няпоўную стаўку, або з больш высокім узроўнем аплаты працы, іншыя выпадкі, прадугледжаныя калектыўным дагаворам, пагадненнем.

У такім выпадку работнік падае на імя наймальніка заяву з просьбай аб звальненні па дамове бакоў і дакументы, якія пацвярджаюць наяўнасць падстаў для датэрміновага скасавання кантракта.

— Я — прыёмная мама. Адпачынак у мяне, як і ў педагогаў, даволі доўгі. Скажыце, ці магу я раздзяліць яго больш, чым на дзве часткі?

Л.В.: — У адпаведнасці з артыкулам 174 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам працоўны адпачынак можа быць падзелены на дзве часткі, калі іншае не прадугледжана калектыўным дагаворам, пагадненнем. Пры гэтым адна частка павінна быць не менш за 14 календарных дзён. Але ў калектыўным дагаворы, пагадненні можа быць прадугледжаны падзел працоўных адпачынкаў і на тры часткі.

— У гэтым годзе ў школе праводзілі рамонт гаспадарчым спосабам. Акрамя прыцягнення работнікаў звонку, многае было даручана выконваць настаўнікам. Скажыце, на якой прававой аснове наймальнік можа прыцягнуць мяне, настаўніка, да рамонтных работ у летні перыяд?

Л.В.: — У адпаведнасці з артыкулам 20 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, наймальнік не мае права патрабаваць ад работніка выканання работы, не абумоўленай працоўным дагаворам. Калі работнік згодзен выконваць іншую работу, не абумоўленую яго працоўным дагаворам і службовай інструкцыяй, то наймальнік павінен аформіць гэта адпаведным чынам з аплатай за выкананую работу.

— Я знаходжуся ў адпачынку па доглядзе дзіцяці да дасягнення ім узросту трох гадоў па асноўным месцы працы. Але ў гэты ж час працую на 0,5 стаўкі ў іншай арганізацыі па сумяшчальніцтве. Зараз хачу звольніцца. Пры звальненні па сумяшчальніцтве ці будзе мне выплачана кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны адпачынак?

Л.В.: — У адпаведнасці з артыкулам 349 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, гарантыі і кампенсацыі, прадугледжаныя кодэксам, іншымі актамі заканадаўства, калектыўнымі дагаворамі, пагадненнямі, іншымі лакальнымі нарматыўнымі прававымі актамі, прадастаўляюцца работнікам, якія працуюць па сумяшчальніцтве, у поўным аб'ёме. З адным выключэннем: акрамя гарантый і кампенсацый, прадугледжаных работнікам, якія сумяшчаюць работу з атрыманнем адукацыі, якія прадастаўляюцца толькі па асноўным месцы работы.

Такім чынам, у адпаведнасці з артыкулам 179 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, пры звальненні работніка, які працуе на ўмовах сумяшчальніцтва незалежна ад падстаў і які не выкарыстоўваў або выкарыстаў не цалкам працоўны адпачынак, яму выплачваецца грашовая кампенсацыя. І вы маеце на яе поўнае права.

Пры гэтым варта памятаць, што грашовая кампенсацыя за поўны працоўны адпачынак выплачваецца, калі да дня звальнення работнік працаваў увесь працоўны год (12 месяцаў мінус сумарная працягласць працоўнага адпачынку, на які работнік мае права). Калі ж да дня звальнення работнік працаваў частку працоўнага года, грашовая кампенсацыя выплачваецца прапарцыянальна адпрацаванаму часу.

Грашовая кампенсацыя за нявыкарыстаны працоўны адпачынак пры звальненні выплачваецца ў дзень звальнення.

— Кіраўнік арганізацыі вырашыў не працягваць са мной кантракт. У належны тэрмін мне было ўручана паведамленне пра гэта. Мне такое рашэнне не задавальняе — у нашым горадзе мне будзе дастаткова складана знайсці работу па спецыяльнасці. Пры гэтым я добрасумленна выконвала свае абавязкі, у мяне няма вымоў, заўваг. Скажыце, ці прадугледжаны якія-небудзь выпадкі ў заканадаўстве, якія дазволілі б аспрэчыць гэтае рашэнне наймальніка?

Л.В.: — У такім выпадку можна звярнуцца да галіновага пагаднення. У адпаведнасці з падпунктам 31.15 пункта 31 Пагаднення паміж Міністэрствам адукацыі Рэспублікі Беларусь і Беларускай прафесійнай саюзам работнікаў адукацыі і навукі на 2013—2016 гады, наймальнік абавязаны прадаўжаць кантракты з работнікамі, якія паспяхова і добрасумленна выконваюць службовыя абавязкі і не дапускаюць парушэнняў працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны, у межах максімальнага тэрміну дзеяння кантракта з іх згоды.

Калі, як вы кажаце, у вас няма дысцыплінарных спагнанняў, тэрмін якіх яшчэ не скончыўся, а наймальнік не працягвае кантракт, вы маеце права звярнуцца за абаронай сваіх правоў у галіновы прафсаюз або суд.

— Мне ўжо споўнілася 55 гадоў, такім чынам я магу выйсці на пенсію, але па дамоўленасці з наймальнікам засталася працаваць. Са мной заключаны кантракт да 2017 года. Але цяпер у сувязі з прыбыццём маладога спецыяліста і недахопу гадзін для яго наймальнік гаворыць пра тое, што можа мяне звольніць, маўляў, маладыя спецыялісты маюць першачарговае права на працаўладкаванне. Ці правільна гэта?

Л.В.: — У гэтым канкрэтным выпадку — не. У адпаведнасці з артыкулам 14 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, забараняецца дыскрымінацыя ў сферы працоўных адносін. Дыскрымінацыя, гэта значыць, абмежаванне ў працоўных правах або атрыманне якіх-небудзь пераваг у залежнасці ад полу, расы, нацыянальнага і сацыяльнага паходжання, мовы, рэлігійных або палітычных перакананняў, удзелу ці няўдзелу ў прафсаюзах ці іншых грамадскіх аб'яднаннях, маёмаснага або службовага становішча, узросту, месца жыхарства, недахопаў фізічнага або псіхічнага характару, якія не перашкаджаюць выкананню адпаведных працоўных абавязкаў, іншых прычын, не звязаных з дзелавымі якасцямі і не абумоўленых спецыфікай працоўнай функцыі работніка, забараняецца.

Такім чынам, работнікі пенсійнага ўзросту ў сферы працоўных адносін маюць роўныя правы з іншымі работнікамі.

Калі вы лічыце, што падвергліся дыскрымінацыі ў сферы працоўных адносін, напрыклад, з-за ўзросту, то маеце права звярнуцца ў суд з адпаведнай заявай аб ліквідацыі дыскрымінацыі.

— Скажыце, ці ўстаноўлена мінімальная працягласць працоўнага дня, пры якім абавязкова ўсталёўваецца перапынак для адпачынку і харчавання (г.зн. перапынак на абед)?

Л.В.: — У адпаведнасці з артыкулам 134 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, работнікам прадастаўляецца на працягу працоўнага дня перапынак для адпачынку і харчавання працягласцю не менш за 20 хвілін і не больш за дзве гадзіны, які выкарыстоўваецца работнікам па сваім меркаванні і ў працоўны час не ўключаецца.

Час прадастаўлення перапынку і яго канкрэтная працягласць ўсталёўваюцца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці) або па дамове паміж работнікам і наймальнікам.

Мінімальная працягласць працоўнага дня, пры якім усталёўваецца перапынак для адпачынку і харчавання, заканадаўствам не ўстаноўлена. Такі перапынак работнікам звычайна ўсталёўваецца пасля чатырох гадзін працы. У правілах унутранага працоўнага распарадку гэта можна агаварыць.

— Улетку мы сутыкнуліся з сітуацыяй пераводу настаўнікаў на іншую работу, не абумоўленую нашымі службовымі абавязкамі. Пры гэтым наймальнік спасылаўся на вытворчай неабходнасць. Ці правамерна гэта? Ці можа наймальнік перавесці работніка без яго згоды на іншую работу ў сувязі з вытворчай неабходнасцю і на які тэрмін?

Л.В.: — У адпаведнасці з артыкулам 33 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, у выпадку вытворчай неабходнасці наймальнік мае права перавесці работніка на неабумоўленую працоўным дагаворам працу (па іншай прафесіі, спецыяльнасці, кваліфікацыі, пасадзе), а таксама на працу да іншага наймальніка.

Але тут трэба разумець, што маецца на ўвазе пад вызначэннем вытворчай неабходнасці. У адпаведнасці з заканадаўствам вытворчай неабходнасцю прызнаецца неабходнасць для гэтага наймальніка прадухілення катастрофы, вытворчай аварыі ці неадкладнай ліквідацыі іх наступстваў, наступстваў стыхійнага бедства, прадухілення няшчасных выпадкаў, прастою, знішчэння або пашкоджання маёмасці наймальніка або іншай маёмасці і ў іншых выключных выпадках, а таксама для замяшчэння работніка, які адсутнічае. Пры гэтым работнік не можа быць пераведзены на работу, проціпаказаную яму па стане здароўя.

Пры гэтым устаноўлена, што часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю праводзіцца без згоды работніка на тэрмін да аднаго месяца, а для замяшчэння работніка, які адсутнічае, такі перавод не можа перавышаць адзін месяц на працягу каляндарнага года (з 1 студзеня па 31 снежня). Разам з тым па пагадненні бакоў тэрмін такога пераводу можа быць павялічаны.

А вось часовы перавод у сувязі з вытворчай неабходнасцю ў іншую мясцовасць дапускаецца толькі са згоды работніка.

Што датычыцца заробтнай платы, то пры часовым пераводзе ў сувязі з вытворчай неабходнасцю аплата працы ажыццяўляецца па рабоце, якая выконваецца, але пры гэтым яна не можа быць ніжэйшай за сярэдні заробак па ранейшай працы.

— **Мяняю месца працы, у новай установе мяне гатовы ўзяць на пасаду, якая мяне задавальняе, але наймальнік абавязковай умовай вылучае заключэнне працоўнага дагавора з папярэднім выпрабаваннем. Раней мне з такім не давялося сутыкацца. Чым пагражае заключэнне такога дагавора? У якім выпадку можа быць скасаваны такі дагавор?**

Л.В.: — У гэтай сітуацыі трэба кіравацца артыкулам 29 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь. Згодна з заканадаўствам, такі дагавор сапраўды можа быць скасаваны як наймальнікам, так і работнікам. Прычым скасаваць яго можна як да заканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання, папярэдзіўшы пра гэта іншы бок пісьмова за тры дні; так і ў дзень заканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання.

Пры гэтым, калі ініцыятыва скасавання дагавора з папярэднім выпрабаваннем належыць наймальніку, ён абавязаны ўказаць прычыны, што паслужылі падставай для прызнання работніка асобай, якая не вытрымала выпрабаванне. Пры гэтым рашэнне наймальніка работнік мае права абскардзіць у суд.

Калі да заканчэння тэрміну папярэдняга выпрабавання працоўны дагавор з работнікам не скасаваны, то работнік лічыцца вытрымаўшым выпрабаванне, і скасаванне з ім працоўнага дагавора дапускаецца толькі на агульных падставах.

— **Штогод яшчэ ў студзені складаецца графік адпачынкаў. Ці трэба работніка ўключаць у гэты графік, калі ён прыняты на работу ўжо пасля зацвярджэння графіка?**

Л.В.: — У адпаведнасці з артыкулам 168 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, чарговасць прадастаўлення працоўных адпачынкаў усталёўваецца для калектыву работнікаў графікам адпачынкаў, які зацвярджаецца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам, калі такое ўзгадненне прадугледжана калектывным дагаворам. Пры складанні графіка працоўных адпачынкаў наймальнік улічвае меркаванне работніка пра час яго сыходжання ў адпачынак, калі гэта не перашкаджае нармальнай дзейнасці арганізацыі і рэалізацыі права на адпачынак іншых работнікаў.

Калі ж работнік быў прыняты на працу пасля таго, як быў складзены, зацверджаны і ўзгоднены графік працоўных адпачынкаў, то на яго складаецца індывідуальны графік, які зацвярджаецца наймальнікам і ўзгадняецца з прафсаюзам. Работнік павінен быць азнаёмлены з графікам яго працоўнага водпуску пад подпіс. Да гэтага трэба дадаць, што ў адпаведнасці з артыкулам 169 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь работніку паведамляецца пра час пачатку працоўнага водпуску за 15 каляндарных дзён пісьмова.

— **Ці можна маладога спецыяліста прымаць на работу на замену асноўнага работніка, на час знаходжання апошняга ў сацыяльным водпуску па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў? Што пазначыць у тэрмінах дзеяння працоўнага дагавора?**

Л.В.: — Можна. Але тут неабходна мець на ўвазе некалькі аспектаў. Жанчына, якая знаходзіцца ў адпачынку па доглядзе за дзіцем да дасягнення ім узросту трох гадоў, мае права выйсці на работу да дасягнення яе дзіцем узросту трох гадоў. Пры гэтым заканадаўствам не абмежавана колькасць яе выхадаў на работу.

З іншага боку, на падставе пункта 3 артыкула 83 Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі выпускнікі, якім месца работы прадастаўлена шляхам размеркавання, абавязаны адпрацаваць тэрміны абавязковай работы па размеркаванні. Пасля атрымання вышэйшай адукацыі малады спецыяліст абавязаны адпрацаваць два гады. Калі на момант выхаду на работу асноўнага работніка малады спецыяліст яшчэ не адпрацаваў належны тэрмін, а работы па яго спецыяльнасці ва ўстанове адукацыі не будзе, то наймальнік вымушаны будзе яго звольніць — з усімі наступствамі, прадугледжанымі ў гэтым выпадку заканадаўствам.

Пры гэтым у працоўным дагаворы маладога спецыяліста павінна быць абавязкова пазначана, што ён прыняты на працу.

— Мяне запрашаюць зараз на работу ў школу. Але з адной умовай — працаваць прапаноўваюць толькі да чэрвеня. Скажыце, ці можна заключаць кантракты з работнікам тэрмінам менш як на адзін каляндарны год?

Л.В.: — Не. У адпаведнасці з пунктам 5 Палажэння аб парадку і ўмовах заключэння кантрактаў наймальнікаў з работнікамі, зацверджанага пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 25 верасня 1999 года № 1476 (у наступных рэдакцыях), кантракт заключаецца наймальнікам з работнікам не менш чым на адзін год.

— Ці можа педагог, які знаходзіцца ў працоўным адпачынку, працаваць па сумяшчальніцтве на той жа пасадзе ў сваёй установе адукацыі?

Л.В.: — У гэтым выпадку варта кіравацца артыкулам 347 Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь, дзе ўстаноўлена, што працоўны водпуск работнікам, якія працуюць па сумяшчальніцтве, прадастаўляецца адначасова з працоўным адпачынкам па асноўнай працы.

Калі ж работнік не адпрацаваў на рабоце па сумяшчальніцтве 6 месяцаў, то працоўны водпуск прадастаўляецца авансам.

Частка працоўнага водпуску работніку, які працуе па сумяшчальніцтве, якая перавышае працоўны водпуск па асноўнай працы, па дамоўленні паміж работнікам і наймальнікам можа быць заменена грашовай кампенсцыяй.

Калі ж працягласць працоўнага водпуску работніка на рабоце па сумяшчальніцтве меншая, чым працягласць працоўнага водпуску па асноўным месцы працы, наймальнік па просьбе работніка дае яму сацыяльны адпачынак адпаведнай працягласці без захавання заробтнай платы.

Але ў той жа час работнік, які знаходзіцца ў працоўным адпачынку, мае права працаваць па сумяшчальніцтве, а не браць сацыяльны водпуск без захавання заробтнай платы.

— **З адным з работнікаў нашай установы было прынята рашэнне не працягваць працоўныя адносіны. Як і належыць, яму было ўручана пад подпіс паведамленне аб скасаванні кантракта. Але работнік пры гэтым не хоча пісаць заяву на звальненне. Ці можна яго звольніць без гэтай заявы?**

Л.В.: — Так, можна. Ва Указе Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 12 красавіка 2000 года № 180 “Аб парадку прымянення Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26 ліпеня 1999 года № 29” (у рэд. Указаў Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 23.08.2005 № 392, ад 02.06.2006 № 369, ад 31.03.2010 № 164) прапісана, што кожны з бакоў, якія заключылі кантракт, не пазней чым за адзін месяц да заканчэння тэрміну яго дзеяння пісьмова папярэджвае другі бок аб рашэнні працягнуць або спыніць працоўныя адносіны.

У выпадку, калі наймальнік апавясціў работніка аб тым, што не мае намеру працягваць з ім працоўныя адносіны, а работнік у сваю чаргу не паведаміў наймальніку аб сваіх намерах, наймальнік мае права звольніць работніка па пункце 2 артыкула 35 Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь — заканчэнне тэрміну дзеяння кантракта.

— **Мне прапануюць работу не на поўную стаўку. У такім выпадку таксама можа заключацца кантракт — усё ж такі гэта гарантуе пэўныя даплаты?..**

Л.В.: — Так. У адпаведнасці з артыкулам 289 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, няпоўны працоўны час можа ўстанаўлівацца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам як пры прыёме на работу, так і пасля. У першым выпадку ўмова аб рабоце з няпоўным працоўным часам ўключаецца ў кантракт пры прыёме работніка. А вось пераход на няпоўны працоўны час у перыяд працоўнай дзейнасці афармляецца асобным загадам.

— **Чуў, што ў Гродна менавіта прафсаюз адукацыі займаецца вырашэннем жыллёвага пытання педагогаў. Было пабудавана кааператыўнае жыллё, зараз, калі не памыляюся, вырашаецца пытанне з жыллём для педагогаў па дзяржаказу. Можна даведацца пра гэта больш падрабязна? Хто можа прэтэндаваць на такое жыллё? І яшчэ адзін момант: чаму б прафсаюзу не ўзяць для сябе гэты вопыт як прыклад для дзеяння паўсюдна. Калі б прафсаюз дапамагаў, разумею, што не ўсім і не адразу, з рашэннем жыллёвага пытання, гэта шмат у чым бы падняло прэстыж і самой арганізацыі і статус настаўніка ў цэлым, пра што так шмат кажуць у апошні час.**

Л.В.: — Дзякуй за пытанне. Галіновы прафсаюз, разумеючы ўсю важнасць вырашэння жыллёвых праблем для работнікаў галіны,

неаднаразова, на працягу шэрага гадоў прапануе заканадаўча замацаваць наступнае: выдзяленне маладым спецыялістам, накіраваным на работу ў дзяржаўныя ўстановы адукацыі, ссуд на будаўніцтва і набыццё жылля з бюджэтных сродкаў, вызначыць для работнікаў дзяржаўных устаноў адукацыі для набыцця і будаўніцтва жылля ўмовы крэдытавання пад 5% на 20 гадоў, умовы крэдытавання пад 1% на 40 гадоў, калі і муж, і жонка з'яўляюцца работнікамі галіны. Гэтыя прапановы галіновай прафсаюз накіраваў для ўключэння іх у сацыяльны пакет настаўніка.

Як вы правільна заўважылі ў Гродна і ў шэрагу іншых рэгіёнаў органы ўпраўлення адукацыі сумесна з прафсаюзнымі арганізацыйнымі структурамі пры падтрымцы мясцовых выканаўчых распарадчых органаў ужо сёння ў меру сваіх магчымасцяў вырашаюць жыллёвыя праблемы работнікаў устаноў адукацыі. У цяперашні час у Гродна вывучаецца пытанне далейшага будаўніцтва кватэр для работнікаў устаноў адукацыі, згода старшыні гарвыканкама Мечаслава Браніслававіча Гоя на гэта атрымана.

— Працюю бібліятэкарам ў школе, у мяне вышэйшая адукацыя – заканчвала інстытут культуры. У мінулым годзе пайшла на перападрыхтоўку па спецыяльнасці настаўніка пачатковых класаў тэрмінам 2 гады. Ці магу я цяпер, па заканчэнні года навучання на ўмовах перападрыхтоўкі, працаваць сацыяльным педагогам на 0,5 стаўкі?

Л.В.: — Кваліфікацыйныя патрабаванні настаўніка наступныя: вышэйшая (сярэдня спецыяльная) адукацыя па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка. Прафесійная адукацыя” або вышэйшая (сярэдня спецыяльная) адукацыя і перападрыхтоўка па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка. Прафесійная адукацыя” без прад'яўлення патрабаванняў да стажу працы. Кваліфікацыйныя патрабаванні да сацыяльнага педагога наступныя: вышэйшая адукацыя па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка. Прафесійная адукацыя” па адпаведнай спецыяльнасці з прысваеннем кваліфікацыі “Сацыяльны педагог” або “Педагог сацыяльны” альбо вышэйшая адукацыя па профілях “Педагогіка”, “Педагогіка. Прафесійная адукацыя” і перападрыхтоўка з прысваеннем кваліфікацыі “Сацыяльны педагог” або “Педагог сацыяльны”.

Такім чынам, прыняць Вас на працу сацыяльным педагогам могуць, але атэставацца на катэгорыю як сацыяльны педагог Вы зможаце толькі пасля перападрыхтоўкі з прысваеннем кваліфікацыі “Сацыяльны педагог” або “Педагог сацыяльны”.

— У прыёмнай мамы працоўны водпуск працягласцю 56 каляндарных дзён. Частку працоўнага водпуску яна узяла на перыяд знаходжання прыёмных дзяцей у здараўленчым лагеры ў колькасці 18 каляндарных дзён. Ад прадастаўлення астатняй часткі работнік адмаўляецца, матывуючы тым, што дзеці знаходзяцца дома. Як абавязаць прыёмную маму адгуляць нявыкарыстаную частку працоўнага водпуску да канца бягучага года?

Л.В.: — У адпаведнасці з часткай другой артыкула 153 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь працоўны водпуск работніку прадастаўляецца за працу на працягу працоўнага года (штогод) з захаваннем ранейшай працы і сярэдняга заробку. Наймальнік абавязаны штогод даваць працоўны водпуск работніку. Чарговасць прадастаўлення працоўных адпачынкаў у адпаведнасці з часткай першай артыкула 168 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь устанаўліваецца для калектыву работнікаў графікам працоўных адпачынкаў, які зацвярджаецца наймальнікам па ўзгадненні з прафсаюзам. Гэта азначае, што прыёмная мама таксама, як і іншы работнік, абавязана ісці ў адпачынак у адпаведнасці з графікам працоўных адпачынкаў, а наймальнік абавязаны стварыць для гэтага ўмовы, гэта значыць у адпаведнасці з заканадаўствам вырашыць пытанне з месцазнаходжаннем дзяцей прыёмнай сям'і на час адпачынку прыёмных бацькоў.

У адпаведнасці з артыкулам 173 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, калі працоўны водпуск прадастаўлены з захаваннем устаноўленага парадку, але работнік адмаўляецца выкарыстоўваць адпачынак у вызначаны для яго тэрмін без законных падстаў, наймальнік мае права адмовіць работніку ў пераносе адпачынку і не выплачваць грашовую кампенсацыю за нявыкарыстаны адпачынак. Грашовая кампенсацыя будзе выплачана толькі пры звальненні незалежна ад яго прычын, калі работнік не выкарыстоўваў або выкарыстаў працоўны водпуск не цалкам (частка першая артыкула 179 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.)

— У лістападзе я павінна прайсці курсы павышэння кваліфікацыі, якія будуць праходзіць на працягу 6 дзён (з панядзелка па пятніцу) у колькасці 54 гадзін. Узнікае пытанне, на якой падставе пры 36 гадзінным рабочым тыдні настаўніка курсы будуць доўжыцца 56 гадзін? Якімі дакументамі і нормаў заканадаўства гэта рэгулюецца?

Л.В.: — У адпаведнасці з пунктам 16 Палажэння аб бесперапыннай прафесійнай адукацыі кіруючых работнікаў і спецыялістаў, зацверджанага пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 15 ліпеня 2011 года № 954 (у наступных рэдакцыях) пры засваенні зместу адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі кіруючых работнікаў і спецыялістаў педагогічнымі работнікамі ўстаноў адукацыі, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы дашкольнай, агульнай сярэдняй, спецыяльнай адукацыі, дадатковай адукацыі дзяцей і моладзі, тэрмін атрымання дадатковай адукацыі дарослых у вочнай форме атрымання адукацыі складае да 1 тыдня, агульная колькасць вучэбных гадзін па вучэбна-тэматычнага плане – ад 36 да 60.

— Як аплачваецца праца намесніка дырэктара падчас канікул? У мяне 0,5 стаўкі намесніка дырэктара і 10 вучэбных гадзін.

В.Р.: — Згодна з тлумачэннямі Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь, кіраўнікам, якія ажыццяўляюць асноўны працоўны час педагогічную дзейнасць у аб'ёме не больш за палову нормы гадзін

педагогічнай нагрузкі за стаўку педагогічнага работніка, на падставе пастановы Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 30 сакавіка 2007 года №26, у перыяд канікул навучэнцаў аплата за гэтую дзейнасць ажыццяўляецца толькі ў тым выпадку, калі гэтая работа прадугледжана раскладам урокаў (вучэбных заняткаў). Напрыклад, правядзенне вучэбных заняткаў з навучэнцамі, якія не паспяваюць у навучанні, факультатыўных і іншых заняткаў, а таксама вучэбных заняткаў па падрыхтоўцы навучэнцаў да алімпіяд, конкурсаў. У перыяд летніх канікул аплата за педагогічную дзейнасць можа мець месца падчас правядзення выніковай атэстацыі вучняў у выпускных класах (прыём экзаменаў, залікаў, правядзенне кансультацый).

Правядзенне кіраўнікамі ўстаноў адукацыі вышэйзгаданых вучэбных заняткаў у перыяд канікул афармляецца загадам ва ўстаноўленым парадку.

— Калі адбылося павышэнне тарыфнай стаўкі настаўніка на 25%, у разліковых лістках настаўнікаў гэтае павышэнне стала адлюстроўвацца двойчы — у дзвюх графах, а ў выхавальніка груп прадоўжанага дня — толькі адзін раз. Чаму так?

В.Р.: — Першае павышэнне на 25% тарыфных акладаў (ставак) усім катэгорыям педагогічных работнікаў (у тым ліку выхавальнікам груп прадоўжанага дня), за выключэннем прафесарска-выкладчыцкага складу, адбылося з 1 верасня 2010 года ў адпаведнасці з пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 1 верасня 2010 года №1267 “Аб павышэнні зароботнай платы асобным катэгорыям работнікаў бюджэтных арганізацый і іншых арганізацый, якія атрымліваюць субсідыі, работнікі якіх прыраўнаваны па аплаце працы да работнікаў бюджэтных арганізацый”.

Пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 6 жніўня 2013 года №689 “Аб павышэнні зароботнай платы асобным катэгорыям педагогічных работнікаў” устаноўлена павышэнне на 25% тарыфных ставак (акладаў) настаўнікам і педагогам дадатковай адукацыі ўстаноў адукацыі, іншых арганізацый, якім у адпаведнасці з заканадаўствам прадастаўлена права ажыццяўляць адукацыйную дзейнасць, а таксама выкладчыкам устаноў адукацыі, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы прафесійна-тэхнічнай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі. Гэта азначае, штодадзенай пастановай не прадугледжана павышэнне тарыфных ставак выхавальнікам груп прадоўжанага дня. Таму ў настаўнікаў у разліковых лістках сумы павышэнняў на 25% адлюстроўваюцца двойчы, а ў выхавальнікаў груп прадоўжанага дня — адзін раз.

— У мяне стаўка настаўніка фізкультуры плюс 0,5 стаўкі кіраўніка фізічнага выхавання. Колькі рабочых гадзін уваходзіць у гэтыя 0,5 стаўкі кіраўніка фізвыхавання? У нашай установе, акрамя падрыхтоўкі спаборніцтваў, правядзення фізкультурна-аздараўленчай работы, ад нас патрабуюць два разы на тыдзень дзяжурны ў спартыўнай зале па тры гадзіны. А гэта ўжо шэсць гадзін. А ёсць жа і іншая праца гэтай пасадзе...

В.Р.: — Працягласць працоўнага часу для кіраўніка фізічнага выхавання пры рэалізацыі праграмы агульнай сярэдняй адукацыі складае 40 гадзін у тыдзень. Адпаведна, калі работнік прыняты на 0,5 стаўкі кіраўніка фізічнага выхавання, то ён павінен працаваць 20 гадзін у тыдзень.

Службовыя абавязкі кіраўніка фізічнага выхавання вызначаны ў яго кваліфікацыйнай характарыстыцы (дадатак да пастановы Міністэрства працы Рэспублікі Беларусь ад 28 красавіка 2001 годаў рэдакцыі пастановы Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 21 кастрычніка 2011 года №105). Выкананне гэтых абавязкаў павінна ажыццяўляцца ў рамках устаноўленай працягласці працоўнага часу.

— Колькі чалавек у класе—максімальная колькасць або 80% вучняў —павінна быць для атрымання права на льготную пенсію для настаўнікаў у перыяд з 2009 па 2014 год?

В.Р.: — Для мэт прафесійнага пенсійнага страхавання адным з крытэрыяў ацэнкі ўмоў працы для настаўніка з'яўляецца: “правядзенне вучэбных заняткаў (ажыццяўленне адукацыйнага працэсу) у класах (групах) з напаяўняльнасцю на працягу навучальнага года не менш за 80% ад гранічнай колькасці навучэнцаў, устаноўленай заканадаўствам для адпаведнага тыпу ўстановы (для агульнай сярэдняй, спецыяльнай адукацыі)” (падпункт 24.2.1 Палажэння аб крытэрыях ацэнкі ўмоў працы для асобных катэгорый работнікаў і (або) асаблівасцей (відаў) работ, што выконваюцца, для мэт прафесійнага пенсійнага страхавання і парадку іх прымянення, зацверджанага пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 9 кастрычніка 2008 года № 1490).

Дадзеная ўмова не прымяняецца ў дачыненні да работнікаў устаноў, размешчаных у сельскіх населеных пунктах.

Гэта азначае, што для вылічэння прафесійнага стажу штомесяц на працягу навучальнага года будзе ўлічвацца напаяўняльнасць у класах не менш за 80% ад гранічнай колькасці навучэнцаў, устаноўленай заканадаўствам для адпаведнага тыпу ўстановы (па спісачным складзе). Напрыклад: напаяўняльнасць у 5—11 класах устаноў агульнай сярэдняй адукацыі не павінна перавышаць 25 вучняў. Настаўнік, які мае поўную нагрузку, гадзіны арганізацыйна-выхаваўчай работы, дадатковага кантролю за вучэбнай дзейнасцю навучэнцаў, працуе ў класе на працягу навучальнага года з колькасцю 23 навучэнцы. Перыяд працы ў дадзеным класе будзе залічаны яму ў прафесійны стаж, бо колькасць навучэнцаў складае больш за 80% ад устаноўленай напаяўняльнасці ($25 \text{ вучняў} * 0,8 = 20 \text{ вучняў}$).

— Пытанне па ўмовах выхаду на датэрміновую пенсію інтэрпрэтуюць па-рознаму. У абласным прафсаюзе мне казалі, што павінны выконвацца тры ўмовы для заліку стажу працы: 1) нагрузка 20 гадзін, 2) класнае кіраўніцтва, 3) гадзіны дадатковага кантролю. У той жа час ёсць іншы пункт гледжання: гадзіны выхаваўчай працы і дадатковага кантролю ўваходзяць у вызначаныя 20 гадзін. Як жа правільна лічыць?

В.Р.: — У адпаведнасці з тлумачэннем Фонду сацыяльнай абароны насельніцтва Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь, падлягаюць прафесійнаму пенсійнаму страхаванню педагагічныя работнікі пры выкананні трох умоў адначасова: занятасць не менш чым на поўную стаўку (аклад), у тым ліку вядзеннем педагагічнай дзейнасці ў частцы рэалізацыі адукацыйных праграм у адпаведнасці з устаноўленай нормай гадзін у тыдзень, выкананне арганізацыйна-выхаваўчай работы, ажыццяўленне дадатковага кантролю за вучэбнай дзейнасцю навучэнцаў.

Дадзеныя тлумачэнні грунтуюцца на нормах, устаноўленых падпунктам 24.2.2 пункта 24 Палажэння аб крытэрыях ацэнкі ўмоў працы для асобных катэгорый педагагічных работнікаў і (або) асаблівасцей відаў работ для мэт прафесійнага пенсійнага страхавання і парадку іх прымянення, зацверджаных пастановай №1490 “Аб некаторых пытаннях прафесійнага пенсійнага страхавання”.

Таму вядзенне толькі педагагічнай дзейнасці ў адпаведнасці з устаноўленай нормай гадзін у тыдзень без гадзін арганізацыйна-выхаваўчай работы і ажыццяўлення дадатковага кантролю за вучэбнай дзейнасцю навучэнцаў не будзе залічана ў прафесійны стаж для выхаду на датэрміную прафесійную пенсію.

— Я намеснік дырэктара школы. Да нядаўняга часу ў нас у кантрактах было прапісана: выхадны дзень — нядзеля. Цяпер па ініцыятыве наймальніка прапісваецца, што выхадныя дні — субота і нядзеля. У табелі рабочых дзён становіцца менш. І гэта пры тым, што ў суботу мы звычайна занятыя на працы. Ці правільна гэта? Ці не адаб'ецца гэта на працягласці адпачынку?

В.Р.: — У адпаведнасці з пунктам 4 артыкула 158 Кодэкса Рэспублікі Беларусь аб адукацыі, адукацыйны працэс ва ўстановах агульнай сярэдняй адукацыі арганізуецца ў рэжыме шасцідзённага школьнага тыдня, які ўключае пяцідзённы вучэбны тыдзень і адзін дзень тыдня для правядзення з навучэнцамі спартыўна-масавых, фізкультурна-аздараўленчых і іншых выхаваўчых мерапрыемстваў.

У адпаведнасці з артыкулам 123 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, рэжым працоўнага часу вызначае час пачатку і заканчэння працоўнага дня (змены), час абедзеннага і іншых перапынкаў, паслядоўнасць чаргавання работнікаў па зменах, працоўныя і выхадныя дні. У сваю чаргу рэжым працоўнага часу работнікаў распрацоўваецца зыходзячы з рэжыму работы, які прымяняецца наймальнікам, і вызначаецца правіламі ўнутранага працоўнага распарадку або графікам работ (зменнасці).

Гэта значыць, у рамках устаноўленагаў выпадку вашай установы адукацыі пяцідзённага працоўнага тыдня для асобных работнікаў субота можа з'яўляцца рабочым днём, а выхаднымі, адпаведна, іншыя дні тыдня.

Працягласць водпуску для намеснікаў дырэктараў устаноў агульнай сярэдняй адукацыі ўстаноўлена пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 24 студзеня 2008 года №100 “Аб прадастаўленні асноўнага водпуску працягласцю больш за 24 каляндарныя дні” і складае ў цяперашні

час 56 каляндарных дзён. Іншымі словамі, вызначаны ў вашай установе адукацыі рэжым працоўнага часу на працягласць асноўнага водпуску работнікаў не ўплывае.

— Звяртаецца да вас настаўнік вышэйшай катэгорыі фізічнай культуры і здароўя. Да нядаўняга часу, акрамя правядзення ўрокаў, я вяла секцыйную работу, якая аплачвалася па самым нізкім 11 разрадзе. Больш за год назад была ўведзена стаўка кіраўніка фізічнага выхавання. Але зноўтакі гэтая праца аплачваецца па самым нізкім разрадзе. У выніку стаўка кіраўніка фізічнага выхавання вельмі маленькая — 1,4 млн рублёў, знайсці спецыяліста на гэтую пасаду нерэальна. Таму проста раскідваем гадзіны на ўсіх работнікаў кафедры. Пры гэтым кіраўнік фізічнага выхавання нават не мае магчымасці атрымаць катэгорыю. Чаму ў кіраўніка фізічнага выхавання дашкольнай установы ёсць магчымасць атрымання кваліфікацыйнай катэгорыі і такім чынам павышэння заробатай платы, а ў нас — не? І чаму я, маючы вышэйшую кваліфікацыйную катэгорыю настаўніка, атрымліваю, па сутнасці, за тую ж працу на пасадзе кіраўніка фізічнага выхавання аплату па самым нізкім разрадзе?

В.Р.: — Пасада кіраўніка фізічнага выхавання ва ўстановах агульнай сярэдняй адукацыі для правядзення спартыўна-масавых, фізкультурна-аздараўленчых і іншых мерапрыемстваў уведзена пастановай Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 24 красавіка 2013 года №22 "Аб тыпавых штатах і нарматывах колькасці работнікаў асобных устаноў агульнай сярэдняй і спецыяльнай адукацыі", якая ўступіла ў сілу з 6 верасня 2013 года. У той жа час Кваліфікацыйным даведнікам пасады служачых, занятых у адукацыі (дадатак да пастановы Міністэрства працы Рэспублікі Беларусь ад 28 красавіка 2001 года ў рэдакцыі пастановы Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 21 кастрычніка 2011 года № 105), прысваенне другой, першай, вышэйшай кваліфікацыйнай катэгорыі прадугледжана толькі для кіраўнікоў фізічнага выхавання ўстаноў адукацыі, якія рэалізуюць адукацыйную праграму дашкольнай адукацыі, адукацыйную праграму спецыяльнай адукацыі на ўзроўні дашкольнай адукацыі, адукацыйную праграму спецыяльнай адукацыі на ўзроўні дашкольнай адукацыі для асоб з інтэлектуальнай недастатковасцю.

У лісце Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 2 кастрычніка 2013 года № 16-03-17 / 22-ПО "Аб тлумачэнні заканадаўства" таксама растлумачана, што кваліфікацыйнае катэгарыраванне па гэтай пасадзе не прадугледжваецца, г.зн. кваліфікацыйныя катэгорыі не прысвойваюцца.

Галіновы прафсаюз у сувязі з пытаннямі, якія паступаюць, плануе ўнесці прапановы, накіраваныя на ўдасканаленне адпаведных нарматыўных прававых актаў.

— Працюю начным вартаўніком у дзіцячым садку. Нам як устанавілі стаўку менш за 1 мільён рублёў, так нічога і не мяняецца

на працягу многіх гадоў. Чаму тэхнічнаму персаналу дашкольных устаноў удзяляецца так мала ўвагі?

В.Р.: — У цяперашні час ва ўмовах дзеючай Адзінай тарыфнай сеткі работнікаў Рэспублікі Беларусь тарыфныя стаўкі вартаўнікоў вызначаюцца шляхам паслядоўнага памнажэння тарыфнай стаўкі першага разраду на тарыфны каэфіцыент па першым тарыфным разрадзе, карэктуючы каэфіцыент і г.д. Але з-за нізкага памеру тарыфнай стаўкі першага разраду і невысокага тарыфнага каэфіцыента па вашай прафесіі ўзровень аплаты працы застаецца вельмі нізкім. У сувязі з гэтым кіраўнікі ўстаноў адукацыі спрабуюць адшукваць магчымасці яго павышэння за кошт стымулюючых выплат, у тым ліку ў рамках кантрактнай формы найму.

Галіновы прафсаюз пастаянна ставіць перад органамі дзяржаўнага кіравання пытанні аплаты працы міжгапіновых рабочых і спецыялістаў, занятых у сістэме адукацыі. Але гэтыя пытанні ў цяперашні момант не належаць да кампетэнцыі Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь і вырашаюцца ў агульным парадку. У той жа час іх плануецца ўрэгуляваць у рамках пераходу на новую сістэму аплаты працы работнікаў арганізацый бюджэтнай сферы.

— Апошняе павышэнне зароботнай платы для ўсіх педагогаў рознае, у залежнасці ад катэгорыі. Цалкам відавочна, што пра маладых спецыялістаў, якія толькі пачынаюць працаваць, неяк забыліся. Напэўна, з разлікам на тое, што доўга ў адукацыі тыя ўсё роўна не затрымаюцца. Таму павысілі надбаўкі за катэгорыі тым, у каго яны ўжо ёсць. Для астатніх гэта нібыта павінна паслужыць стымулам для атрымання гэтых самых катэгорый. Няўжо, на ваш погляд, гэта сапраўды спрацуе? І малады спецыяліст пасля двух гадоў адпрацоўкі і мізэрнай зарплаты застанецца ў адукацыі?

В.Р.: — Сапраўды, пастанова Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 23 жніўня 2014 года №818 “Аб некаторых пытаннях павышэння аплаты працы асобным катэгорыям работнікаў сістэмы адукацыі” не ўстанаўлівае асобнага павышэння тарыфных акладаў (ставак) маладым спецыялістам. У той жа час, на іх распаўсюджваецца прадугледжанае дадзенай пастановай павышэнне тарыфных акладаў (ставак) на 10% педагагічным работнікам, якія не маюць кваліфікацыйнай катэгорыі.

У апошнія гады паслядоўна прымаліся рашэнні па павелічэнні тарыфных акладаў (ставак) педагагічным работнікам з ліку маладых спецыялістаў. Так, акрамя павышэнняў, якія распаўсюджваюцца на ўсіх педагагічных работнікаў у цэлым, пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 26 студзеня 2009 №86 прадугледжаны штотомесечныя даплаты ў памеры адной тарыфнай стаўкі першага разраду педагагічным работнікам з ліку выпускнікоў, якія атрымалі вышэйшую і сярэдняю спецыяльную адукацыю, якім месца працы прадастаўлена шляхам размеркавання, накіравання на працу, на працягу двух гадоў з дня заключэння з імі працоўнага дагавора (кантракта). У адпаведнасці з пастановай Савета

Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 01 верасня 2010 года №1267 вышэйназванай катэгорыі работнікаў устанаўліваецца павышэнне на 10% тарыфных акладаў (ставак) на працягу двух гадоў з дня заключэння працоўнага дагавора (кантракта). Акрамя таго, маладым спецыялістам, пачынаючы з першага дня працы, устанаўліваецца павышэнне на 10% тарыфных ставак (акладаў) за стаж работы па спецыяльнасці (у галіне).

У адпаведнасці з Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 14 чэрвеня 2007 года № 273 “Аб павышэнні зароботнай платы асобным катэгорыям маладых спецыялістаў” на працягу двух гадоў з моманту заключэння працоўнага дагавора (кантракта) адбываецца павышэнне тарыфных ставак (акладаў) маладым спецыялістам з вышэйшай адукацыяй, якія ўключаны ў банкі даных адоранай і таленавітай моладзі і прынятым на работу ў арганізацыі, што фінансуюцца з бюджэту. Павышэнне тарыфных ставак (акладаў) маладым спецыялістам можа быць прадугледжана і ў рамках кантрактнай формы найму.

Р.В.: — Таксама неабходна ўлічваць, што ў адпаведнасці з Указам Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 20 лістапада 1996 года, пастановамі Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 12 чэрвеня 1997 года №698, 17 студзеня №6, 17 красавіка 1997 года №347 на 10% павышаюцца тарыфныя стаўкі (аклады) маладых спецыялістаў з ліку выпускнікоў Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта, Беларускага дзяржаўнага педагагічнага ўніверсітэта імя Максіма Танка, Беларускага нацыянальнага тэхнічнага ўніверсітэта, Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта, якія завяршылі навучанне з адзнакай, а таксама якім прысвоена ступень магістра, і якія працуюць па размеркаванні ў бюджэтных арганізацыях. Адзначанае павышэнне ў дачыненні да дадзенай катэгорыі маладых спецыялістаў адбываецца на працягу тэрміну абавязковай работы па размеркаванні, а ў дачыненні да дадзенай катэгорыі маладых спецыялістаў з ліку выпускнікоў Белдзяржуніверсітэта – у першыя 5 гадоў працы.

Безумоўна, усяго гэтага недастаткова, таму што агульны ўзровень аплаты працы маладых спецыялістаў з ліку педагагічных работнікаў застаецца недастатковым. Галіновы прафсаюз плануе працягнуць рашэнне дадзенага пытання ў рамках пераходу на новую сістэму аплаты працы работнікаў арганізацый бюджэтнай сферы.

— Пасля заканчэння лінгвістычнага ўніверсітэта працавала два гады ў вясковай школе. Хацелася б змяніць месца жыхарства, пажадана на Мінск. На якую зароботную плату магчыма разлічваць у Мінску настаўніку замежнай мовы пры працы на стаўку (другая катэгорыя)? Чула, што ў сталіцы ёсць пэўныя даплаты настаўнікам.

В.Р.: — Тарыфная стаўка настаўніка з вышэйшай адукацыяй, другой кваліфікацыйнай катэгорыі разлічваецца па 13 тарыфным разраду АГД наступным чынам: 275000 (тарыфная стаўка першага разраду) X 3,04 (тарыфны каэфіцыент) X 1,377 (карэкціруючы каэфіцыент). Атрымліваем 1.151.172 рублёў; да гэтага дадаецца павышэнне за стаж работы па

спецыяльнасці (да 5 гадоў - 10%) - 115.117 рублёў; сумы павышэнняў па адпаведных пастановах Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь (5,25,25%) - 633.145 рублёў; сума надбаўкі за наяўнасць другой кваліфікацыйнай катэгорыі (30% ад тарыфнай стаўкі) - 345.352 рубля. Зыходзячы з вышэйвыкладзенага, у цэлым памер стаўкі настаўніка другой кваліфікацыйнай катэгорыі пры нагрузцы 20 гадзін складзе: 2 244 786 рублёў. Дадзены памер адлюстроўвае гарантаваны заканадаўствам мінімальны памер зароботнай платы настаўніка другой кваліфікацыйнай катэгорыі без уліку матэрыяльнага стымулявання (прэміраванне і ўсталяванне надбавак), якое ажыццяўляецца ва ўстаноўленым парадку. Памер матэрыяльнага стымулявання вызначаецца ў дачыненні да кожнага работніка індывидуальна. Акрамя таго да згаданай сумы неабходна дабавіць штомесечныя даплаты да тарыфных ставак (акладаў) у памеры 390000 рублёў настаўнікам усіх спецыяльнасцяў, якія працуюць ва ўстановах адукацыі горада Мінска, прадугледжаных адпаведным рашэннем Мінскага гарадскога Савета дэпутатаў.

— Чаму нельга аплаціць выхавальнікам дашкольнай адукацыі за фактычна адпрацаваны час, які перавышае 3,6 гадзіны, калі рэжым працы групы 12 гадзін? ($7,2 + 3,6 = 10,8$, ня аплачанай застаецца 1,2 гадзіны)?

В.Р.: — Артыкулам 345 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь вызначана, што працягласць працы па сумяшчальніцтве не можа перавышаць паловы нармальнай працягласці працоўнага часу, усталяванай заканадаўствам аб працы (ст.111-114 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь). Работа па сумяшчальніцтве не павінна перавышаць паловы працоўнага часу, прадугледжанага менавіта для дадзенай працы, г.зн. норма працоўнага часу разлічваецца па рабоце па сумяшчальніцтве. Калі пры рабоце па сумяшчальніцтве ўсталявана скарачанае працягласць працоўнага часу, то ў разлік працягласці працы бярэцца усталяваны скарачаны працоўны час.

Для выхавальнікаў устаноў дашкольнай адукацыі ўсталявана скарачанае працягласць працоўнага часу 36 гадзін у тыдзень (пастанова Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь ад 05 верасня 2011 года №255 “Аб устанаўленні скарачанага працягласці рабочага часу асобным катэгорыям педагагічных работнікаў”). На ўмовах сумяшчальніцтва ён можа выконваць работу не больш чым на 0,5 стаўкі і на працягу тыдня ён павінен адпрацаваць 18 гадзін (на паўстаўкі). Гэта значыць, у дадзеным выпадку працягласць працоўнага часу павінна быць прыведзена ў адпаведнасць з заканадаўствам.

— У Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь унесены змены, якія вызначаюць прадастаўленне дадатковых дзён адпачынку за работу ў выходны, святочны дзень без захавання зароботнай платы. Пры гэтым у калектыўных дагаворах устаноў у якасці меры заахвочвання прадугледжана прадастаўленне такіх дзён з захаваннем

сярэдняга заробку, напрыклад, за вываз дзяцей на аздараўленне, за выкананне дадатковага аб'ёму работ. Ці магчыма захаванне ўжо дасягнутых дамоўленасцей на ўзроўні пагадненняў, калектыўных дагавораў і прадастаўленне такіх дзён з захаваннем заробковай платы? Улічваючы змены ў арт. 214 Працоўнага кодэкса РБ, ці магчыма ў працоўным дагаворы (кантракце), калектыўным дагаворы, пагадненні прадугледзець работнікам, якія атрымліваюць сярэдняю спецыяльную, вышэйшую адукацыю пасля ВНУ ў вячэрняй або завочнай форме, адпачынак з захаваннем заробковай платы?

В.Р.: — Калектыўныя дагаворы, мясцовыя пагадненні могуць усталёўваць больш высокія сацыяльныя гарантыі, больш ільготныя працоўныя і сацыяльна-эканамічныя ўмовы для работнікаў у параўнанні з заканадаўствам аб працы Рэспублікі Беларусь, Генеральным і галіновымі пагадненнямі, у выпадку выдзялення неабходных грашовых сродкаў на гэтыя мэты адпаведнымі фінансавымі органамі.

— Ці магчыма прадастаўленне дадатковага заахвочвальнага водпуску паводле арт. 160 Працоўнага кодэкса ў вышэйшай навучальнай установе за кошт пазабюджэтных сродкаў для напісання дысертацыі, падручнікаў і па іншых уважлівых прычынах (вызначаных у калектыўным дагаворы арганізацыі) працягласцю 90 і больш каляндарных дзён?

В.Р.: — Адным з відаў дадатковых адпачынкаў з'яўляецца дадатковы заахвочвальны адпачынак. Згодна з артыкулам 160 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь дадатковыя заахвочвальныя адпачынкі могуць ўсталёўвацца за кошт уласных сродкаў наймальніка калектыўным дагаворам, пагадненнем або наймальнікам ўсім работнікам, асобным іх катэгорыям (па спецыяльнасцях і відам вытворчасцей, работ, структурных падраздзяленняў), а персанальна – працоўным дагаворам. У той жа час, у адпаведнасці з пунктам 25 Палажэння аб парадку фарміравання пазабюджэтных сродкаў, ажыццяўлення расходаў, звязаных з дзейнасцю, якая прыносіць даходы, кірунках і парадку выкарыстання сродкаў, што застаюцца ў распараджэнні бюджэтнай арганізацыі, зацверджанага пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 19 ліпеня 2013 года № 641, пазабюджэтныя сродкі ў частцы сум перавышэння даходаў над расходамі, якія застаюцца ў распараджэнні бюджэтнай арганізацыі, то ёсць уласныя сродкі наймальніка бюджэтнай арганізацыі, выкарыстоўваюцца акрамя іншых мэтаў для ажыццяўлення дадатковых выплат стымулюючага характару, аказання матэрыяльнай дапамогі работнікам бюджэтнай арганізацыі, уключаючы ваеннаслужачых, асоб радавога і кіруючага складу, навучэнцам, іншым асобам, якія вызначаюцца на падставе калектыўнага дагавора, пагаднення, іншага лакальнага нарматыўнага прававога акта, прынятых у адпаведнасці з заканадаўствам, пры ўмове адсутнасці пратэрмінаванай крэдыторскай запазычанасці бюджэтнай арганізацыі (без уліку бюджэтных абавязацельстваў, зарэгістраваных ва ўстаноўленым парадку

тэрытарыяльнымі органамі дзяржаўнага казначэйства) па плацяжах у бюджэт, дзяржаўныя пазабюджэтныя фонды, аплаце за тавары (работы, паслугі), а таксама іншых мэтай у адпаведнасці з заканадаўствам.

Улічваючы тое, што нормы названых заканадаўчых і нарматыўных прававых актаў не даюць адназначнага адказу на гэта пытанне, ЦК галіновага прафсаюза накіруе ў адрас адпаведных органаў дзяржаўнага кіравання запыт аб магчымасці расходавання пазабюджэтных сродкаў у частцы сум перавышэння даходаў над расходамі, якія застаюцца ў распараджэнні бюджэтнай арганізацыі, на рэалізацыю прадугледжаных калектыўным дагаворам нормаў у адпаведнасці з Працоўным кодэксам Рэспублікі Беларусь. Аб выніках перапіскі чытачы "Настаўніцкай газеты" будуць праінфармаваныя дадаткова.

— З сельскай школы да вас пытанне. На балансе нашай установы маецца школьны аўтобус, які выкарыстоўваецца для падвозу дзяцей да месца навучання і назад. Вадзіцеля аўтобуса прымае на работу дырэктар. Гэтак жа загадам дырэктара асобай, адказнай за выпуск на лінію школьнага аўтобуса і вадзіцеля, прызначаны загадчык гаспадаркі школы. Ці правамерна гэта? Усё ж такі для ажыццяўлення гэтых функцый неабходны пэўныя веды...

М.Л.:— Не, не правамерна. У службовыя абавязкі загадчыка гаспадаркі школы не ўваходзяць гэтыя функцыі, да таго ж ён не мае адпаведнай кваліфікацыі для выканання гэтых абавязкаў. У адпаведнасці з Міжгаліновымі правіламі па ахове працы на аўтамабільным і гарадскім электрычным транспарце, зацверджанымі пастановай Міністэрства працы і сацыяльнай абароны і Міністэрства транспарту і камунікацый Рэспублікі Беларусь ад 4 снежня 2008 г. № 180/128, дырэктар школы, з'яўляючыся наймальнікам, абавязаны спраўны транспартны сродак, што павінна пацвярджацца запісамі ў дарожным выпускаць на лінію тэхнічна лісце асобы, адказнай за выпуск школьнага аўтобуса на лінію, і вадзіцеля.

Рашэнне аб допуску вадзіцеля да кіравання аўтобусам павінна прымацца службовымі асобамі кожны працоўны дзень. Для гэтага перад афармленнем дарожнага ліста з дазвалам на выезд неабходна ацаніць стан вадзіцеля ў ходзе перадрэйсавага медыцынскага абследавання медыцынскім работнікам пры наяўнасці ў яго робатадаўцы ліцэнзіі на ажыццяўленне медыцынскай дзейнасці, у якую ўваходзяць работы і паслугі па аглядзе на допуск да працы. З гэтай мэтай школа або аддзел адукацыі, спорту і турызму павінны заключыць дагавор з устаноў аховы здароўя (з тэрытарыяльнай паліклінікай, бальніцай ці фельчарска-акушэрскім пунктам) на правядзенне перадрэйсавага медыцынскага абследавання вадзіцеля устаноў адукацыі. Што тычыцца выпуску на лінію школьнага аўтобуса ў тэхнічна спраўным стане, то адпаведны дагавор школе, якая мае статус юрыдычнай асобы, неабходна заключыць з раённым аддзелам адукацыі, спорту і турызму пры наяўнасці ў іх штаце механіка, які будзе выконваць гэтыя функцыі. Пры адсутнасці ў штаце аддзела адукацыі, спорту і турызму названай пасады або пры

знаходжанні школы на аддаленай адлегласці ад раённага цэнтра, неабходна заключыць дагавор са спецыялізаванай арганізацыяй (аўтагаспадаркі тэрытарыяльных сельскагаспадарчых арганізацый) на выкананне гэтых абавязкаў спецыялістамі гаспадарак. Такія рашэнні часта прымаюцца на ўзроўні мясцовай выканаўчай улады.

Пры гэтым загадчык гаспадаркі школы абавязаны забяспечыць кантроль за своєчасовым выкананнем арганізацыямі ўмоў заключаных дагавораў.

— У нашым дзіцячым садзе, гэтак жа, як і ў іншых дашкольных установах і школах, адсутнічаюць кваліфікаваныя рабочыя па будаўнічых спецыяльнасцях, таму рамонтныя работы праводзяцца сіламі падрадных арганізацый. Ці будзе несці адказнасць загадчык ясляў-сада за гарантаванне патрабаванняў бяспечнага правядзення работ на тэрыторыі ўстановы адукацыі іншымі арганізацыямі?

М.Л.: — Загадчык ясляў-сада застрахуе сябе ад адказнасці за гарантаванне патрабаванняў бяспечнага правядзення работ пры належнай арганізацыі комплексу мерапрыемстваў для правядзення работ сіламі падраднай арганізацыі на тэрыторыі дашкольнай установы. Па-першае, у дагаворы, які заключаецца аддзелам адукацыі, спорту і турызму з падраднай арганізацыяй, акрамя ўмоў, устаноўленых заканадаўствам, павінны быць вызначаны абавязацельствы бакоў па гарантаванні бяспечных умоў працы работнікаў іншай арганізацыі на тэрыторыі ўстановы адукацыі.

Далей, у адпаведнасці з Інструкцыяй аб парадку навучання, стажыроўкі, інструктажу і праверкі ведаў працуючых па пытаннях аховы працы, зацверджанай пастановай Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 28 лістапада 2008 г. № 175, загадчык абавязаны забяспечыць правядзенне ўступнага інструктажу з рэгістрацыяй у журнале рэгістрацыі ўводнага інструктажу па ахове працы дашкольнай установы з усімі работнікамі падраднай арганізацыі, якія будуць выконваць работы на тэрыторыі ясляў-сада ў адпаведнасці з заключаным дагаворам.

Першасны інструктаж на рабочым месцы з рэгістрацыяй у журнале рэгістрацыі інструктажу па ахове працы падрадчыка праводзіць кіраўнік работ падраднай арганізацыі пры ўдзеле кіраўніка або спецыяліста ясляў-сада.

Перад пачаткам выканання будаўніча-мантажных работ на тэрыторыі ясляў-сада загадчык сумесна з прадстаўніком падраднай арганізацыі абавязаны аформіць акт-допуск па форме, прыведзенай у дадатку А да тэхнічнага кодэксу ТКП 45-1.03-40-2006 “Бяспека працы ў будаўніцтве. Агульныя патрабаванні”. У адпаведнасці з актамі-допускамі, бакам неабходна распрацаваць мерапрыемствы, якія гарантуюць бяспеку правядзення работ. Адказнасць за выкананне мерапрыемстваў, прадугледжаных актамі-допускамі, нясуць кіраўнікі будаўнічай арганізацыі і дашкольнай установы.

Улічваючы, што правядзенне будаўніча-мантажных работ не з’яўляецца функцыяй установы адукацыі, то адказнасць за гарантаванне патрабаванняў бяспечнага правядзення работ ускладаецца на

спецыялізаваную падрадную арганізацыю, а на яслі-сад — прадастаўленне адпаведнай тэрыторыі або памяшканняў для правядзення на іх работ сіламі іншай арганізацыі, а таксама ажыццяўленне кантролю. У выпадку, калі названыя мерапрыемствы не будуць своєчасова і належным чынам арганізаваны, уся паўната адказнасці пры правядзенні работ падраднай арганізацыяй на тэрыторыі ясляў-сада ўскладаецца на кіраўніка дашкольнай установы адукацыі.

— У нашай школе распрацаваны вялікі пералік работнікаў, якія так ці інакш выкарыстоўваюць у сваёй рабоце электрапрыборы (ксераксы, камп’ютары, тэлевізары, пыласосы, кінапраектар, мікрахвалеўкі і г.д.). Раней праверку ведаў на І групу па электрабяспецы праводзіў з імі інжынер-электрык аддзела адукацыі адзін раз у 3 гады з рэгістрацыяй у спецыяльным журнале. Як цяпер у сувязі са зменай заканадаўства праводзіць і афармляць праверку ведаў?

М.Л.: — Група І па электрабяспецы прысвойваецца неэлектратэхнічнаму персаналу, які выконвае работу, пры якой можа паўстаць небяспека паражэння электрычным токам.

З 1 чэрвеня 2014 г. на тэрыторыі Рэспублікі Беларусь уведзены ў дзеянне Змена № 1 ТКП 181-2009 “Правілы тэхнічнай эксплуатацыі электраўстановак спажыўцоў”, у выніку чаго істотна змяніўся парадак прысваення неэлектратэхнічнаму персаналу І групы па электрабяспецы. Фактычна перастала існаваць паняцце “праверка ведаў неэлектратэхнічнага персаналу на І групу па электрабяспецы”. Асноўныя пытанні, з якімі павінен быць азнаёмлены персанал, што выконвае работу, пры якой можа паўстаць небяспека паражэння электрычным токам, неабходна ўнесці ў праграму ўводнага інструктажу:

— уяўленне аб небяспецы электрычнага току, небяспекі набліжэння да токавядучых частак;

— практычныя навыкі аказання першай дапамогі пацярпелым.

З імі знаёміць работнікаў, вызначаных адпаведным пералікам, інжынер па ахове працы або спецыяліст, на якога ўскладзены гэтыя абавязкі, у ходзе правядзення ўступнага інструктажу па ахове працы. Наяўнасць групы па электрабяспецы ў інжынера па ахове працы спецыяльна для правядзення ўступнага інструктажу не патрабуецца. Вынікі інструктажу афармляюцца ў журнале рэгістрацыі ўводнага інструктажу па ахове працы. Асобны запіс аб прысваенні І групы па электрабяспецы ў гэтым журнале не робіцца, спецыяльныя журналы для гэтай мэты таксама не вядуцца.

— З прафкама студэнтаў вас турбуюць. У апошні час студэнтаў вышэйшых і сярэдніх спецыяльных устаноў адукацыі ўсё часцей прыцягваюць да работ пры арганізацыі грамадска-значных мерапрыемстваў і працоўных акцый па-за вучэбнымі заняткамі рашэннем органаў мясцовай выканаўчай і распарадчай улады:

уборка тэрыторыі, сельскагаспадарчыя работы, удзел у падсобных работах на будаўнічых аб'ектах. Як неабходна арганізаваць іх работу, каб забяспечыць здаровыя і бяспечныя ўмовы працы?

М.Л.: — У адпаведнасці з патрабаваннямі Інструкцыі аб парадку навучання, стажыроўкі, інструктажу і праверкі ведаў працуючых па пытаннях аховы працы, зацверджанай пастановай Міністэрства працы і сацыяльнай абароны Рэспублікі Беларусь ад 28 снежня 2008 г. № 175, з навучэнцамі ўстаноў адукацыі перад пачаткам працоўнай дзейнасці па-за вучэбнымі заняткамі (студэнцкія атрады, лагеры працы і адпачынку, іншыя працоўныя аб'яднанні, сельскагаспадарчыя, будаўнічыя і іншыя работы) неабходна правесці навучанне па пытаннях працоўнага заканадаўства і аховы працы ва ўстановах адукацыі. Арганізацыі, якія прыцягваюць да работ студэнтаў, праводзяць іх навучанне, інструктаж, стажыроўку і праверку ведаў па пытаннях аховы працы.

Названыя работы павінны выконвацца навучэнцамі на падставе працоўных або грамадзянска-прававых дагавораў з абавязковым выкананнем работадаўцам і самімі работнікамі патрабаванняў заканадаўства аб ахове працы.

Пры правядзенні рэспубліканскіх суботнікаў, устаноўленых Урадам Рэспублікі Беларусь, або мясцовых суботнікаў, якія праводзяцца мясцовымі выканаўчымі і распарадчымі органамі, навучэнцы прыцягваюцца да ўдзелу ў іх на падставе загаду ўстановы адукацыі аб правядзенні суботніка і ўдзеле ў іх навучэнцаў, які вызначае мэты правядзення і характар работ, а таксама асоб, адказных за арганізацыю бяспечнага правядзення работ на суботніку і навучанне патрабаванням бяспекі навучэнцаў з наступнай праверкай іх ведаў шляхам вуснага апытання.

— Ці павінен быць ва ўстанове адукацыі пакой прыёму ежы для работнікаў? Калі так, то чым ён павінен быць абсталяваны?

М.Л.: — Артыкулам 30 Закона Рэспублікі Беларусь “Аб ахове працы” і артыкулам 231 Працоўнага Кодэкса Рэспублікі Беларусь прадугледжана абсталяванне наймальнікамі санітарна-бытавых памяшканняў для работнікаў, у тым ліку памяшканняў для прыёму ежы. Пастановай Савета Міністраў Рэспублікі Беларусь ад 7 лютага 2012 г. № 127 пасля правядзення адпаведнага маніторынгу ўстаноўлена, што рэспубліканскім органам дзяржаўнага кіравання, аблвыканкамам і Мінскаму гарвыканкаму неабходна прыняць меры па стварэнні юрыдычнымі асобамі ўсіх форм уласнасці ўмоў для харчавання работнікаў шляхам арганізацыі работы аб'екта грамадскага харчавання (сталовая, кафэ, буфет) ці абсталявання памяшкання для прыёму ежы. Таксама рэкамендавана наймальнікам і прафсаюзным арганізацыям уключаць у калектыўныя дагаворы пытанні стварэння ўмоў для харчавання работнікаў і патаннення яго кошту.

Калі ў вашай установе адукацыі адсутнічаюць аб'екты грамадскага харчавання, то наймальнік абавязаны забяспечыць для работнікаў абсталяванне памяшкання для прыёму ежы. У адпаведнасці з ТКП 45-3.02-209-2010 “Адміністрацыйныя і бытавыя будынкi. Будаўнічыя

нормы праектавання”, плошчу пакоя прыёму ежы варта вызначаць з разліку 1 кв.м на кожнага наведвальніка, але не менш за 12 кв.м. Пакой прыёму ежы павінен быць абсталяваны рукамынікам, стацыянарным кіпяцільнікам, электрычнай плітой, мікрахвалевай печчу і халадзільнікам.

Варта адзначыць, што ў калектыўным дагаворы можа быць прадугледжана абсталяванне памяшкання для прыёму ежы і пры наяўнасці ва ўстанове адукацыі аб’екта харчавання.

— Ці абавязкова прызначаць адказнага за цеплавую гаспадарку ў школе, і хто гэта павінен быць?

М.Л.: — Так, неабходна. У адпаведнасці з ТКП 458-2012 “Правілы тэхнічнай эксплуатацыі цеплаўстановак і цеплавых сетак спажыўцоў”, дырэктар школы загадам абавязаны прызначыць асобу, адказную за цеплавую гаспадарку ў школе. Пры выкарыстанні цеплавой энергіі толькі для патрэб ацяплення і гарачага водазабеспячэння такую адказнасць кіраўнік мае права ўскласці на спецыяліста, які не мае адпаведнай адукацыі, але які прайшоў навучанне ў аб’ёме названых правіл і праверку ведаў у камісіі аддзела адукацыі, спорту і турызму з абавязковым удзелам прадстаўніка органа дзяржаўнага энергетычнага нагляду.

Як правіла, такая адказнасць ускладаецца ў школе на намесніка дырэктара па гаспадарчай рабоце ці загадчыка гаспадаркі. Падставай для прызначэння загадам асобы, адказнай за цеплавую гаспадарку ў школе, павінна быць выдадзеная на рукі кіраўніку выпіска з пратакола праверкі ведаў яго намесніка па гаспадарчай рабоце. Арганізацыю цэнтралізаванага навучання асоб, адказных за цеплавую гаспадарку ўсіх падведамасных устаноў адукацыі, павінен забяспечыць аддзел адукацыі, спорту і турызму па ўзгадненні з прадпрыемствам Дзяржэнерганагляду.

Падрыхтавала Алена МАРКЕВІЧ

*Матэрыялы прамой лініі друкаваліся
на працягу кастрычніка-лістапада 2014 года*