



Юридические консультации

На вопросы отвечает юрист, кандидат педагогических наук, начальник отдела Университета Российской академии образования Елена Болотова

Правомерно ли вычитают подоходный налог с доплаты 1000 рублей учителю за классное руководство?

Юрий Морозов

Постановлением Правительства РФ от 30.12.05 № 850 с 1 января 2006 г. педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений установлено ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 1000 рублей. При этом сохранены размеры выплат за классное руководство, осуществляемые на 31 декабря 2005 г. педагогическим работникам федеральных государственных общеобразовательных учреждений.

Выплата за классное руководство, установленная постановлением правительства с 1 января 2006 г. особым порядком, называется *вознаграждением*. Выплачивается оно из средств финансовой помощи бюджетам субъектов РФ, называется субсидиями «на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных начальных общеобразовательных школ, основных общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ с углублённым изучением отдельных предметов, гимназий и лицеев субъектов Российской Федерации и муниципальных начальных общеобразовательных школ, основных общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ, средних общеобразовательных школ с углублённым изучением отдельных предметов, гимназий и лицеев».

Статья 217 Налогового кодекса РФ устанавливает перечень доходов, не подлежащих налогообложению. К сожалению, этот вид вознаграждения в нём не поименован. Следовательно, до установления особого режима регулирования такого вознаграждения с этого вида дохода будут взиматься налоги.

Почему в некоторых школах нет предметов по экологии, ОБЖ, истории края и никто на это внимания не обращает, в других же школах, где эти предметы есть, думают об увеличении их числа? Может, всё-таки ученики (родители) имеют право отказываться от предметов, а проблема лишь в том, что таким образом учителям хотят увеличить количество рабочих часов? И ещё вопрос об экстерне: имеет ли право учащийся потребовать предоставления

Концепция работы с кадрами включает разработку кадровой стратегии и систему управления кадровыми ресурсами на программно-целевой основе, базируется на информационных и кадровых технологиях, которые своевременно и полно обеспечивают руководителей необходимой информацией для выработки грамотных управленческих решений. В качестве ключевых были поставлены задачи кадровой стратегии Дворца: повысить его престиж за счёт признания социального значения работ, выполняемых сотрудниками Дворца; исследовать социально-нравственную атмосферу внутри Дворца; проанализировать перспективы развития кадрового потенциала; создать банк данных о всех категориях работников Дворца.

Стратегия управления кадровыми ресурсами состоит в том, чтобы отбирать, привлекать, продвигать, вознаграждать, наилучшим образом использовать и развивать способности работников в соответствии с целями и требованиями Дворца.

При реализации программы «Кадры Дворца» стало совершенно очевидно, что развитие кадрового потенциала его работников требует повышения их профессионального мастерства, непрерывного обучения педагогических и управленческих категорий работников. Это, конечно, одна из ключевых проблем системы образования, государства в целом.

С учётом происходящих в стране изменений в системе управления кадровыми ресурсами можно выделить четыре группы факторов:

Технико-технологические: изменение структуры и форм занятости (дифференциация персонала и формирование «внутренних рынков труда»), пересмотр организации труда с акцентом на интегрированные трудовые функции и групповую работу; перманентное повышение квалификации и переподготовка персонала, создание комплексных систем управления качеством работы на основе информационных технологий.

Личностные: пересмотр принципов занятости, гибкие индивидуальные методы работы, создание системы непрерывного образования кадров, ориентация системы стимулирования на предпринимательство, новаторство, участие в управленческих решениях, изменение стиля руководства и повышение роли «корпоративной культуры» в системе управления.

Экономические и социально-политические: аккумуляция передового опыта управления кадровыми ресурсами, создание новых форм конструктивного сотрудничества работников, профсоюза и администрации, взаимодействие кадровых служб с государственными органами, политизация управления трудом.

Развитие теории управления: формирование целостного видения системы управления персоналом на основе информационных технологий, понимание роли личности в обеспечении эффективной работы организации; аналитическая обоснованность решений по использованию кадровых ресурсов.

Учёт этих факторов позволяет совершенствовать деятельность Дворца; в то же время он предполагает реализацию



программы развития кадрового потенциала, повышающую экономическую эффективность функционирования Дворца в целом на основе кадровых и информационных технологий. Наиболее ценным ресурсом в организационной структуре становятся сотрудники и их способности: люди, работники рассматриваются как достояние, которое надо развивать и совершенствовать, чтобы достичь стратегических и тактических целей учреждения. От этой работы в первую очередь зависит успех всех реформ и положение каждого человека в организации.

В теории кадрового менеджмента устоялась точка зрения, что для процветания любого учреждения необходимо постоянное внимание к решению трёх ключевых задач: выбору востребованной обществом и государством сферы деятельности; подбору специалистов; организации их работы с максимальной результативностью.

Как показала практика работы по программе «Кадры Дворца», особого внимания требуют: планирование трудовых ресурсов; мотивация труда; управление дисциплинарными отношениями; оценка трудовой деятельности; оплата труда; обучение кадров; повышение, понижение, перевод, увольнение персонала; этические вопросы при управлении персоналом; организационное развитие кадровой службы.

Важнейшими принципами кадровой технологии стали: научнообеспеченная система подбора, найма и расстановки кадров; постоянно обновляемая система мотивации и оплаты труда, справедливая по отношению к сотрудникам и конкурентоспособная по сравнению с другими учреждениями; вознаграждение работников по результатам индивидуального труда и работы всего коллектива; перемещение и повышение в должности в соответствии с результатами труда работников, их квалификацией, способностями, интересами, а также с учётом потребностей Дворца; оптимальная система постоянного повышения профессионального мастерства работников; создание соответствующих целям и специфике Дворца материально-технических и социально-психологических условий труда его работников; соблюдение и защита гражданских и трудовых прав работников; участие сотрудников в управлении организацией в предусмотренных законом формах; участие кадровой службы в планировании стратегических и тактических задач Дворца и их реализации, в оценке труда работников; изучение кадровой службой рынка труда.

Первый этап реализации программы «Кадры Дворца» показал, что в развитии кадрового потенциала есть ряд проблем: и общих, характерных для системы дополнительного образования детей в целом, и специфических — наших, «дворцовых».

Сегодня очень остра проблема непрерывного профессионального роста работников учреждений дополнительного образования детей. Это связано с тем, что существовавшая до середины 90-х годов система повышения квалификации внешкольных работников за прошедшее десятилетие была почти утрачена. Это привело к тому, что в одних учреждениях дополнительного

сдачи экзамена лишь по одному предмету (ОБЖ, экологии, истории края)? И последний вопрос. На каком основании над детьми можно экспериментировать (мини-ЕГЭ, экзамен после 10-го) и при этом не обращать внимания на требование родителей, чтобы педагогические работники искали других «критиков»?

К. Д. С

Содержание расписания занятий определяется образовательной программой. Наименование образовательной программы зафиксировано в лицензии и уставе образовательного учреждения. Кроме того, образовательное учреждение имеет право предоставлять дополнительные образовательные услуги в зависимости от кадрового потенциала и материально-технического обеспечения школы.

Возможность перехода на экстернат также отражается в уставе школы. Если данная образовательная программа предусмотрена уставными документами школы, то учащийся может перейти на экстернат здесь же. Если же данная школа не реализует такую программу, то придётся учиться в экстернате другого общеобразовательного учреждения.

Особенности обучения в экстернате регулируются Приказом Минобразования РФ от 23.06.2000 № 1884 «Об утверждении положения о получении общего образования в форме экстерната».

Особенности осуществления экспериментальной деятельности в системе образования регулируются Приказом Минобразования РФ от 09.03.04 № 1123 «Об организации опытно-экспериментальной деятельности в системе образования».

В этом году у меня 4 часа нагрузки в неделю. Бухгалтерия отказалась платить мне 100 рублей на приобретение методической литературы, мотивируя свой отказ тем, что у меня маленькая нагрузка. В другой школе в прошлом году мне платили при нагрузке 2 часа. Кто прав?

*Н. Б. Шопова,
Хабаровский край, г. Вяземский*

С 1 января 2006 г. согласно ст. 55 Закона РФ «Об образовании» ежемесячная денежная компенсация по обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей выплачивается в обязательном порядке только педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений.

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов Российской Федерации, эта денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта Российской Федерации в размере, устанавливаемом этим органом, муниципальным образовательным учреждением — органом местного самоуправления.



Юридические консультации

Рекомендуем Вам ознакомиться с нормативными актами органа местного самоуправления об установлении педагогическим работникам общеобразовательных учреждений Вашего края, города компенсации по обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Я, молодой специалист, работаю в колледже. Два месяца назад у нас заболел преподаватель и мне приходится вести его часы. Я заменяю уроки, а также работаю с объединёнными классами (уроки «Технологии»). Зам. директора заявил, что оплачиваться мне будут только те часы, которые попали в мои «окна». Ставка у меня 28 часов в неделю плюс 5 часов замены и 7 часов объединённых классов. Как я могу получить деньги за свою работу в полном размере? При назначении этих часов мне обещали их оплатить.

Т.О. Тарасевич

Все часы, которые Вы заменяли, должны быть соответствующим образом оформлены в документах образовательного учреждения: журнал регистрации замен, журнал учёта успеваемости и посещения занятий учащимися; расписание занятий и др. Все уточнения по оплате труда следует обсудить с руководителем образовательного учреждения и бухгалтерией. В случае конфликтной ситуации обратиться в орган управления образованием, которому подотчётен Ваш колледж.

При нашем образовательном учреждении созданы классы для детей с ЗПР (начальная ступень). Они находятся в отдельном здании (филиале). Есть желание родителей на этой базе создать полноценное коррекционное образовательное учреждение, отделив его от основного звена. Что должна делать администрация школы в этом случае?

М.В. Рыжова

Администрация образовательного учреждения должна обратиться в орган управления образованием, которое выступит с ходатайством перед органами местного самоуправления об учреждении данного образовательного учреждения.

На днях узнал, что в дошкольных учреждениях для иностранных граждан плата за месяц будет стоить около 5000 рублей. Скажите, надо ли будет платить за учёбу иностранным гражданам?

Э.Х. Худиев

Плата за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях устанавливается органами управления образованием субъектов РФ и местными органами самоуправления. Все изменения по оплате фиксируются в нормативных актах, на основании которых администрация учреждения издаёт распорядительные документы.

образования педагоги уже многие годы вообще не занимались на курсах повышения квалификации, в других — пытались решить этот вопрос самостоятельно: одни сами проводили учебно-методические занятия и проблемные семинары для того, чтобы выравнивать уровни преподавания в учебных группах, другие приглашали научных работников и проводили так называемое внутрифирменное обучение, третьи находили объявления о различных курсах, близких к их профилю деятельности, и направляли туда своих сотрудников (чаще всего это были курсы Московского института открытого образования и Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования).

Педагоги с высшей квалификацией участвуют в научно-исследовательских работах, пишут статьи для педагогических изданий. Однако тем, кто работает в рамках узкой специализации либо по редким в учреждении дополнительного образования детей направлениям, оказалось сложно найти профильные курсы. Необходимую для них предметную специализацию можно получить только на платных курсах.

Особенно трудно (из-за отсутствия системы обучения начинающих) тем, кто пришёл в учреждение дополнительного образования из других отраслей, а также выпускникам педколледжей и вузов. Вне сферы повышения квалификации оказались педагоги-совместители и обслуживающий персонал.

Не всегда довольны наши сотрудники обучением в институтах повышения квалификации: набор предлагаемых программ достаточно ограничен, не все темы даются на высокопрофессиональном уровне (предметное обучение — хорошо, а темы по управлению, программированию — в общетеоретическом плане, без должной привязки к практике).

Оказалось, что особенно сложно найти профильные курсы тем педагогам, которые работают в рамках узкой специализации либо по редким направлениям (например, работникам автошколы, инструкторам клуба десантников, педагогам-организаторам, культурным организаторам, педагогам в области культурно-досуговой деятельности). Необходимую предметную специализацию по этим направлениям можно получить только на платных курсах, однако денег для этого учреждениям дополнительного образования детей не выделяется. Очевидно, систему повышения квалификации надо строить таким образом, чтобы в ней сочетались программы учреждения дополнительного образования детей с программами учреждений дополнительного образования взрослых, в том числе внебюджетными.

Мы организовали вводный курс для начинающих педагогов, провели учёбу методистов и заведующих методкабинетами, разработали программы для «Школы молодого педагога и методиста». В программах курсового обучения педагогов и методистов нашего Дворца — тенденции и перспективы развития системы дополнительного образования детей в России; новое в нормативно-правовой сфере деятельности учреждений дополнительного образования детей; инновационные подходы и прикладные



аспекты управления в системе дополнительного образования (в том числе особенности нормативных документов и локальных актов учреждения); профилактика девиантного поведения детей; положение детей в современном российском обществе (беспризорность, дети и наркотики, дети и проституция); права ребёнка; детское движение на современном этапе; новое в научных исследованиях по актуальным темам дополнительного образования (представители науки); психология общения и творчества в учреждении дополнительного образования; психолого-педагогическая поддержка образовательного процесса; особенности работы педагога дополнительного образования с родителями; организация информационно-методической работы; технология разработки образовательных и культурно-досуговых программ, учебного плана детского объединения; организация и сплочение детского коллектива; социально-правовое положение, критерии оценки труда, профессиональная этика педагога дополнительного образования.

Наш первый опыт показал, что качество обучения, воспитания и развития детей требует высокопрофессиональной деятельности управленческих и педагогических работников, серьёзной подготовки на стыке многих наук: общей и социальной педагогики, психологии, социологии, теории управления, права, политики; разностороннего гуманитарного образования, навыков аналитической работы, в том числе с информационными потоками, и общении с людьми. На восполнение недостающих знаний и должна работать система непрерывного образования, включая систему развития кадрового потенциала (педагогических, управленческих и других категорий работников) — как в индивидуальном порядке, так и одновременно всего педагогического коллектива. Развитие кадрового потенциала в системном варианте включает анализ потребности в развитии (обучение в системе повышения квалификации), выбор целей, программ, методов и инновационных технологий обучения, отбор участников обучения и формирование групп с учётом направлений их профессиональной деятельности; непосредственное обучение, мотивацию дальнейшего саморазвития. Среди форм обучения, которые несложно организовать в учреждении, — стажировки, деловые игры, мастер-классы, занятия методобъединений.

Совместно с отделом кадров недавно организованный отдел развития кадрового потенциала обеспечивает стабильность и развитие кадрового состава нашего Дворца, высокое качество его профессиональной работы. Но система развития кадрового потенциала нуждается в разработке кадрового обеспечения: тестов, диагностик профессионального соответствия и качественного уровня деятельности работников; научно-методического сопровождения технологии определения уровня квалификации работников и конечных результатов их труда; координации оперативной и непрерывной подготовки, переподготовки, повышения квалификации; трансляции инновационного опыта работы,

Вам следует обратиться в орган управления образованием, которому подотчётны интересующие Вас образовательные учреждения.

Пришёл устраивать в 1-й класс ребёнка, а мне говорят, что будут рассматривать документы только после моего разговора с попечительским советом. Там мне популярно объяснили, что при поступлении в их школу принято жертвовать попечительскому совету определённую сумму денег. Когда я сказал, что это для нас много, мне ответили, что тогда нам лучше поискать другую школу, поскольку, кроме разового взноса, существуют ещё ежемесячные платежи за «обязательные платные уроки по развитию детского творчества и английскому языку» в размере около 500 руб. в месяц. На все мои претензии ответ один — ищите другую школу. Что делать?

К. А. Н.

Право на образование — одно из основных и неотъемлемых конституционных прав граждан Российской Федерации. В действиях администрации школы, куда вы обратились, явно просматривается нарушение ст. 5 Закона РФ «Об образовании», а также нарушение рекомендаций, опубликованных в Письме Минобрнауки РФ от 21.03.02 № 03-51-57 ин/13-03 «Рекомендации по организации приёма в первый класс».

Вам следует обратиться в орган управления образованием или прокуратуру.

Являются ли методисты информационного отдела информационно-издательского сектора детского центра методистами (занимаются набором, обработкой, дизайном текстовых, графических документов, созданием компьютерных презентаций)? Где можно найти Положения об аттестации методистов информационно-издательского сектора?

Люда Иванова

Объём и характер Вашей деятельности определяется прежде всего трудовым договором и должностной инструкцией. Должность «методист» относится к учебно-вспомогательному персоналу. Должностной оклад устанавливается методистам, исходя из стажа работа по данной должности. Аттестация методистов образовательных учреждений для присвоения им квалификационной категории не предусмотрена.

Какие необходимы документы для получения социальной стипендии?

Е. В. Маклова

Приведём цитату из постановления Правительства РФ от 27.06.01 № 487 «Об утверждении Типового положения о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов Федеральных государственных образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, аспирантов и докторантов».



Юридические консультации

«IV. Порядок назначения и выплаты государственных социальных стипендий

24. Государственные социальные стипендии назначаются в обязательном порядке студентам:

- из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- признанным в установленном порядке инвалидами I и II групп;
- пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф;
- являющимся инвалидами и ветеранами боевых действий.

25. Право на получение государственной социальной стипендии имеет студент, представивший в образовательное учреждение выдаваемую органом социальной защиты населения по месту жительства справку для получения государственной социальной помощи. Эта справка представляется ежегодно.

26. Назначение государственной социальной стипендии осуществляется приказом руководителя образовательного учреждения по представлению стипендиальной комиссии образовательного учреждения в пределах средств, предусмотренных на эти цели в стипендиальном фонде.

27. Выплата государственной социальной стипендии производится один раз в месяц.

28. Выплата государственной социальной стипендии приостанавливается при наличии задолженности по результатам экзаменационной сессии и возобновляется после её ликвидации с момента приостановления выплаты указанной стипендии.

29. Выплата государственной социальной стипендии прекращается в случае:

отчисления студента из образовательного учреждения;

прекращения действия основания, по которому стипендия была назначена.

30. Выплата государственной социальной стипендии прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором был издан приказ руководителя образовательного учреждения о прекращении её выплаты.

31. Студенты, получающие государственную социальную стипендию, имеют право претендовать на получение государственной академической стипендии на общих основаниях».

С 1 сентября 2005 г. изменилась начисляемая сумма учителям начальных классов за проверку тетрадей. Администрация объясняет это тем, что «ранее ошибочно учителям выплачивались 15% на всю педнагрузку», а теперь «доплата полагается только на проверку тетрадей». Каким документом руководствуется администрация, неизвестно. Коллективного договора, в котором оговаривался бы этот вопрос, нет. Приказа об изменении условий оплаты до сих

пропаганды и популяризации профессионального мастерства и социального имиджа лучших специалистов Дворца.

Несмотря на множество проблем, целевая программа «Кадры Дворца» постепенно стала организационно-управленческой основой кадровой политики Дворца. Программа ориентирована на работу с руководителями низового управленческого звена с педагогами; есть очевидные результаты работы с кадрами: целенаправленное управление процессом повышения квалификации на курсах Дворца и городских курсах для наших коллег, расширение влияния Дворца на систему повышения квалификации педагогических работников учреждений дополнительного образования города, Центра интернет-образования. Всё более заметными становятся результаты конкурсов профессионального мастерства — «Педагог-внешкольник», «Мастерство и творчество»; всё больше воспитанников Дворца становятся лауреатами и дипломантами конкурсов всех уровней, включая и международный; повышается рейтинг Дворца в научно-методическом плане — дипломы городских и всероссийских конкурсов служат тому свидетельством.

Улучшилась трансляция инновационного опыта работы, пропаганда и популяризация профессионального мастерства, больше публикаций специалистов Дворца появляется в центральной научно-педагогической печати. Расширилась информационная деятельность, формируется банк данных по вопросам развития кадрового потенциала во Дворце и других учреждениях дополнительного образования; издаётся научно-методический, нормативно-правовой и информационный вестник Дворца «Сотрудники».

Мы разработали и ввели в управленческий процесс Дворца пакет локальных актов, обеспечивающих развитие профессионально-личностных качеств педагогических, управленческих кадров, специалистов, создание условий для их профессионального роста. Это документы, регулирующие деятельность Дворца, его структурных подразделений — секторов, лабораторий, кабинетов; документы, позволяющие постепенно совершенствовать систему методической поддержки кадров: *индивидуальные формы* методической помощи (стажировка, консультации, обобщение опыта руководителей, методистов, педагогов); *групповые формы* методической помощи (Школа педагогического мастерства — для педагогов, не имеющих педагогического образования; Школа «Поколение — поколению» — сотрудничество молодых специалистов с наставниками; Школа резерва выдвижения на должность — для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по методической работе, заведующих отделами; творческие мастерские, взаимопосещение занятий, работа методических объединений, заседание методического совета); *коллективные формы* (единая методическая тема, психолого-педагогические семинары, практикумы, тематические педсоветы, круглые столы).



Также разработаны документы, позволяющие модернизировать систему морального и материального стимулирования роста профессионализма у руководителей и педагогов, повысить профессиональную активность кадров, вести перманентный мониторинг результативности образовательного процесса, педагогической и управленческой деятельности в комплексе. Однако мы понимаем, что образовательный процесс нуждается в системном анализе по значительно большему, чем сейчас, количеству параметров. Необходимы более глубокий сопоставительный анализ прогрессивного опыта деятельности учреждений дополнительного образования города, ведущих внешкольных учреждений страны, всесторонний анализ статистических данных и результатов профессиональной деятельности известных педагогов и руководителей. Именно этот опыт нужно изучать и «с умом» использовать для своего профессионального роста.

Какими критериями оценки результативности профессионального мастерства, профессионального роста целесообразно руководствоваться? Мы условно разделяем эти критерии на группы:

1-я группа: квалификационные разряды руководителей, педагогов, специалистов; образовательный уровень руководителей, педагогов, специалистов; способность работников к повышению профессионального мастерства и саморазвитию.

2-я группа: мотивация к профессиональному росту; число работников, включившихся в инновационную деятельность; наличие карты профессионального роста работников; качество деятельности структурных подразделений и отдельных категорий сотрудников; успешность стажировки в должности (ротация кадров); динамика профессионального роста работников Дворца: количественные и качественные показатели участия педагогов Дворца и их воспитанников в конкурсах, соревнованиях республиканского, российского и международного уровней; количество публикаций и методических пособий, разработанных специалистами и педагогами Дворца; эффективность работы методической службы.

К общим критериям оценки эффективности работы Дворца по развитию кадрового потенциала относим: динамику аттестации педагогов на вторую, первую и высшую квалификационные категории; уровень овладения управленческой командой теорией менеджмента; омоложение, стабилизация и закрепление кадров; улучшение эмоционально-психологического климата в коллективе; усиление мотивации работников к профессиональному росту с помощью их морального и материального стимулирования.

Важным критерием считаем также индивидуальную оценку сотрудников: выполнение плана профессионального роста и повышения квалификации, успехи в различных формах этой работы; реальный вклад каждого сотрудника в общее дело: объём выполненной работы, качество учебно-методических разработок, способность выполнять больший объём работы, чем это предусмотрено должностными обязанностями. **НО**

пор нет. Расчёт заработной платы ведётся только по ежемесячному табелю. 7 марта 2006 г. я была ознакомлена с приказом №1-26 от 20.02.06 о снятии с меня доплаты за красное руководство в размере 50% с 1 января 2006 г. После уроков попыталась объяснить директору Н.С. Шаглановой неправомерность данного приказа, ссылаясь на Трудовой кодекс РФ (ст. 73). Также этот приказ противоречит Закону об учителе Республики Саха (Якутия), где говорится о том, что 50-процентной оплате подлежит исполнение обязанностей классного руководителя в классе с числом учащихся менее половины предельной наполняемости классов. Наполняемость классов и групп продлённого дня в количестве 25 обучающихся установлена п. 26 Типового положения об общеобразовательном учреждении. В моём классе 14 обучающихся, что превышает 50% от нормы в 25 человек. Имеет ли право руководитель самостоятельно в течение учебного года изменять размер оплаты? На какие документы мне можно опереться при защите моих прав?

Нина Петровна Барашкова

Для защиты своих прав Вам следует обратиться в Управление образованием, которому подчинена Ваша школа, либо в Министерство образования Республики Саха (Якутия).

На территории Вашей республики действительно установлено особое регулирование труда учителя, в том числе выполнение им обязанностей классного руководителя. Руководство республики с 2006 г. решает вопрос о сочетании федеральных и республиканских надбавок и доплат к ставкам заработной платы учителю.

В рамках действующего федерального и республиканского законодательства в Вашей школе должны быть разработаны локальные нормативные акты, регулирующие труд педагогических работников в особых климатических условиях. Если такие документы отсутствуют, у работодателя открывается возможность единолично решать вопросы стимулирования труда учителей, исходя из собственных средств образовательного учреждения.

Размер оплаты труда учителю устанавливается по тарификации один раз в учебном году и не должен изменяться после утверждения данного документа в органе управления образованием. Ежемесячно отмечается выполнение Вами всех видов работ, оговорённых Вашим трудовым договором и отдельными распорядительными актами руководителя образовательного учреждения. Вы совершенно верно называете в своём письме документы, на которые следует опираться при защите своих прав.

Продолжение на с. 93



Естественно. Это и сами видим каждый год, читая многочисленные изумлённые и недовольные заметки журналистов и вникая в модернизированные задания КИМов. Что же делать?

Выход, предупреждаю, необычен. В письме предлагается *«принять административное решение о том, что детям на ЕГЭ можно пользоваться справочниками и учебниками»*.

А что? По-моему, идея неплохая. Скажем, в Финляндии, сохраняющей позиции лидера в мировой образовательной гонке, с этим не только согласны, но давным-давно именно так и поступают. Точнее, такое право у педагогов есть и они им охотно пользуются. («Народное образование» подробно пишет о финском эксперименте в первом номере за этот год в статье М. Балабана «Мания правоты». — *Ред.*).

Но читаем письмо далее: *«Подобный подход позволит изменить всю суть школьного образования»*.

И этот постулат тоже блистательно доказан практикой целого ряда стран — победителей программы PISA.

Наконец, автор сенсационного послания коллегам по реформе мужественно признаёт (но опять, как гражданин, не более): *«Проблема не только в тестах, но и в самой нашей господствующей методике, в традиционном содержании образования, в учебниках. Тесты лишь проявили все эти дива...»*

Иными словами, если правильно понимаю, при нашей «господствующей методике», заостривших идеологемах, неохватных стандартах и таких же анахроничных пособиях, а кроме того, не в меру проворных чиновниках, необычайно либеральных «счётчиках» егэшных баллов и кривозаконии, ЕГЭ как объективный индикатор либо не работает, либо показывает искажённую, недостоверную картину ученических успехов.

Точь-в-точь об этом говорил прошлой осенью в Ярославле Андрей Фурсенко. Напомним непривычно жёсткий в устах министра пассаж. «Мы ни в коем случае не отказываемся от идеи... Но в самой технологии экзамена многие вещи требуют изменения. К сожалению, в ряде регионов результаты ЕГЭ ставят под вопрос его глобальную объективность. Пятёрок неправдоподобно много. Возникает страх, что будут улучшать результаты не за счёт повышения качества подготовки учеников, а за счёт каких-то технологических шагов».

А теперь вопрос для настоящих знатоков: можно ли подпирать новую СОТ (с которой миллионы учителей искренне связывают самые добрые надежды) скользким поленом ЕГЭ, сама технология которого вызывает даже у министра опасения в том, что официальные результаты фальсифицируются?

Норматив — от души, а последствия — национальные

Идём дальше. Подушевой норматив, который гг. Адамский и Пинский хотели бы во что бы то ни стало обручить с новой,

За что могут исключить учащегося 10-го класса из школы?

Д. О. Ларин

Пункт 7 ст. 19 Закона РФ «Об образовании» допускает отчисление учащегося за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения. Отчисление возможно только по решению педагогического совета школы или другого органа управления образовательного учреждения. Администрация школы в трёхдневный срок обязана проинформировать органы местного самоуправления об исключении учащегося из образовательного учреждения.

Органы местного самоуправления совместно с родителями (законными представителями) исключённого в месячный срок должны его трудоустроить или решить вопрос о продолжении обучения в другом образовательном учреждении.

Контроль за этой процедурой осуществляют и комиссии по делам несовершеннолетних. Согласно ст. 10 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 03.06.67 «Об утверждении положения о комиссиях по делам несовершеннолетних» исключить несовершеннолетнего из общеобразовательной школы или иного учебного заведения можно только с согласия районной (городской), районной в городе комиссии по делам несовершеннолетних.

Ребёнок учится в 10-м классе довольно средне, некоторые предметы даются с трудом, бывает, получает двойки, которые потом исправляет. Классная руководительница пытается в глазах директора школы выставить его законченным двоечником (по результатам полугодия двоек нет — есть несколько троек). При этом директор и классный руководитель постоянно угрожают исключением из школы на том основании, что класс слишком большой (сейчас осталось 27 человек из 35, причём кого-то исключают, а кого-то набирают в этот же класс!), что в 11-м классе ребёнок ЕГЭ не сдаст, что он неактивен на уроках и вообще за счёт таких, как он, ухудшается средний балл по школе за ЕГЭ. Причём в классе есть ребята, которые учатся действительно плохо. Получается, что лучше выкинуть ребёнка на улицу, чтобы не ухудшить показатели школы (хотя это ещё не факт), чем дать ему возможность закончить образование! Подскажите, как отстоять права ребёнка?

Н. Н. Борзова

Вам надо подать жалобу в орган управления, упомянув в ней, что администрация постоянно угрожает необоснованно об исключении ребёнка из школы. Действия администрации, в том виде, как Вы описываете, не имеют под собой никакой правовой основы.

Согласно ст. 19 п. 7 Закона РФ «Об образовании», отчисление учащихся возможно только за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения.



Юридические консультации

Это допускается только в отношении обучающихся, достигших пятнадцати лет. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), принимается только с согласия органов опеки и попечительства.

Я учитель начальных классов. Общий стаж работы в школе 17 лет. Из них первые семь лет работала старшей пионерской вожатой в этой же школе. Пожалуйста, объясните, входят ли 7 лет вожатской работы в педагогический стаж для начисления льготной пенсии?

Н. С. Рожек

В постановлении Государственной думы Федерального собрания РФ от 10.04.02 № 2634-III ГД «Об обращении Государственной думы Федерального собрания РФ «К Председателю Правительства РФ М.М. Касьянову о назначении педагогическим работникам образовательных учреждений досрочной трудовой пенсии по старости» отмечалось, что Государственная дума неоднократно обращалась в Правительство Российской Федерации с парламентскими запросами о назначении педагогическим работникам образовательных учреждений пенсии за выслугу лет, а также о дополнении списка, утверждённого постановлением Совета Министров РСФСР от 06.09.91 № 463. В этих запросах речь шла и о профессиях концертмейстеров, старших пионерских вожатых (старших вожатых). Однако за эти годы Правительство РФ не нашло возможности официально отнести работу по этим профессиям к тем видам професий, работа в которых позволяет досрочно назначать трудовую пенсию по старости. Проблема не разрешена до сих пор. Однако известны ситуации, когда педагогические работники в судебном порядке положительно решают вопрос о досрочном назначении им указанной пенсии.

По каким причинам могут не взять в 10-й класс? И что необходимо предпринять, чтобы этого не случилось?

Е. А. Белякова

Порядок приёма детей в общеобразовательные учреждения определяется учредителем (учредителями) и закрепляется в уставе образовательного учреждения.

Согласно Письму Минобразования РФ от 06.05.04 № 14-51-123/13 «О комплектовании 10-х классов общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по профильному обучению», комплектовать профильные классы следует на объективной, справедливой и прозрачной для общества основе.

Приём обучающихся в профильные классы осуществляется приёмной комиссией общеобразовательного учреждения, в состав которой могут входить представители учредителя данного учреждения.

ещё не утверждённой СОТ: так ли уж он безобиден и целителен, как нас хотят уверить его верные сторонники, а также сами авторы «сетки окладов по-новому»? К слову, этот норматив, согласно поручению М. Е. Фрадкова, адресованного Минобрнауки, предстоит освоить повсеместно не позднее декабря.

Но снова спросим: почему такая спешка? Ведь не купальник к новому сезону выбираем. Как-никак новый распорядок жизни миллионов — каждого десятого из соотечественников (взрослых и маленьких) — пытаемся создать.

Наши безотказные, всегда готовые к услугам самого широкого ассортимента и предназначения зодчие слегка подреформированной и отремонтированной сетки бедности (вслед за председателем правительства, советники которого по этому деликатному вопросу элегантно ускользнули в тень) твёрдо уверены в необходимости перехода на «придушенное», как его окрестили в регионах, финансирование: то есть в расчёте на класс-комплект из 25 человек. Больше того. Новая, урезанная вилка окладов, убеждают нас, должна шагать по регионам только вместе, рука об руку с подушевым нормативом. И никак иначе.

Что ж, вполне возможно. Но прежде чем осуществлять такой ответственный национальный проект, совсем не вредно изучить ошибки некоторых географических соседей.

Побывавши в Англии ещё в советском 1989 году, известный педагог и публицист С. Соловейчик опубликовал заметку «Я учусь в английской школе». Почитайте! В простых, доходчивых словах автор поведал о настоящих причинах провала нормативно-подушевой сортировки мозгов по-английски. Вот лишь одна цитата.

«Тут (...) государство платит школе за каждого ученика, которого по своему выбору привели родители. Получается так: лучше школа — больше у неё учеников — больше денег. А плохая пусть хоть разоряется. Казалось бы, куда как хорошо: бюрократический аппарат становится ненужным, очень демократично. Но дело оборачивается неожиданной стороной: школы перестают брать слабых учеников, начинается сегрегация детей. Чем меньше слабых учеников — тем лучше результаты школы, тем охотнее ведут в неё детей. А остальных куда?»

Впрочем, в отличие от Великобритании, у нас такой перерасчёт учеников на «чистых» и «нечистых» укоренился и без дополнительных отмашек и подсказок из центра. Разумеется, не от хорошей жизни. Но чему тут радоваться, чем гордиться?

Как там у них — «Money after student»? Ради Бога: деньги (в смысле бумажники родителей) шагают у нас за учеником в гостеприимную школу (элитную или обыкновенную, но привлекающую качеством образования, отдыха, прочих услуг) чуть ли не тотчас после зачисления — иначе он туда просто не попадёт. Так что даже такой блистательный стратег, как г-жа Маргарет Тэтчер (инициатор британского подушевого ваучера 1988 года), могла бы у нас хорошо отдохнуть.



Самая расхожая графа в школьных анкетах для поступающих детей требует прежде всего назвать «место работы, должность» мамы или папы (законных представителей) соискателя, якобы ничего не смыслящего в том, что вокруг него происходит. Так, собственно, и начинается работа по формированию душевного минимума. Отбор по кошельку, как говорят в народе. А итог? В Москве уже и в самых обычных, номерных учебных заведениях открыты VIP-классы, радующие глаз. Тут и мебель покомфортнее, и комната сказок для малышей — будьте любезны, и уголок природы есть, и бойлеры-койлеры с природно чистой водой предусмотрены. Короче говоря, всё включено. А рядом — кабинеты из разряда так себе, для бедных — общеобразовательные. Читали «На дне» Горького? Ну вот — для социальных низов.

Селекция по уровню доходов кипит полным ходом. Что же тут нового, товарищи новаторы?

А вот как отзывается о перспективах той же великой рассадки умов по сортам отнюдь не слабый специалист в экономике знаний — ректор Государственного университета — Высшая школа экономики профессор Ярослав Кузьминов.

«Хорошие преподаватели сосредоточиваются в эффективных школах, там, где эффективные директора могут собрать большие деньги у родителей. Сюда же сходятся родители, могущие эти деньги заплатить. И у нас вместо механизма социального перемешивания, равного старта, единства, которые должна создавать школа, получается механизм социального обособления».

Стоп. Выходит, что идеологи «придушенной» (по схеме: чем больше детей, тем богаче школа) СОТ ведут дело даже не к двойному, а к тройному (если учесть взнос граждан как налогоплательщиков) обдиранию своих заказчиков, к тройной бухгалтерии и трёпке нервов в самой запущенной отрасли. А тут ещё образовательный стандарт не за горами — тоже удобный инструмент отсева и отжима неуспешных. Легко предвидеть результаты: тихая классная борьба закономерно и естественно перерастает в классовую. Школа вместо площадки для равного старта, инструмента выравнивания возможностей становится оплотом социального размежевания, кастовой нетерпимости и подростковых разборок — репетицией очередного «майдана». Нужно нам это? Упаси Господь!

«За последние пять-десять лет во всех крупных городах прочно утвердилась практика, при которой есть школы «приличные» и «неприличные». И они, к сожалению, комплектуются не по интеллекту поступающих, а по доходу семей, — предостерегает другой коллега из Государственного университета — Высшей школы экономики, с цифрами последнего социологического мониторинга в руках. — Здесь нужно быть предельно аккуратными...»

То есть, добавим, торопиться медленно. Если, конечно, не хотим прослыть отцами новых социальных революций.

В профильные классы общеобразовательных учреждений принимаются обучающиеся, успешно сдавшие экзамены по обязательным предметам и экзамены по выбору, независимо от их места проживания. Рекомендуем Вам обратиться к администрации образовательного учреждения за разъяснениями о приёме в старшие классы учащихся. Вам обязаны показать Устав, лицензию и свидетельство о государственной аккредитации образовательного учреждения.

Как должны использоваться средства от надбавки за заведование кабинетом? В частности, директор требует тратить эти деньги на приобретение занавесок, мела, моющих средств и т.п. Насколько это правомерно?

Коллектив школы № 2

Надбавка за заведование кабинетом устанавливается учителю за выполнение дополнительного объёма работ, не связанного непосредственно с педагогической работой по должности «учитель». Это Ваша заработная плата, поэтому Вы должны её расходовать так, как считаете нужным. Требование директора о закупке работником за личный счёт занавесок, мыла и других предметов для образовательного учреждения — грубое нарушение трудового законодательства. Работодатель обязан согласно ст. 56 ТК РФ обеспечить работнику условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным трудовым договором.

Рекомендуем Вам по всем вопросам нарушения трудового законодательства обращаться в орган управления образованием или государственную инспекцию труда Вашего города.

Как оформляется и оплачивается работа заведующего кабинетом физики? Дело в том, что администрация школы отказывается оплачивать мою работу как зав. кабинетом, но продолжает исправно требовать выполнения этих обязанностей.

Г.В. Савельев

Работа заведующим кабинетом физики не относится к прямым должностным обязанностям учителя физики. Если данный вид работы не зафиксирован в Вашей должностной инструкции, то администрация образовательного учреждения должна с Вашего письменного согласия издать приказ о назначении Вас заведующим кабинетом физики с установлением дополнительной оплаты труда за этот вид деятельности. Размер оплаты труда за заведование кабинетом определяется образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте образовательного учреждения.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

По образованию я преподаватель русского языка и литературы, педагог-психолог, преподаватель высшей школы. Учёная степень — кандидат филологических наук. Приехав в Нуляб к месту прохождения военной службы мужа, я обратилась с вопросом моего трудоустройства в общеобразовательную школу, расположенную на территории части, где мне, узнав, что я кандидат наук, отказали, сказали, что мест нет и не будет. Хотя, насколько мне известно, трудоустройство жён военнослужащих МО РФ производится в первоочередном порядке. Устроилась в воинскую часть психологом, в финансовой части полка мне пояснили, что гражданскому персоналу выплачивают только с 6-го по 11-й тарифный разряд. Мне назначили шестой, мотивируя это тем, что в руководящих документах установлено: выше разряд выплачивается лишь тем, кто имеет стаж работы психолога не менее 3 лет. Я возразила, что обучалась в аспирантуре очно и срок обучения в аспирантуре (очной) и пребывания в докторантуре включается в научно-педагогический стаж (о чём имеется запись в моей трудовой книжке). Более того, перед поступлением в аспирантуру почти 2 года я работала методистом в университете. Разъясните, пожалуйста: выплачивается ли какая-либо денежная надбавка за учёную степень гражданскому персоналу в полку? Входит ли очное обучение в аспирантуре в стаж? Распространяется ли надбавка к зарплате за учёную степень для работников школ? На какой разряд может рассчитывать кандидат наук в школе, если до поступления в аспирантуру был 11-й?

Ольга Сергеевна Фисенко

1) Приказ министра обороны РФ от 17.08.02 № 315 «О мерах по обеспечению социальной защищённости военнослужащих, гражданского персонала Вооружённых сил РФ, проходящих военную службу или работающих на космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, и членов их семей» содержит перечень должностей, замещаемых гражданским персоналом в органах военного управления, воинских частях и организациях. Должность психолога отнесена к таким видам работ.

Деятельность психолога воинской части регламентируется Приказом министра обороны РФ от 11.03.04 № 70 «Об органах воспитательной работы Вооружённых сил Российской Федерации». В документе представлены нормативные требования к квалификации психолога, работающего в воинской части.

Рассматривая особенности оплаты труда психолога, работающего в воинской части, следует помнить, что такая должность относится к общеотраслевым должностям специалистов и тарифицируется по ЕТС в диапазоне 6–11-го разрядов оплаты труда.

В своё время был издан Приказ министра обороны РФ от 08.03.93 № 130 «О введении новых условий оплаты труда гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Министерства обороны РФ, находящихся на сметно-бюджетном финансировании, на основе

Награды объявлены. Требуются победители

Но вернёмся к более приятной теме — обещанным прошлой осенью подаркам от президента. Едва страна узнала об учреждении премий учителям, как чиновники всех категорий несказанно возбудились и возликовали: понятное дело — запахло деньгами. «Только доверьтесь нам, мы всё устроим», — слышно из станиц, столиц и ведомств.

Кто бы сомневался. Невольно вспоминаю полную горечи фразу героя Вячеслава Тихонова — учителя истории из «Доживём до понедельника»: «Но ведь реальная школа не из бумаги сделана, не бумажными людьми наполнена! Формулами отчётов, милый мой, её не охватить, в проценты и графики не загнать».

Не случайно из уст Исаака Калины во время круглого стола в редакции «Известий» вырвалась фраза, которую в пору отлить в бронзу и водрузить сами догадайтесь где: «Участие чиновников в этом процессе надо минимизировать».

Легко сказать. Но как? Где алгоритм? И что по этому поводу подумают сами виновники банкета — те, кого хотят в кои-то веки отлучить от сладкого? Не надо забывать: его величество чиновник вездесущ, необычайно быстр разумом, находчив, изворотлив. Куда нам без его отполированных годами опыта, харизмы, связей и само собой неотразимого фонтана красноречия?

И всё же некоторые варианты решения вечной, казалось бы, бюрократической загадки есть. Оказывается, с той же дилеммой («отдаться» на милость чиновникам или сделать попытку их обойти) столкнулся ровно десять лет назад известный биржевой игрок и меценат Джордж Сорос. Вознамерившись поддержать лучших наших учителей и вузовских преподавателей, прекрасно сознавая аппетиты титулованной, откормленной номенклатуры, он по совету друга, профессора Валерия Сойфера, выбрал стратегию действий, пожалуй, единственно верную.

Напомню: в мае 1995 года, впервые в истории классно-урочного образования, степень искусности учителя оценивали не те, кому он подчиняется по должностной иерархии, а непосредственные покупатели его услуг. Ученики. Студенты.

Подсказка от Сороса

Как это выглядело на деле? Студентам-первокурсникам из 108 государственных вузов 79 регионов предъявили фирменные (трудно подделать) бланки Фонда Сороса и попросили назвать лучших, по их мнению, школьных профессионалов. Так сказать, по горячим следам детских воспоминаний. На основе собранных ответов и последовавшего дополнительного анкетирования самих учителей, чьи имена определили дети (то есть, подчёркиваем вновь, **прямые потребители педагогических услуг**), и присуждались поощрительные гранты.



Вот ведь как был сформирован и осуществлён крупнейший в XX веке образовательный мегапроект суммарной стоимостью в 22 млн долларов. Рекламаций на справедливость впервые испытанного — рыночного по своей сути — поиска выдающихся учителей не поступало. Ни одного даже вопроса, замечания или тем более протеста. Тогдашний председатель правления Международной соросовской программы ISSEP г-н Сойфер объясняет в своей книге «Интеллектуальная элита и филантропия» предысторию успеха той программы. «Зная, что опереться будет не на кого — аналогов этой работы в мире ещё не было, я заранее подсчитал, что доля лучших учителей школы не может быть больше одного процента».

Вот почему из 38 765 любимых педагогов, названных студентами, эксперты отобрали около 8 тысяч имён с самым высоким индексом цитирования. «Повтори мы опрос, результаты были бы те же», — уверены первопроходцы. Дело в том, что итоги соросовского анкетирования совпали с данными Ассоциации учителей математики, физики, химии, биологии. А, кроме того, с информацией, присланной в Фонд из региональных комитетов олимпиад. Но было выдвинуто много новых имён, ускользнувших от внимания официальных органов.

А теперь подумаем: возможно, этим испытанным уже способом стоит воспользоваться?

Уверена, это было бы совсем не вредно и для тех, кто думает о новой, максимально открытой для гражданского общества, свободной от бюрократизма (а значит, и качественной) схеме финансирования школы. Финансирования педагогических услуг не сверху («от» слепого бюрократа) вниз, а снизу (от живого потребителя и основного их дегустатора) вверх. Будь то на федеральном или областном (муниципальном, экспериментальном) уровне.

Система «Деньги следуют за учеником» вполне работоспособна, но лишь при том условии и там, где деньги «топают» не сверху, от чиновника, а снизу, от ученика и вместе с ним. Минуют административные ловушки и кормушки.

СПРАВКА

Как распределялись премии президента в области образования?

2000 год. Среди войска управленцев и чиновников единственным учителем-призёром стал географ из Владивостока Владимир Томченко. Да и то не за работу в классе, а «в качестве одного из разработчиков комплекта учебно-методических пособий по курсу «География Приморского края».

2001 год. В списке награждённых — только одна школа, а именно столичный центр образования № 1998 «Лукоморье». И опять всего один учитель — Ольга Ковалёва.

2002 год. Директор Илгышевской средней школы (Чувашия) Алексей Степанов разделил президентскую премию с учениками — по 50 руб. досталось каждому отличнику.

единой тарифной сетки), который устанавливал порядок оплаты труда и по должности психолога. Документ предусматривал установление доплаты за учёную степень кандидата наук в общепринятом порядке (т.е. ставка оплаты труда повышалась на один разряд ЕТС).

Таким образом, если Вас приняли на работу с оплатой труда по 11-му разряду ЕТС, то при наличии учёной степени кандидата наук должностной оклад должен был быть повышен на один разряд. Однако данный документ не прошёл регистрацию в Минюсте РФ, поэтому сегодня не применяется, а является примерным для определения размеров оплаты труда в воинских частях. Рекомендуем Вам по всем вопросам оплаты труда в воинской части обратиться в бухгалтерию части, поскольку воинская часть самостоятельно рассчитывает расходы на оплату труда работников согласно штатному расписанию.

2) Письмом Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ № АФ-947/96 от 26.10.04 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» установлен порядок зачёта периодов обучения в высших учебных заведениях в педагогический стаж для установления разрядов оплаты труда. В частности, время обучения (по очной форме) в аспирантуре, в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, педагогическим работникам засчитывается в стаж педагогической работы.

3) Надбавка (имеется в виду фиксированный размер денежной суммы) за учёную степень установлена только профессорско-преподавательскому составу образовательных учреждений высшего профессионального образования.

4) Разряд оплаты труда учителя устанавливается исходя из уровня его образования, стажа педагогической деятельности и квалификационной категории. Если Вам до защиты кандидатской диссертации был установлен 11-й разряд оплаты и после этого Вы не проходили аттестацию, то согласно Письму Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ № АФ-947/96 от 26.10.04 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» после защиты кандидатской диссертации и присвоения Вам учёной степени кандидата наук изменение размера Вашей ставки заработной платы (должностного оклада) производится с применением тарифного коэффициента, предусмотренного на один разряд выше, т.е. оплата труда Вам будет назначаться уже по 12-му разряду.

Моя дочь учится в 10-м классе на отлично. Филиал школы, где мы учимся, расформируют. Перед нами встал вопрос, где учиться последний школьный год, чтобы ребёнку при дальнейшей отличной учёбе получить медаль. Слышала, что для получения медали ребёнок должен последние два



Юридические консультации

года учиться в одной школе. Правда ли это? Педагоги школы, где мы учимся сейчас, конфликтуют между собой, пытаются решить свои проблемы за счёт детей и родителей.

Н.А. Королёва

Представление к награждению учащихся медалью за особые успехи в учении регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 03.12.99 № 1076 «Об утверждении положения о золотой и серебряной медалях «За особые успехи в учении», о похвальной грамоте «За особые успехи в изучении отдельных предметов» и похвальном листе «За отличные успехи в учении».

Никаких обязательных условий, кроме как отличной учёбы, документ не устанавливает. В Вашей ситуации следует проконсультироваться в органе управления образованием, поскольку решение педагогического совета о присуждении медалей учащимся за успехи в учении утверждается именно там.

В связи с выплатой вознаграждения за классное руководство (постановление Правительства РФ № 854 от 30.12.05) возник вопрос: в школе 29 классов, из них получили надбавку 25 классных руководителей, а ещё за четыре класса классным руководителям (второе классное руководство, так как школа приняла несколько молодых специалистов, отказавшихся в первый год после института выполнять обязанности классных руководителей) не заплатили, ссылаясь на п. 3 Предложений ЦК Профсоюза... где сказано, что размер вознаграждения не может превышать 1000 руб.! Но п. 6 говорит о том, что ограничений по выполнению функций классных руководителей не установлено, следовательно, оплата четырём педагогам должна производиться за два классных руководства. Разъясните, пожалуйста, правильно ли мы понимаем? А также какие действия мы можем предпринять по защите своих прав? Мы получаем за одно классное руководство по приказу директора.

Шеншина

Не совсем понятно, на какой документ Вы ссылаетесь в отношении предложений ЦК Профсоюзов. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 30.12.05 № 854 вознаграждение выплачивается за выполнение обязанностей классного руководителя, а не за работу в определённом количестве классов. Более того, обратите внимание, для городских и сельских школ указан нормативный минимум численности детей в классе, за руководство которым поощряется педагогический работник. Максимальное количество учащихся, охваченных классным руководством, в документе не указано.

Рекомендуем Вам по вопросам оплаты труда обращаться в бухгалтерию образовательного учреждения (централизованную бухгалтерию органа управления образованием).

www.edu.ru

2003 год. Вместе с учителем математики Любовью Панферовой из московского лицея № 1502 премированы ещё двое педагогов той же школы.

Итого: за три года шесть учителей. Не густо.

Комментарий

Александр Абрамов, член-корреспондент Российской академии образования:

— Несколько лет я был членом комиссии по присуждению премий президента и правительства в области образования. Если проанализировать состав лауреатов за истекшее время, то выяснится: процент чиновников из обеих столиц безумно высок. Следует заметить, что в годы СССР такого не было. Сопредседателями комиссии по Ленинской премии были академик Мстислав Келдыш, признанный лидер науки, президент АН СССР, и писатель Николай Тихонов. Оба профессионалы высочайшей пробы. И ещё, доля самих судей из высокой комиссии по присуждению премий, уже получивших её, ошеломляет. Боюсь, что естественная идея сформировать полное собрание сочинений лауреатов закончится провалом.

ДОСЛОВНО

«Подушевой норматив — это цена, но цена по своей природе какая-то странная. Ибо она определяется не во взаимодействии миллионов производителей и потребителей образовательных услуг, а неким решением сверху. Это решение определяется, мягко говоря, очень укрупнёнными и явно внеэкономическими факторами» (...) У государства не существует никакого экономического механизма оценки и стимулирования качества работы школы. Ну разве что власти присвоят школе какой-то статус или назначат экспериментальной площадкой и будут доплачивать 15% — в принципе разницы никакой...»

Анатолий Пинский

«Как оценить труд учителя в добротной гимназии, работающей с отборными детьми, со всем дорогостоящим техническим обеспечением, по передовым технологиям, и — труд учителя из сельской школы, у которого в распоряжении лишь мел, доска, а за партами — двадцать узбеков, семеро таджиков и двое земляков-односельчан? Невозможное, бессмысленное дело! И в Министерстве образования это отлично понимают. Поэтому, как измеряли «качество педагога» по проценту успеваемости учеников, так и будем. А побеждает при такой шкале оценок всегда (у нас в Тамбове, разумею) областной физико-математический лицей».

Елена Сальцберг, координатор проекта НФПК, сотрудник ИПКРО (г. Тамбов) ИД