



## Вопрос — ответ

### Где можно найти штатные расписания для общеобразовательных школ, утверждённые не позднее 2004 года?

Такие документы позднее 2004 года на федеральном уровне не разрабатывались. Штатное расписание в соответствии со статьёй 32 Закона РФ «Об образовании» образовательное учреждение составляет самостоятельно. Основой для расчёта количества ставок учителей является Государственный образовательный стандарт общего образования.

**У меня в школе на основании приказа № 84-а от 20.02.2007 г. были сняты 1,75 ставки уборщицы. Экономисты опирались на Письмо Минобрнауки РФ № 40-м от 21.05.1997 г. «О типовых штатах образовательных учреждений». Но школа работает в двухсменном режиме и шестидневки (площадь 1649 кв.м), в отдельных зданиях расположены школьные подразделения — клуб и технические мастерские (вместе это около 500 кв.м). Эти подразделения также работают в двухсменном режиме. Раньше школа имела в штате семь уборщиц, оставили на все территории только 5,25. Правомерно ли это сокращение, тем более что Письмо Министерства предполагало привлечение к уборке старшеклассников?**

Скорее всего, вы неточно указали реквизиты документа, поскольку в 1997 г. не существовало Минобрнауки РСФСР. Но, тем не менее, вид указанного вами документа не является актом, порождающим правовые последствия для участников образовательной деятельности, поскольку он издан в виде Письма. Такие документы имеют только информативный, рекомендательный характер. Согласно статье 32 Закона РФ «Об образовании» штатное расписание образовательное учреждение разрабатывает самостоятельно. При этом ставки уборщиц помещений вводятся с учётом нормы убираемой ими площади.

В Письме Минобрнауки РФ № 06-1479 от 29.09.2006 г. «О Методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по организации деятельности спортивных школ в РФ») одна ставка уборщицы планируется на 500 кв.м убираемой площади, а одна ставка рабочего по комплексному обслуживанию помещений планируется в расчёте на 400 кв. м убираемой площади. В Письме Минобрнауки РФ № 981/28-12 от 01.07.2002 г. «О рекомендациях

Численность работников зависит от вида образовательного учреждения, режима его работы, количества обучающихся, учебных групп (классов).

В штате образовательного учреждения предусматривают четыре нормативных категории работников. К **административному персоналу** относят: руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, заведующего библиотекой. К **педагогическому персоналу** относят: учителя, воспитателя, педагога-психолога, учителя-дефектолога, преподавателя, преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководителя физического воспитания, мастера производственного обучения, концертмейстера, музыкального руководителя, классного воспитателя, социального педагога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя (включая старшего), инструктора по труду, инструктора по физической культуре.

К **учебно-вспомогательному** персоналу относятся должности психолога, старшего вожатого, бухгалтера, библиотекаря, организатора экскурсий, аккомпаниатора, медицинской сестры, документоведа, техника по ремонту аппаратуры, лаборанта (включая старшего), секретаря-машинистки, кассира (включая старшего), делопроизводителя, заведующего хозяйством.

К категории **обслуживающий персонал** следует отнести работников по должностям: рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водителя автомобиля, механика по ремонту швейного оборудования, рабочего по стирке и ремонту спецодежды, слесаря-сантехника, машиниста (кочегара) котельной, оператора котельной, оператора теплового пункта, гардеробщика, истопника, грузчика, дворника, садовника, сторожа, кочегара, электрика, подсобного рабочего, возчика, кладовщика, уборщика производственных и служебных помещений, шеф-повара, повара.

Не допускается введение в школы должностей, по которым отсутствуют тарифно-квалификационные характеристики. Нельзя допускать и оплату труда, предусмотренную для профессорско-преподавательского состава вузов в школах и учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Расчёт штатной численности работников школы начинается с определения количества ставок педагогического персонала на одну учебную группу (класс). Для этого учитывают число учебных часов и установленную норму учебной нагрузки педагогического работника в неделю.

$$\text{Количество педагогических ставок} = \frac{\text{общее число учебных часов в неделю по каждой учебной группе}}{\text{норма учебной нагрузки педагогов школы}}$$



Расчёт количества педагогических ставок на один класс (курс) осуществляется на основе Базисного учебного плана школы.

На изменение порядка формирования штата школы влияют общественные явления. В этом случае Министерство образования издаёт специальные нормативные документы, где рекомендует тем или иным образом изменить структуру штатного расписания школы.

Например, на основе рекомендаций специалистов Института коррекционной педагогики РАО для интегрированно-го воспитания и обучения детей с отклонениями в развитии в дошкольных образовательных учреждениях Минобразования РФ было рекомендовано ввести в их штатное расписание должности учителя-дефектолога (логопеда, олигофренопедагога, тифлопедагога, сурдопедагога), воспитателя, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, социального педагога, педагога дополнительного образования, сурдотехника, медицинского персонала (невропатолога, офтальмолога, медицинской сестры).

Необходимость повысить воспитательный потенциал образовательного процесса в школе, преодолеть рост подростковой преступности, беспризорности и безнадзорности, наркомании, снижение общей культуры молодёжи, усиление националистических, сектантских влияний на детей и молодёжь обусловили появление в 2002 г. рекомендаций Минобразования РФ (Письмо № 30-51-221/20 от 01.04.2002 г.) о введении в штат образовательных учреждений должностей заместителя директора по воспитательной работе, психолога и социального педагога.

Для развития партнёрства различных межведомственных структур, ведущих работу по месту жительства среди детей и подростков в образовательных учреждениях, Минобразованием РФ (Письмо № 813/28-16 от 13.11.2000 г.) рекомендовано было ввести должности социального педагога, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, педагога-психолога, классного воспитателя.

Особенности в составлении штатного расписания определяются режимом учебных занятий. Так, в школах, где проводятся занятия во вторую и третью смены, дополнительно устанавливаются должности уборщиков служебных помещений из расчёта: норма убираемой площади на одну ставку рабочего равна 500 кв.м. Уборка стен и окон при этом не относится к понятию «убираемая площадь помещения» и оплачивается работникам отдельно. Количество ставок уборщиков в школе будет определяться следующим образом:

$$\text{Количество ставок рабочих по уборке площадей образовательного учреждения} = \frac{\text{совокупная площадь для уборки (на основе технического паспорта учреждения)}}{\text{норма убираемой площади на одного рабочего}}$$

по формированию штатной численности работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» на каждые 250 кв.м убираемой площади планируется 0,5 ставки уборщика.

В своё время Министерство просвещения СССР издало Письмо № 63-М от 19.08.1987 г. «О порядке определения убираемой площади в общеобразовательных школах и установления должностей сторожей», в котором предложил порядок расчёта таких ставок. В частности, при расчёте количества должностей уборщиков служебных помещений в штатные расписания могут вводиться целые, 0,25; 0,5; 0,75 единицы должности. Округление может производиться в следующем порядке: итоговые цифры менее 0,13 отбрасываются, цифры 0,13–0,37 округляются до 0,25; цифры 0,38–0,62 округляются до 0,5; цифры 0,63–0,87 округляются до 0,75, а свыше 0,87 — до единицы. Например, при убираемой площади 1400 кв.м устанавливается 2,75 единицы должности уборщика служебных помещений (1400 кв.м: 250 кв.м 0,5 (штатный норматив) = 2,8 ед. В штатном расписании предусматривается 2,75 ед. должности).

Если в школе есть группы продлённого дня (независимо от количества смен), дополнительные должности уборщиков служебных помещений устанавливаются из расчёта 0,5 единицы на каждые 250 кв. м убираемой площади, используемой этими группами для различных занятий.

**Как известно, Законом «Об образовании» допускается то, что образовательное учреждение само формирует своё штатное расписание в пределах средств, выделенных ему по установленным нормам. Допускается также в штатное расписание вместо одних должностей, предусмотренных Типовыми штатами, вводить другие. Но чётко это не прописано ни в одном нормативно-правовом акте. И любая проверяющая организация требует строгого соблюдения Типовых штатов. Так, например, проверяющие из Контрольно-счётной палаты посчитали введение в штат образовательного учреждения должностей социального педагога, водителя автобуса, механика автобуса, психолога, бухгалтера незаконным и потребовали привести штатное расписание в соответствие с Типовыми штатами или выплачивать зарплату по этим должностям не из средств субвенции, а за счёт средств местного бюджета. Как определить, по какой должности оплачивать труд из субвенции, а по какой нет? И законны ли эти требования, не противоречат ли они Закону РФ «Об образовании»? И как поступать дальше, если получен акт о данном нарушении и сумма выплат**



Вопрос – ответ

**по заработной плате по этим должностям отнесена к нецелевому использованию средств субвенции и может быть изъята из бюджета образовательного учреждения?**

Штатное расписание оформляется в соответствии с Постановлением Госкомстата РФ № 1 от 05.01.2004 г. «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» (УФ Т-3), в нём указывают тарифные ставки и надбавки на всех работников образовательного учреждения (пункт 81 Типового положения об общеобразовательном учреждении, пункт 2 статьи 32 Закона РФ «Об образовании»).

Специальных актов по типовым формам штатных расписаний образовательных учреждений в 1995–2005 гг. для общеобразовательных школ не разрабатывалось. Составление штатного расписания — это право и обязанность самой школы.

Штатное расписание составляется руководителем школы на основе Государственного образовательного стандарта общего образования и образовательной программы, реализуемой школой. Штатное расписание утверждается органом управления образования, которому подотчётна школа. Введение в штатное расписание школы различных должностей находится в компетенции руководителя школы в соответствии с её финансовыми возможностями.

Штатное расписание колледжа составляет его администрация на основании Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования. Количество ставок и финансирование по ним согласовываются с органами управления. Практика показывает, что для введения каких-либо должностей сверх имеющегося утверждённого состава работников в орган управления образованием должно быть направлено ходатайство от руководителя колледжа с обоснованием необходимости их введения.

Вопросы определения порядка выплаты заработной платы в образовательном учреждении должны согласовываться с учредителем на основании актов органов исполнительной власти субъекта РФ или органов местного самоуправления о бюджетировании образовательных учреждений. Акт инспекционной службы, составленный без ссылки на действующие нормы законодательства РФ, можно обжаловать в суде и надзорных органах.

**Продолжение на с. 122**

Для составления тарифных списков в школе создаются:

- тарифная аттестационная комиссия;
- экспертная комиссия для определения доплат за неблагоприятные условия работы. Все результаты деятельности комиссий оформляются приказом руководителя школы.

Поскольку Типовые штаты образовательных учреждений, утверждённые государственными органами управления образования, имеют рекомендательный характер, требовать полного выполнения таких рекомендаций не имеют право ни инспекционные службы, ни органы управления образованием. Школа формирует своё штатное расписание в пределах средств, выделенных ей по установленным нормам. Допускается также введение в штатное расписание вместо одних должностей, предусмотренных Типовыми штатами, другие. Важно и то, что школа может содержать некоторые должности за счёт средств, полученных от юридических и физических лиц, либо за счёт доходов от собственной деятельности. При введении новых должностей в штатное расписание не следует забывать, что не все наименования должностей педагогических работников гарантируют их исполнителям установленные законодательством льготы: сокращённую рабочую неделю, удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Органы управления образованием не вправе обязывать школы приводить штатные расписания учреждений к соответствующим Типовым штатам или иным нормативам, если школа не выходит за пределы средств, выделенных ей по финансовым нормам. **НО**

# Геральдика.ру



Адрес: 119991, Москва, Ленинский пр-т, д. 29.  
Телефон: (495) 955-48-93  
<http://geraldika.ru> E-mail: [support@geraldika.ru](mailto:support@geraldika.ru),  
[yury@rocich.ru](mailto:yury@rocich.ru) ICQ: 72278968  
Редактор сервера, менеджер по маркетингу  
Юрий Перфильев

Редакция журнала «Народное образование» благодарит руководителей сервера Геральдика.ру и менеджера Юрия Перфильева за любезно предоставленные векторные макеты гербов городов и регионов России.



Вопрос – ответ

**Существуют ли нормативные акты, законы, регулирующие штатные расписания (разрядные диапазоны, наименования должностей и т.п.), выпущенные более поздно, чем есть у нас (1995, 1986... и т.д.). Помимо этого, в соответствии с какими документами регламентируется количество вспомогательного и обслуживающего персонала (кладовщики, прачки, кастаньяши...)?**

Согласно пункту 38 Типового положения о государственных, муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей эти учреждения самостоятельно определяют структуру управления своей деятельностью, утверждают штатное расписание, распределяют должностные обязанности, устанавливают заработную плату работникам учреждения на основе Единой тарифной сетки в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размер их премирования в пределах имеющихся средств.

Согласно п. 81 Типового положения об общеобразовательном учреждении учреждение устанавливает структуру управления своей деятельностью и штатное расписание; осуществляет подбор, приём на работу сотрудников, распределение должностных обязанностей, несёт ответственность за уровень квалификации работников; устанавливает ставки заработной платы и должностные оклады работников на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, решениями аттестационных комиссий, а также определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах собственных финансовых средств и с учётом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами.

В Письме Минобразования РФ № 23, ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ № 146 от 22.04.1997 г. «Ответы на вопросы, возникающие по аттестации руководителей и педагогических работников, оплате их труда, штатным нормативам, совместительству и другим вопросам» указано, что в соответствии со статьёй 32 Закона РФ «Об образовании» образовательное учреждение самостоятельно устанавливает своё штатное расписание в пределах выделенных ему средств.

При утверждении штатного расписания школа может использовать в качестве примерных нормативы типовых штатов, утверждённых для данного

- разработать программу педагогического мониторинга профессиональной компетентности на определённый срок;
- внести итоги мониторинга в единую карту профессиональной компетентности каждого учителя.
- организовать с учителями школы методическую работу на диагностико-прогностической основе.

Попытаемся ответить на вопрос: как определить модель профессионально компетентного педагога? К сожалению, сегодня отсутствует единый подход к определению понятия «профессиональная компетентность» учителя. Лексическое значение понятия «компетентный» в словарях трактуется как «осведомлённый, авторитетный в какой-либо области».

Изучением профессиональной компетентности занимались многие исследователи: Б.Г. Ананьев, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, Т.И. Шамова и другие. В работах этих исследователей раскрыты такие аспекты педагогической компетентности:

- управленческий аспект: как учитель анализирует, планирует, организует, контролирует, регулирует учебный процесс взаимоотношения с учащимися;
- психологический аспект как влияет личность учителя на учащихся, как педагог учитывает индивидуальные способности школьников;
- педагогический аспект: с помощью каких форм и методов учитель ведёт обучение школьников.

Обобщая определения профессиональной компетентности, названные учёными, можно сделать вывод о том, что профессиональная компетентность учителя — это совокупность умений структурировать научные и практические знания для лучшего решения педагогических и воспитательных задач.

Основные показатели профессиональной компетентности, на наш взгляд, таковы: умение использовать в практической деятельности профессиональные психолого-педагогические знания в зависимости от педагогической ситуации, целей и задач профессиональной деятельности, владение современными образовательными технологиями. В трудовой деятельности профессионально компетентного учителя на достаточно высоком уровне проявляются культура педагогического общения, яркая личность учителя, обученность и воспитанность школьников. Первые качества составляют процесс труда, а два последних — его результат.

У каждого учителя профессиональная компетентность складывается неравномерно и по существу в течение всей профессиональной жизни. Увидеть динамику развития этого качества и означает оценить компетентность учителя, сделать прогноз его профессионального роста.

**Критерий** мы будем рассматривать как признак, на основании которого классифицируются изменения и их оценка. **Показатель** — характеристика какого-либо аспекта критерия оценки качества. При разработке критериев и показателей



необходимо учитывать выбранный научный подход. Так, например, если при изучении сформированности компетентности педагога взят процессуальный подход Н.В. Кузьминой, то в программе мониторинга должны присутствовать такие критерии и показатели:

- подготовка педагога к организации учебно-воспитательного процесса, показатели к этому критерию — соответствие плана урока поставленным целям, наличие дидактического материала и так далее;

- коммуникативный и организаторский компоненты деятельности педагога; показателями к этому критерию могут быть умение определять цели и задачи урока; мотивировать школьников; способность рационально организовать их работу; владение содержанием учебного предмета; обратная связь с классом; целесообразное использование наглядности и ТСО; умение выстраивать межпредметные и внутрипредметные связи; рационально распределять учебное время; соблюдать основные санитарно-гигиенические требования к уроку, правила охраны труда и техники безопасности.

Другой вариант оценки деятельности педагога (набор показателей) — это эмоциональность урока, оптимальность его темпа и ритма, методическая и педагогическая реакция учителя на ситуации, которые возникают на уроке, умение перестраиваться в связи с трудностью материала, непониманием учащихся, их неподготовленностью к уроку; проявление индивидуальности учителя, его взаимоотношения с классом, культура речи, способность увлечь ребят, умение владеть классом, поддерживать дисциплину и активность на протяжении всего урока, педагогический такт учителя, терпение слушать ученика.

При оценке урока полезно выявить владение контрольно-диагностической деятельностью учителя (рефлексивный компонент). Показатели этой компетенции — характеристика реальных учебных возможностей ученика; способность определить тип урока в соответствии с поставленными задачами и содержанием учебного материала, обосновать отбор его содержания и оптимальность выбранных методов и приёмов обучения; объяснить, как осуществлялся дифференцированный подход к различным группам учащихся; как обеспечивался систематический и разнообразный контроль и самоконтроль школьников, определить оптимальное место домашнего задания с учётом индивидуальных возможностей ребят (содержание, объём, посильность и т.д.); послужит ли домашняя работа базой для следующего урока, направлено ли домашнее задание на развитие самостоятельной работы (каких навыков, на упрочение каких знаний?).

Если выбран личностный подход к определению сформированности профессиональной компетентности педагога, то в программе мониторинга должны присутствовать такие критерии: владение педагогическими, психологическими,

типа, вида образовательного учреждения. В образовательных учреждениях, где объём работы превышает нормативы, предусмотренные типовыми штатами, а также в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы повышенного уровня, следует сверх средств на оплату труда работников, рассчитанных по типовым штатам, предусматривать дополнительные средства для введения должностей работников, необходимых для реализации соответствующих образовательных программ и для обеспечения нормальной работы этих учреждений.

Например:

«Гимназия реализует общеобразовательную программу повышенного уровня, для чего необходимо иметь высококвалифицированные педагогические кадры, соответствующую материальную базу и достаточное финансирование.

При утверждении штатного расписания гимназия может использовать в качестве примерных Типовые штаты начальных, неполных средних и средних общеобразовательных школ и школ с продлённым днём, утверждённые Приказом Минпроса СССР № 264 от 31.12.1986 г. с учётом их корректировки в соответствии с реализуемой образовательной программой.

Для определения численности работников, занятых уборкой помещений, следует иметь в виду, что площадь классов и других помещений общеобразовательных учреждений, ранее исключаемая из подсчёта убираемой площади, поскольку она закреплялась для уборки за учащимися старших классов, в настоящее время исключаться из подсчёта не должна, так как привлечение обучающихся к труду, не предусмотренному образовательными программами (в том числе по уборке помещений) согласно Закону РФ «Об образовании», не допускается.

Не допускается введение в образовательные учреждения должностей, по которым отсутствуют тарифно-квалификационные характеристики.

Штатные расписания учреждений дополнительного образования детей устанавливаются в пределах выделенных средств применительно к Типовым штатам, утверждённым Приказами Минпроса СССР № 164 от 14.12.1977 г. (клубы моряков), № 32 от 21.02.1979 г. (станции (базы) юных туристов), № 135 от 20.07.1987 г. (дома пионеров, станции юных техников и натуралистов, детские парки)».

В период, о котором вы спрашиваете, издавались только рекомендации по составлению штатных расписаний в виде таких документов, как:



## Вопрос – ответ

Письмо Минобразования РФ № 981/28-12 от 01.07.2002 г. «О рекомендациях по формированию штатной численности работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; Письмо Минобразования РФ № 06-21ин/25-06 от 20.07.2000 г. «О штатном расписании библиотек образовательных учреждений»; Письмо Минобразования РФ № 27/909-6 от 30.03.2000 г. «О рекомендациях по формированию штатной численности работников специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии». В этих же документах указано количество ставок вспомогательного персонала.

**Какова должна быть минимальная численность работников при создании различных подразделений и структур в организации?**

Эти вопросы находятся только в компетенции образовательного учреждения. Свою организационную структуру и штатное расписание учреждение разрабатывает самостоятельно и утверждает у учителя.

Вопросы численности работников органов управления образования с формулами расчёта этой численности представлены в Письме Минобразования РФ № 38-06-11 от 17.11.2003 г. «О направлении типовых структур и нормативов численности органов управления образованием и методических рекомендаций по их применению» (ОвД // Межведомственный информационный бюллетень. 2004. № 2–4). Расчётные таблицы и пример расчёта численности работников службы труда образовательного учреждения представлены в Приказе Минобразования РФ № 662 от 11.03.1998 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

Елена Болотова

методиками, знаниями и умениями, методами, приёмами и технологиями обучения. Показатели этого критерия — научно-теоретическая подготовка, знание психологических особенностей школьников, владение содержанием учебного предмета и так далее.

Наиболее сложно, на наш взгляд, оценить профессионально значимые качества педагога. В настоящее время существует достаточно много классификаций по оценке профессионально значимых качеств педагога. Учёные предлагают оценивать эмоциональную стабильность, уровень экстраверсии, акцентуации характера, стиль общения, профессиональные мотивы, эрудицию, темп речи, организаторские умения, педагогическое мышление, наблюдательность, открытость по отношению к новому. Очень важно, чтобы набор профессионально значимых качеств определялся с согласия учителей вашего коллектива.

Молодым руководителям образовательных учреждений мы рекомендуем результативный подход (В.В. Краевский, И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин) к оценке сформированности профессиональной компетентности педагогов. Некоторые методики предлагают такую модель мониторинга результативности деятельности учителя: выявляются профессиональные затруднения учителя, его сильные стороны, зоны неопределённости, а затем выстраивается методическая работа, помощь ему. В работе методической службы школы одним из приоритетных направлений становится управление качеством образования с помощью системы диагностики обученности школьников. Такой подход предполагает следующие критерии: степень усвоения учениками содержания учебных программ; обретение ими опыта репродуктивной и творческой деятельности, изменение эмоционально-ценностных отношений к содержанию учебного предмета. Вот примерный набор критериев и показателей.

*Критерий: качество образования. Показатели:*

- сформированность общеучебных умений и навыков:
  - учебно-организационные умения (организация рабочего места; выполнение правил личной гигиены учебного труда; принятие учебной цели; выбор способов деятельности);
  - учебно-коммуникативные умения (устная речь, пересказ, описание, рассуждение, письменная речь: сочинение, оформ-

ление лабораторных опытов; учебное слушание);

— учебно-интеллектуальные умения: овладение приёмами умственной деятельности (сравнение, анализ, систематизация, абстрагирование, моделирование, мысленный эксперимент);

— учебно-информационные умения (способы получения знаний: чтение, работа с учебником, с другими источниками знаний);

- познавательная и творческая активность в процессе обучения:

— количество занимающихся по индивидуальным планам и программам (в %);

— занимающихся на факультативах;

— изучающих отдельные предметы углублённо;

— являющихся членами научных обществ учащихся;