



Приведу пример. Директор сообщает, что цель школы — готовить конкурентоспособного выпускника. Примерный его портрет достаточно хорошо прописан в концепции модернизации российского образования: выпускнику необходимы не только знания, но и способность к самоопределению, мобильность, творческое, критичное мышление и т.д. Чтобы воспитать такого человека, необходимо уделять внимание вопросам социальной компетентности учащихся. При этом учебный процесс должен быть выстроен так, чтобы максимально обеспечивать ученикам выбор, учить коммуникативной культуре, групповым формам работы. Может ли школа воспитать такого выпускника? Что реально представляет она собой? Стены абсолютно «обнажены». Детские творческие работы отсутствуют. Но вывешены картины талантливой учительницы (в вестибюле). В классах — планшеты, на которых размещаются «оперативные» объявления, распечатанные на принтере однообразным шрифтом. На уроках — мёртвая тишина, в коридорах — ни одной открытой двери. Все классы и рабочее место учителя оснащены современной техникой. Профессиональное взаимодействие коллег во многом осуществляется через Интернет, вплоть до того, что ученики поздравляют учителей открытками по электронной почте. Рабочий день учителя не начинается без просматривания сообщений в компьютере. Учёт успеваемости ведётся также в электронном виде. Школа гордится большим количеством выпускников-медалистов. На кабинете директора (на втором этаже) отсутствует какой-либо опознавательный знак. За первой дверью скрывается просторное помещение со столом для переговоров. Здесь же находится секретарь. Только попав в это помещение, узнаешь о том, что это кабинет руководителя. На второй двери надпись: «... — директор». За второй дверью — в виде буквы «Т» — стол руководителя и стол для присутствующих, кресло директора и несколько стульев для посетителей. Скорее всего, на них садятся наиболее приближённые к директору лица. В кабинете есть и ещё одна дверь. За ней — комната релаксации руководителя. Диван. Напротив панно: на чёрном фоне — золотое дерево с многочисленными ветвями. На самом деле в этой школе растут «золотую молодёжь». Здесь существуют достаточно жёсткие требования к форме для учеников — деловой костюм с начальной школы, правила приёма весьма непрозрачны. Кабинет директора затерян и недоступен, что свидетельствует о высокой властной дистанции. Организационная культура школы полностью отождествляется с офисом. 90% выпускников поступают в отраслевой престижный институт. **Скрытая реальность школы в том, что она поддерживает элитную страту, а вовсе не готовит ученика к конкуренции.** И это не плохо и не хорошо — **такова реальность в отличие от декларации.**

Кабинет директора может многое рассказать о том, что представляет собой школа: каким образом принимаются решения, что здесь принято, а что не принято. Рассмотрим несколько вариантов.

Юридические консультации



На вопросы читателей отвечает юрист, доктор юридических наук Любовь Погребняк

 Я педагог по образованию. До 2001 года жила и работала в Республике Молдова, педагогический стаж — 20 лет. В 2001 году мы переехали на постоянное место жительства в Россию, где я работаю педагогом дополнительного образования по настоящее время. Войдёт ли мой стаж, заработанный за пределами России, для начисления досрочной трудовой пенсии (по выслуге лет) и что для этого необходимо предоставить?

А.А. Замашкина, Ивановская область, г. Фурманов

Войдёт ли стаж, заработанный в России, в частности в Республике Молдова, для начисления досрочной трудовой пенсии и что для этого необходимо предоставить?

В соответствии с Соглашением, заключённым между Правительством РФ и Республикой Молдова от 10.02.95, стаж, заработанный в Республике Молдова, войдёт в стаж для начисления досрочной трудовой пенсии по старости.

Для подтверждения этого факта гражданину необходимо предоставить в пенсионные органы России по месту жительства справку на его имя о том, что за него с 01.01.91 по 2001 год уплачивались страховые взносы в Социальный фонд Республики Молдова.

 Ваш журнал в 2000 году № 8 напечатал в разделе «Официальные документы» классификацию должностей по группам персонала работников общеобразовательных учреждений, где в первой группе (Административный персонал) значится и заведующий библиотекой. Согласно этой классификации, в школе с количеством классов от 29 и более заведующий библиотекой должен иметь 14-й разряд оплаты труда. Но во всех юридических консультациях говорят о 13-м разряде, ссылаясь на приказ Минобразования от 04.08.95 №58-М «О разрядах оплаты труда по ЕТС работников культурно-просветительных учреждений». Хотелось бы узнать, являются ли публикации в вашем журнале весомыми в юридическом плане? Мы, школьные библиотекари, как никто обделены законодательной



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

базой, не имея определённого статуса и кто-то правильно выразился, что мы «между небом и землёй», никому не нужны. Очень надеюсь на ваше участие, и не только я одна, а библиотекари всех наших школ.

Л.Д. Абросимова, руководитель МО школьных библиотекарей Бурейского района (п. Новобурейский)

Существует ли зависимость оплаты труда библиотекаря от группы по оплате труда руководящих работников, к которым отнесена школа?

Разряды оплаты труда, наименования должностей библиотечных работников и требования к их квалификации определяются в соответствии с ТКХ по должностям работников культуры (приложение № 2 к постановлению Минтруда РФ от 01.02.95 № 8). Оплата библиотекарей производится в диапазоне 6–11-го разрядов ЕТС.

Порядок установления разрядов оплаты труда по должностям библиотечных работников имеет некоторые особенности по сравнению с педагогами. У библиотечных работников категории или наименования «ведущих» не присваиваются, а являются частью наименования их должности: 7–8-й разряд ЕТС — «библиотекарь II категории»; 9–10-й — «библиотекарь I категории»; 11-й разряд — «ведущий библиотекарь».

В зависимости от группы по оплате труда руководящих работников оплата труда в диапазоне 11–13-го разрядов ЕТС варьируется только у заведующей школьной библиотекой.

Так, например, если в штат образовательного учреждения, отнесённого к I группе по оплате труда руководящих работников, введена должность заведующего библиотекой, то оплата труда должна осуществляться по 13-му разряду ЕТС. Если образовательное учреждение отнесено ко II группе по оплате труда руководящих работников, то заведующий библиотекой работает по 12-му разряду ЕТС. Если само учреждение образования отнесено к другим по оплате труда руководящих работников, заведующим библиотеками устанавливается 11-й разряд оплаты труда по ЕТС, предусмотренный в библиотеке, не отнесённых к группам по оплате труда руководящих работников.



6 июня 2005 года в Эстонии Государственным Советом принят закон о том, что выпускники Тартуского государственного университета, окончившие его до 1991 года и проработавшие 5 лет, считаются магистрами (г. Тарту, Эстония). Закон имеет примарную силу. Его можно найти в Интернете по адресу: www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=909041.

Я окончила ТГУ, историко-филологический факультет, работаю учителем русского языка и литературы в школе, имею высшую квалификационную категорию (14-й разряд). Возможно ли повышение моего разряда на один или два, исходя из вышеуказанного закона?

Л.А. Терёхина, г. Псков

Первая модель. В кабинет ведут две двери. Чтобы попасть на приём к директору, необходимо преодолеть препятствие в качестве секретаря — символ властной дистанции в организации. Помещение, в котором располагается директор, небольшое: стол, ряд стульев. Справа от стола — журнальный стол и два массивных кожаных кресла. В кабинете такой модели профессиональные вопросы решаются в плоскости стол — ряд стульев. Сотрудники и руководитель дистанционированы друг от друга. Решение принимается практически индивидуально. Только в том случае, если необходимо провести расширенное совещание, директор покидает свой кабинет. В плоскости стол — кресла решаются главным образом вопросы между руководителем и кем-то равным по статусу. С помощью этой плоскости руководитель поддерживает и свою «демократичную» позицию — приглашает изредка кого-то из учеников, чтобы дать им поручение.

Вторая модель. В кабинет руководителя — две двери. Одна дверь ведёт к директору. Ею пользуются (как осознал в ходе анализа организационной культуры сам директор) сотрудники, которые поддерживают неформальные отношения с руководителем. Чаще всего заходит, чтобы решить профессиональные проблемы, заместитель по воспитательной работе. Вторая дверь ведёт к директору через секретаря, который ограничивает доступ к первому лицу. В эту дверь входят все остальные заместители.

В моей практике встречались ситуации, когда властная дистанция между директором и подчинёнными подчёркивалась отнюдь не секретарём. У директора может и не быть секретаря или он находится в другом месте. Властная дистанция может создаваться двойной дверью, подобно входу в квартиру. Если человек впервые попадает в школу, он при входе в кабинет, открывая одну дверь и видя вторую, типично реагирует: «Ой!..» Вторая дверь как бы посылает ему сигнал: «А ты хорошо подумал о том, с чем идёшь сюда?»

Третья модель. В кабинет ведут последовательно две двери и за первой — стол секретаря. В достаточно просторном кабинете — стол директора. К нему не примыкает никакой мебели. По сути, рабочее место руководителя уподоблено индивидуальной парте ученика. Но есть в кабинете и другой — длинный стол с большим количеством стульев. Такое устройство кабинета говорит о том, что властная дистанция директора повышена в отношении внешних посетителей. Однако как только посетители входят в кабинет, директор покидает своё индивидуальное рабочее место и садится с ними за один стол. Такой руководитель поддерживает равный статус и демократичную позицию за счёт «стола переговоров».

Четвёртая модель. В ней скрывается самый высокий уровень властной дистанции. На кабинете отсутствуют опознавательные знаки. Открывая первую дверь, посетитель попадает в небольшое помещение — в пустоту. Его оставляют наедине с собой. Далее следует дверь направо. Опознавательные знаки на ней также отсутствуют. Только за второй дверью находится стол и за ним



секретарь. Место секретаря располагается против следующей двери, на которой указаны имя и статус руководителя. Если дверь в кабинет директора открыта, то он может наблюдать по выражению лица секретаря, как он относится к посетителю. В целом такой кабинет руководителя напоминает лабиринт. Когда попадаешь в первое помещение, то между тобой и директором — стена (в буквальном смысле).

О том, чем на самом деле является школа, в значительной степени могут поведать официальные документы. Так, в одной из школ директор утверждал, что обновляет каждые пять лет управленческую команду. Это, с одной стороны, очень сложно, а с другой — новые люди в команде директора приносят новые идеи, что создаёт условия для развития школы. Однако в документации должность одного из заместителей формулировалась так: «заместитель директора». Не заместитель по учебно-воспитательной работе, по науке и т.д., а именно «заместитель». Это означало, что основные функции управления школой возложены были на этого человека с сильным формальным и неформальным авторитетом. В реальности заместитель выполнял функции первого лица. Другие заместители, которые периодически менялись, были всего лишь носителями интересных идей, но не более. Эти идеи позволяли позиционировать школу необычным образом. Основная же её деятельность подчинялась конъюнктуре.

Нередко управление организацией сравнивают с айсбергом: $\frac{3}{4}$ находятся «над водой», $\frac{1}{4}$ — скрытая реальность. «Надводная» часть организации описывается чаще всего схемами управления. В них отражается структура, функционал, кто и кому подчиняется. Но такие схемы малоинформативны и не отражают действительности — «подводную» часть. Держу в руках структуру «демократического управления школой» — так её преподносят. На схеме обнаруживаю название детского органа самоуправления — «Совет командиров». Дети в школе транслируют то поведение, которое демонстрируют им педагоги. Слово «командир» происходит из армейского лексикона. Много ли в армии демократии? А в школе, где в лексиконе активно используют слово «командир»? Сразу всё ясно.

Об организационной культуре школы многое могут рассказать символы и мифы. Но интерпретация их может быть затруднена, поскольку эти атрибуты нельзя рассматривать в отрыве от жизни. Можно говорить о некоторых стереотипах. Так, образ школы нередко ассоциируют с тюрьмой. Если окна зарешечены, всё запирается и закрывается (признаком этого могут служить и навесные замки), то в действительности школа близка к тюрьме, куда «помещают» ребёнка. При этом варианте профессиональные убеждения педагогов сводятся к тому, что дети неопытны, своего мнения у них быть не может, им всё надо «вдалбливать».

Противоположностью этой служит позиция: детство — уникальный возраст. Задача школы — создать условия для его

Возможно ли повышение разряда по оплате труда на один или два разряда при наличии степени магистра?

В соответствии с Приложением 1 к приказу Министерства образования России и Госкомвуза России от 14.12.95 № 622/1546. оплата труда педагогическим работникам производится:

— **на два разряда выше:**

работникам, имеющим учёные степени доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

— **на один разряд выше:**

работникам, имеющим учёные степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководителям, специалистам учреждений, имеющим почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»;

руководителям учреждений, имеющим другие почётные звания, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения — при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

К другим почётным званиям, за наличие которых повышается оплата труда работников учреждения образования, при указанных выше условиях, относятся почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный врач» и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный».

Таким образом, разряд по оплате труда за наличие степени магистра в настоящее время не предусматривается.



В документе «Приложение к письму МО РФ и профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.03» № 03-8ин/22-03/11 даны разъяснения по применению «Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений», утверждённого приказом Минобразования России от 26.06.2000 № 1908.

Прошу разъяснить п. 16, касающийся продления срока действия квалификационной категории (или разряда) на год, после которого работник уходит на пенсию. Зависит ли это от возраста работника и кто принимает решение по сохранению категории?

Обратившись в инспекцию по труду и заработной плате, мы получили два взаимоисключающих разъяснения от разных юристов.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

16. Срок действия квалификационной категории по заявлению работника в исключительных случаях (например, временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком, нахождение в командировке по специальности за рубежом, возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения **или ухода на пенсию**, нахождение в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» **и другие причины**) может быть продлён до одного года соответствующими органами управления образованием.

Заявления должны быть адресованы: на продление высшей квалификационной категории — федеральному, федеральным ведомственным органам управления образованием, органам управления образовательных субъектов РФ; на продление первой и второй квалификационных категорий — местным (муниципальным) органам управления образованием. Кроме того, орган управления образованием субъекта Российской Федерации может принять общее решение по данному вопросу.

Срок рассмотрения заявлений граждан, в том числе и по указанному вопросу, не должен превышать одного месяца.

17. В соответствии с пунктом 4.3 Положения трудовые споры по вопросам аттестации педагогических и руководящих работников рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, судах в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Административная процедура рассмотрения споров по вопросам аттестации Положением не предусмотрена, поэтому вышестоящие аттестационные комиссии или органы управления образованием не могут отменить решение нижестоящих аттестационных комиссий.

В МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ: Приказом от 28.11.2002 № 4159 в связи с отказом Минюста России в его государственной регистрации (письмо Минюста России от 31.10.2002 № 07/10203-ЮД) отменён приказ Минобрнауки России от 15.03.2002 № 864 «Об утверждении Примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере общего образования».

А. Коваль, замдиректора по УВР МОУ «Общеобразовательная гимназия № 13» г. Красноярск

Продлевается ли срок действия квалификационной категории (или разряда) на год перед уходом работника на пенсию. Зависит ли это от возраста работника и кто принимает решение по сохранению категории?

В соответствии с п. 16 Приложения к письму Министерства образования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.03 № 03-8 ин/22-03/11 продление срока действия квалификационной категории осуществляется в исключительных случаях соответствующими органами управления образованием по заявлению работника, но не более чем на один год.

полнокровного проживания, помочь открыть в ребёнке индивидуальность, способствовать выращиванию личности. В организационной культуре такой школы много открытых пространств, в которых ученик пробует свои силы и находит себя.

Школы нередко создают мифы для «внешнего потребителя». Так, директор одной из школ использовал очень грамотный тактический ход. Он собрал и оформил в виде брошюры смешные случаи о жизни школы, которые когда-либо имели место в её истории. Это создавало в глазах окружающих образ открытой школы и представление о её организационной культуре, в которой юмор — одна из ценностей.

Чтобы выявить истинную организационную культуру, истинные ценности коллектива, требуются специальные приёмы. Дело это нелёгкое. Те же мифы могут помочь понять её, но — далеко не всё. В одной из школ на августовском педсовете принята процедура — профсоюз называет имена тех, кто отработал в школе пять, десять, пятнадцать и более лет, а также тех, кто повысил свою квалификацию в прошлом учебном году. Каждый, чьё имя упоминается, получает символический подарок. Такая процедура, с одной стороны, подчёркивает значимость аттестации и ценность профессионального роста и опыта, а с другой — лояльность к организации. Так, руководитель создаёт и миф о герое. Если в качестве героя в организации считается человек, у которого только одна запись в трудовой книжке и руководство постоянно подчёркивает это, то ценность развития в организационной культуре невысока. Обновление коллектива не становится приоритетом в управлении, школа может быстро войти в застой.

Для понимания ценностей иногда используются неожиданные средства. Так, в одном городе активно осуществлялись программы развития толерантности. Управление образования решило продиагностировать директоров. Девочка-подросток обращалась к директорам нескольких школ с просьбой принять её в 6-й класс. Руководителей подкупала самостоятельность ребёнка и в то же время настораживало, что к ним на приём приходил не взрослый человек. А когда выяснилось, что девочка ВИЧ-инфицирована, то под разным предлогом ей отказывали в приёме в школу. Стала понятна «эффективность» работы по программам воспитания толерантности. От того, что произносятся хорошие слова, уровень толерантности ни у детей, ни у руководителей не повышался. Не происходило смены ценностей и в школе в целом.

Поскольку организационная культура — феномен описательный, то понять истинные ценности директору школы поможет описание организационных культур — типологии. Не рекомендую обращаться с этой целью к психологам. Предмет психологии — личность. Организации рождаются, живут, развиваются и умирают по своим особым законам. «Законы» психологии не применимы к организациям, поскольку **феномен организационной культуры — порождение отношений людей**. Этот уровень



проблем лежит в профессиональной области специалиста по управлению человеческими ресурсами. Чтобы успешно внедрять изменения и управлять развитием организационной культуры, предлагаю провести исследование в своей школе (по широко признанной в мировой практике типологии Ч. Хэнди):

1. Ознакомьтесь с типологией.

2. Проведите оценку по пятибалльной шкале символов, языка, процедур, ритуалов, норм и правил поведения в организации на соответствие различным типам организационной культуры школы в рамках типологии.

3. Выделите плюсы и минусы каждого из типов организационной культуры.

4. Отметьте, какой из типов организационной культуры ведущий (преобладающий) в школе, а какие — сопутствующие или менее выраженные.

5. Ответьте на вопросы:

- соответствуют ли декларируемые миссия, цели работы школы выделенному вами ведущему типу организационной культуры?
- какому из типов соответствуют в действительности заявляемые цели работы школы?
- какой из типов вы хотели бы видеть в будущем в качестве ведущего? (при этом учитывайте те недостатки, которые будет нести желаемый тип организационной культуры на основе выделенных вами плюсов и минусов различных типов);
- в чём заключается несоответствие между настоящим и желаемым?

6. Составьте план изменений. Спрогнозируйте и отразите в плане возможное сопротивление (риски) — кто, чему и в какой мере будет сопротивляться, не выражая открыто несогласия с изменениями. Набросайте как можно больше вариантов собственного поведения по преодолению сопротивления различных групп сотрудников. Не стремитесь сразу внести как можно больше изменений и достигнуть желаемого за короткий срок. Изменение квалификации сотрудника занимает в среднем от месяца до года, «переписывание» процедур — минимум год, структуры и стратегии — до трёх лет, типа организационной культуры в среднем — пять лет.

7. Следуйте тактике и стратегии плана намеченных перемен.

8. Поощряйте поведение сотрудников в соответствии с изменениями в профессиональном поведении.

Вот что писал Ч. Хэнди: «Важным аспектом в понимании организации является понимание её культуры. Тот, кто провёл время с любым множеством организаций или работал более чем в двух или трёх, проведёт различие их атмосферы, путей выполнения работы, уровней власти, человеческой свободы, видов индивидуальности. Организации различаются и варьируются, как нации и общества мира. Они имеют отличающиеся культуры — наборы ценностей, норм и убеждений, отражённых в различных структурах и системах. Культуры являются действующими событиями прошлого и климатом

Перечень оснований для продления сроков действия квалификационных категорий (например, уход за ребёнком, нахождение в командировке на работе по специальности за рубежом, нахождение в длительном отпуске до 1 года, временная нетрудоспособность, возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также уходом на пенсию) **целесообразно предусматривать в региональных отраслевых соглашениях**, в порядке, установленном законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Таким образом, работнику за год до ухода на пенсию согласно Приложению к письму Министерства образования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.03 № 03-8 ин/22-03/11 работнику должна продлеваться на год квалификационная категория (или разряд). Данное положение необходимо также отразить в региональных отраслевых соглашениях.

Заявления должны быть адресованы: на продление высшей квалификационной категории — федеральному, федеральным ведомственным органам управления образованием, органам управления образованием субъектов РФ; на продление первой и второй квалификационных категорий — местным (муниципальным) органам управления образованием. Кроме того, орган управления образованием субъекта Российской Федерации может принять общее решение по данному вопросу.



После 32-летней педагогической практики в школах Дагестана и Азербайджана в 2004 году, защитив кандидатскую диссертацию, я стал работать в должности старшего преподавателя кафедры теории и методики обучения иностранным языкам при ДГПУ с учебной нагрузкой 0,5 ставки. Меня сразу назначили и зам. декана по организационно-воспитательной работе (количество студентов — 1400 чел.) с надбавкой к зарплате 20% (269 руб.).

Скажите, пожалуйста, данная надбавка должна исчисляться с 0,5 ставки или с полного должностного оклада, если я занят на работе с 8.15 по 18.55 (окончание II смены занятий).

Это первый вопрос. Второй вопрос: должна ли бухгалтерия (администрация) начислять мне зарплату по 15-й квалификационной категории или по 16-й как руководящему работнику, у которого к моменту вступления в должность имелись звания «Учитель-методист», «Заслуженный учитель школ Республики Дагестан», «Победитель конкурса «Учитель года Дагестана-2003» в номинации «иностранные языки»? Стаж педагогической работы — 33 года.

А.Ш. Муталибов, старший преподаватель кафедры теории и методики обучения иностранным языкам Дагестанского госпедакадемии, кандидат педагогических наук



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Я был принят на должность старшего преподавателя на кафедру ДГПУ с учебной нагрузкой 0,5 ставки. Сразу же был назначен зам. декана факультета по организационно-воспитательной работе с надбавкой к зарплате 20%. Должна ли данная надбавка исчисляться с 0,5 ставки или с полного должностного оклада?

Данная надбавка исчисляется по 0,5 ставки старшего преподавателя по кафедре ДГПУ, так как Вы обязанности зам. декана факультета исполняли с надбавкой 20%, то есть за пределами основной работы старшего преподавателя и на общественных началах.

Должна ли бухгалтерия начислять мне заработную плату по 15-й квалификационной категории или по 16-й как руководящему работнику, у которого к моменту вступления в должность имелись звания «Учитель-методист», «Заслуженный учитель школы Республики Дагестан».

Согласно Приложению № 1 к приказу Министерства образования России и Госкомвуза России от 14.12.95 № 622/1646 п. 2.3.4. при наличии у работника двух оснований (наличие почётного звания или нескольких почётных званий и учёной степени) повышение оплаты труда производится по одному (максимальному) основанию в пределах 18 разрядов ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы.

Таким образом, бухгалтерия должна начислять Вам заработную плату по 15-й квалификационной категории, поскольку по трудовой книжке Вы приняты на должность старшего преподавателя кафедры ДГПУ.



С 1977 по 1982 год я работала в Доме пионеров руководителем кукольного кружка. В трудовой книжке точно такая же запись: **руководитель кружка**. Стаж моей педагогической работы 28 лет, но в пенсии по выслуге лет мне было отказано. Когда я обратилась в Пенсионный фонд, мне сказали, что нужен документ, подтверждающий идентичность трудовых функций руководителя кружка и педагога дополнительного образования. Где я только ни была, где только ни искала такой документ, но не могла его найти, даже в Министерстве образования Чувашской республики. Тогда я обратилась в суд, были и свидетели, люди, которые работали со мной. Много говорилось о том, что мы работали с детьми, что Дом пионеров являлся структурным подразделением РОНО, но суд отказал мне, аргументировав это так: раньше в списках на льготную пенсию такой должности, как руководитель кружка, не было, а в новых списках 1999 года такой должности не предусмотрено, хотя в этих списках есть **Дом пионеров** и должность **директор**, но ведь в Доме пионеров **тогда** не было должности «педагог». Эта должность появилась **недавно!** И уже не в Доме

настоящего, технологией типа работы, её целями и характером людей, что работают в них.

Не существует организаций с одним лучшим способом работы, оценивания и контролирования людей, бюджета, прогнозирования и планирования. Разнообразные культуры отражены в различных структурах и системах. Многие болезни организаций происходят от навязывания неподходящей структуры, форм работы в специфичной культуре или от ожидания специфичной культуры преуспевать в несоответствующем климате».

Итак, типология организационной культуры Ч. Хэнди.

Основания для классификации: характер власти, структура, отношение к изменениям, ценности

Культура, ориентированная на власть. Структура организации описывается как сеть. Культуру символизирует всемогущий Зевс. В такой культуре главным источником власти выступает руководитель. Организация рассчитывает на доверие и эмпатию для её эффективности, персональные переговоры в коммуникации. В ней существуют несколько правил и процедур, небольшая бюрократия. Контроль осуществляет руководитель через ключевые фигуры от центра, человека вызывают непосредственно к руководителю. Такие организации имеют способность двигаться быстро, динамично реагируют на угрозу или опасность. Ресурс власти является главной властной основой с некоторыми элементами персональной власти. Размер является проблемой для властных культур. Сеть может разрушаться, если она стремится связывать слишком многие действия.

Наиболее характерные признаки такой организационной культуры в школе:

- профессионал — человек, разделяющий идеи руководителя; при приёме на работу учитывают мотивацию, а не уровень профессиональной подготовки;
- несоответствие должности выполняемым задачам;
- постоянное нарушение руководителем должностных инструкций подчинённых;
- согласование любого решения с первым лицом организации;
- действует принцип «инициатива наказуема»;
- активно используется личностный ресурс руководителя в решении проблем организации. Как следствие — перегрузка сотрудников.

Ролевая культура. Структуру такой культуры можно проиллюстрировать как греческий храм. Её символ — Аполлон, бог причины. Такая культура работает на основе логики и рациональности. Ролевая организация поддерживается за счёт функций или специалистов. Персональная власть рассматривается неодобрительно, а к экспертной относятся терпимо, только если это уместно. Правила и процедуры являются главными методами влияния. Эффективность такой культуры рассчитана на рациональность распределения работы и скорее ответственность, чем



на индивидуальные характеристики. Ролевая организация может действовать в устойчивой среде. Ролевые культуры не восприимчивы к изменениям и медленно меняются, в то время, когда существует видимая потребность в этом. Ролевые культуры предлагают личности безопасность и предсказуемость. Они склонны вознаграждать человека, который выполняет свою работу в соответствии со стандартом.

Наиболее характерные признаки в школе:

- профессионал — специалист, который способен следовать должностной инструкции; при приёме на работу уровень профессиональной подготовки — первичен;
- у каждого своя ниша — попытки выполнять «чужую» роль или занять другую нишу в организации вызывают осуждение и пресекаются;
- наличие отдельных кодексов, правил поведения для учеников и для учителей;
- подчёркивание статуса (например, различный цвет формы у учеников начальной, средней, старшей школы);
- большое количество должностных инструкций, к которым обращаются при возникновении конфликта;
- возраст и стаж работы — основа для признания.

«Командная» культура, или ориентированная на задачу. Всецело направлена на работу и проектирование. Её структура представляет собой сетку, в которой наблюдаются сгущения и усиления. Подобные организации ещё можно назвать матричными.

Влияние основано больше на экспертной власти, чем на позиционной или персональной, несмотря на то что они имеют в ней место. Влияние более широко рассеяно, чем в других культурах. В такой культуре результату или продукту командной работы приносятся в жертву индивидуальные цели, статус и стилевые различия. «Командная» культура использует объединяющую власть группы, чтобы повысить эффективность труда и отождествить человека с целью организации. Такая культура является крайне приспособляющейся. Группы, проектные команды или силы являются элементом структуры и могут реформировываться, исчезать или продолжать работу. Такая организация работает быстро, поэтому каждая группа идеально содержит в себе требуемую власть для принятия решения. Люди группы в такой культуре наделены полномочиями контроля над работой и оценки результатов. Работа в группах выстраивается на основе свободных рабочих взаимоотношений внутри и связана с взаимным уважением. Взаимоуважение базируется скорее на способностях, чем на возрасте или статусе.

Культура, ориентированная на задачу, проявляет значительную гибкость и чувствительность к рынку или среде. Она приемлема там, где существует конкуренция, жизнь продукта коротка, а скорость реакции очень важна. Осуществлять контроль в таких организациях весьма сложно. Он сохранён верхушкой управления за счёт распределения проектов, людей

пионеров, а в **Доме народного творчества**. Но доказать ничего не смогла. Говорят: нет такого документа, который доказывает идентичность, и нет такой должности в списках на льготные пенсии.

Я больше не обращалась никуда! И вот решила написать Вам. Мне очень жаль, что к педагогическим работникам вот такое отношение. Пока я работала в Доме пионеров, я ещё училась заочно в институте и в 1980 году уже работала преподавателем в школе, но по совместительству; всё равно мне не хватает стажа для льготной пенсии, потому что почти **5 лет не в счёт!**

Я прошу Вас, помогите мне, чем можете! Посоветуйте, может быть, есть какой-то документ, доказывающий идентичность должностей.

Н.С Кольцова, Чувашская Республика, п. Ибреси

Каким образом можно подтвердить идентичность трудовых функций руководителя кружка и педагога дополнительного образования?

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Федерального закона от 17.02.01 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Пленум Верховного суда РФ в целях обеспечения правильного применения положений названного закона при разрешении споров, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии, дал судам следующее разъяснение.

В п. 9 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 25 от 20.12.05 «О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии» указано: «В случае несогласия гражданина с отказом пенсионного органа включить в специальный стаж работы, с учётом которого может быть назначена трудовая пенсия по старости ранее достижения возраста, установленного ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в РФ» (п. 1 ст. 27 и подп. 7–13 п. 1 ст. 28 названного закона) периода его работы, подлежащего, по мнению истца, зачёту в специальный стаж работы, необходимо учитывать, что вопрос о виде (типе) учреждения, тождественности, выполняемых истцом функций, условий и характера деятельности тем работам (должностям, профессиям), которые дают право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, должен решаться судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, установленные в судебном заседании (характера и специфики, условий осуществляемой истцом работы, выполняемых им функциональных обязанностей по занимаемым должностям и профессиям, нагрузки с учётом целей и задач, а также направлений деятельности учреждений, организаций, в которых он работал и т.п.).»

Таким образом, тождественность трудовых функций руководителя кружка и педагога дополнительного образования необходимо устанавливать в суде.

Продолжение см. на с. 58



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ



Дайте, пожалуйста, юридическое заключение об оплате за прохождение профессиональной переподготовки в Институте дополнительного профессионального образования при Тюменском государственном университете.

С 1 октября 2004 года открыта ставка учителя-логопеда. На основании личного заявления я переведена с должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе учителем-логопедом. Начальником Управления образования указано условие перевода: прохождение профессиональной переподготовки. В 2004 году в ноябре я выехала на учёбу в г. Тюмень для прохождения профессиональной переподготовки, так как не имею специальных знаний в области «Логопедия». Училась заочно в течение года, выезжала на три учебные сессии. В 2005 году получила диплом, дающий право на ведение новой профессиональной деятельности в области «Логопедия». В дипломе не указано, что мною получено высшее образование. Мне произвели оплату за 3 учебных отпуска, за проезд к месту учёбы и обратно на одну учебную сессию. Не произведена оплата УО за учёбу в размере 28 000 рублей, за проезд на 2 учебные сессии в размере 12 000 рублей. Мне пришлось оплатить эту сумму самой, т.е. 40 000 рублей. Отказано Управлением образования в оплате, так как, по их мнению, мною получено второе высшее образование.

*Е.В. Литюшкина, Тюменская область,
Белоярский район, п. Полноват*

Считается ли прохождение профессиональной переподготовки получением второго высшего образования? Как должна производиться оплата за участие в учебных сессиях?

Согласно п. 3 ст. 197 Трудового кодекса РФ переподготовка организуется для освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учётом потребности производства.

Цель профессиональной переподготовки — получение работниками дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых **для выполнения нового вида профессиональной деятельности.**

Слушатели, выполнившие все требования учебного плана и прошедшие государственную итоговую аттестацию, получают диплом о профессиональной переподготовке установленного образца, который не является **документом о высшем или среднем профессиональном образовании**, а лишь удостоверяет право специалиста вести профессиональную деятельность в определённой сфере на базе имеющегося

заведений города, юристы, работники прокуратуры, врачи Новосибирской области, специалисты Департамента образования Новосибирской области. Содержание образовательного процесса соответствует профессиональными потребностям и затруднениям руководителя учреждений для детей-сирот.

Программа включает четыре блока-модуля, в состав каждого из которых вошли специальные темы:

1. «Правовая защита детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Лекции и темы практических занятий этого блока знакомили слушателей с международным правом, с российским и региональным законодательством в области прав детей и подростков, с их дополнительными правами, с новыми законодательными актами в сфере защиты прав детей-сирот, с правилами устройства детей-сирот в семью и т.д.

2. «Охрана здоровья детей»

В этом блоке-модуле акцент сделан на основы коррекционно-реабилитационной работы с детьми, на причины, вызывающие девиантное поведение, и способы его преодоления, а также на помощь депривированным детям, пережившим горе, насилие и другие психические травмы.

3. «Семейное воспитание и жизнеустройство»

Директора и их заместители знакомились на занятиях этого блока-модуля с такими сложными темами, как психолого-педагогическое и медико-социальное сопровождение биологических семей «группы риска» при возвращении ребёнка, поиск, отбор потенциальных усыновителей, воспитание готовности принять ребёнка в семью, социально-психологические, культурные и духовно-нравственные проблемы ребёнка в ситуации усыновления и вхождения в семью.

4. Блок-модуль «Инновации в управленческой практике руководителей учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Среди тем этого блока-модуля — интеграция и социальное партнёрство как способ объединения ресурсов в решении проблем социального сиротства, мониторинг, профессиональный и общественный аудит и их роль в получении объективной картины деятельности детского учреждения, инновационные образовательные программы, проекты, технологии подготовки молодых людей к правовому поведению, самостоятельной жизни, выбору профессии и трудовой деятельности, созданию семьи, здоровому образу жизни.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Слушатели приобретали управленческие навыки участия в разработке и реализации государственной политики в области образования на региональном и муниципальном уровнях.

Основой обучения стал *субъектно-ориентированный подход* с применением проблемных и активных форм, направленных на развитие управленческой рефлексии. Руководители учреждения для сирот и специалисты в сфере опеки моделировали ситуации, помогающие решению реальных проблем, развитию рефлексии, межличностных отношений. Преимущество *субъектно-ориентированного обучения* в том, что оно позволяет строить занятия с учётом личностных особенностей, профессиональных затруднений каждого слушателя. Привлекательным для руководителей было то, что практические занятия проводились на базе образовательных учреждений города. Это позволило каждому ознакомиться с управленческим опытом своих коллег. Широко использовали мы такие инновационные формы и методы работы, как общественный аудит, социальное проектирование, социальное партнёрство и другие. По окончании обучения провели мониторинг по таким направлениям: готовность слушателей к реализации новых задач общественного воспитания, удовлетворённость качеством и содержанием учебного процесса. Кроме того, провели психолого-педагогическое исследование личностных особенностей и профессиональных качеств руководителей.

В процессе обучения пришлось преодолевать многие поведенческие стереотипы руководителей образовательных учреждений: убеждённость в том, что «я всё делаю правильно»; что детский дом может стать замещающей формой семейного жизнеустройства. *Многие директора не умели выполнять групповую, корпоративную работу, что свидетельствует о властно-административной позиции, не привыкли встречать несогласие со своей точкой зрения.*

Результаты диагностики на начальном этапе показали невысокий уровень саморегуляции (самооценка, самоконтроль); завышенное представление о жизнеустройстве воспитанников в своих учреждениях; сопротивление принятию новой информации; устойчивые штампы мышления; слабую информированность о региональном отечественном и зарубежном опыте работ с замещающей семьёй и с биологическими родителями.

Послекурсовая диагностика выявила такие отрядные перемены в позиции руководителей:

- 95% слушателей удовлетворены содержанием и формами занятий;
- 80% высоко оценили комплексный характер учебного плана, актуальность тем;
- более 60% выразили готовность к управлению процессами внедрения новых форм и методов работы, направленных на социализацию, интеграцию и семейное жизнеустройство воспитанников;
- 85% руководителей готовы к социальному партнёрству с представителями других сфер общества.

высшего или среднего профессионального образования в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностным категориям работников (Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утверждённого приказом Министерства образования России от 06.09.2000 № 2571-БНА. 2000, № 4).

Что касается оплаты расходов, связанных с переподготовкой, надо знать, что если профессиональная переподготовка осуществлялась по инициативе работодателя, то он обязан создать необходимые условия для совмещения работы с переподготовкой, то есть предоставить все гарантии, связанные с обучением (ст. 196 Трудового кодекса РФ). Для этого работодатель заключает с работником ученический договор, который регламентируется Трудовым законодательством и является дополнительным к трудовому договору.

Содержание ученического договора, в том числе и оплата за обучение, гарантии при обучении и другие условия определяются соглашением его сторон работодателем и лицом, поступающим на профессиональную переподготовку.

Согласно ст. 207 ТК РФ работник обязан проработать в организации, учреждении время, указанное в ученическом договоре в качестве срока отработки.

Если по окончании профессиональной подготовки работник без уважительных причин не выполняет своих обязательств по ученическому договору, в том числе не приступает к работе согласно приказу (распоряжению) работодателя, он обязан по требованию работодателя возместить ему материальные расходы, понесённые в связи с профессиональной переподготовкой (например, по командировке, связанной с профессиональной подготовкой, оплатой сессий и др.).

Таким образом, прохождение профессиональной переподготовки — это не второе высшее образование. Слушатель пользуется всеми льготами, гарантиями при направлении его на переподготовку работодателем и заключении ученического договора между работодателем и работником.



К Вам обращается за помощью — советом семья Токмениновых. В.М. Токменинова проработала в школе более 26 лет, заслужила и получила трудовую пенсию в связи с педагогической деятельностью. А.В. Токменинов проработал более 26 лет преподавателем в межшкольном УПК и школе. В 1979 году, окончив пединститут в городе Нижний Тагил, он приступил к работе учителем физики в сельской школе и, проработав первую четверть учебного года, был призван в ряды Советской армии (с 13.11.79 года по 09.06.81 год). В 1984 году был избран председателем профкома Качканарской автобазы и проработал в должности с 30.10.84 года по 31.08.87 года.



Юридические консультации

Это время должно **входить** в педагогический стаж на основании **постановления правительства Свердловской области от 27.10.05 № 930-ПП**, глава 8 «Определение стажа педагогической работы», пункт 81:

«В стаж педагогической работы в соответствии с федеральным законодательством засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 4 к настоящему Порядку;

2) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооружённых силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования — в порядке, предусмотренном приложением 5 к настоящему Порядку.

Приложение 5

Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооружённых силах СССР и Российской Федерации:

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а **время нахождения на военной службе по призыву — один день службы за два дня работы.**

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие **периоды времени при условии, если** этим периодам, **взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно** предшествовала и за ними непосредственно следовала **педагогическая деятельность:**

...время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; ...»

Засчитывается ли этот педагогический стаж в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости?

*Семья Токмениновых,
Свердловская область, г. Качканар*

Засчитывается ли служба в армии в педагогический стаж и в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости?

Федеральный закон от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями на 26.04.2004 года)

Одним из наиболее удачных способов профессионального роста стал субъектно-ориентированный тренинг, помогающий осознать особенности профессиональной среды и овладеть способами воздействия на неё.

Слушатели, по их мнению, стали более уверенно относиться к своим возможностям, а этого мы и стремились достичь. Порадовали и выпускные работы, которые выполнялись в форме социально значимых управленческих проектов. Анализ проектов показал, что система общественного воспитания г. Новосибирска обладает серьёзным потенциалом модернизации. Темы проектов актуальны, значимы для решения проблем социального сиротства: «Пути возвращения ребёнка в семью (из опыта работы детского дома)», «Создание в учреждении условий, максимально приближенных к домашним», «Основные направления работы с биологической семьёй», «Управление детским домом в современных условиях», «Социальная адаптация воспитанников», «Развитие семейных форм жизнеустройства», «Роль учреждения в развитии патронатного воспитания» и другие. Руководители выбирали темы, по которым уже что-то сделано, достигнуто. А публичное обсуждение проекта в присутствии коллег, специалистов помогало найти новые решения, способы действия. Интересен проект, разработанный одним из слушателей курсов «Возвращение ребёнка в «кровную семью». Сегодня такие проекты успешно реализуются в ряде учреждений общественного воспитания. Автор исследования раскрыл, как строится совместная работа администрации и педагогического коллектива детского дома для возвращения ребёнка в «кровную семью»:

- *анализируется социально-психологическое положение семьи ребёнка;*
- *устанавливаются контакты с родителями;*
- *выявляются ресурсы для позитивных изменений в семье, возможности для восстановления утраченных ею социальных функций;*
- *ведётся социально-психологическая работа, направленная на восстановление семьи и возврат ребёнка родителям.*

А вот основные положения другого проекта — «Гостевая семья». Напомню: «гостевая семья» — это такая, которая берёт детей из детского дома на праздники, в каникулярные и выходные дни. Эта форма крайне необходима, так как одна из ключевых проблем социальной адаптации воспитанников детского дома — коррекция семейных отношений. Опыт взаимоотношений многих детей в «кровной» семье носил негативный характер или совсем отсутствовал. Поэтому работа с «гостевой семьёй» должна начинаться с первых дней поступления ребёнка в детский дом. Ведётся она в несколько этапов:

1. Проводится беседа с ребёнком о том, с кем из родственников или знакомых он хотел бы общаться; подбираются кандидаты в «гостевые родители».



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

2. Организуются встречи ребёнка с будущей «гостевой семьёй» в стенах детского дома, общение.

3. Адаптация ребёнка в «гостевой семье».

Автор проекта глубоко раскрыл риски таких отношений. При устройстве детей в «гостевую семью» дети и взрослые понимают, что их отношения временные, поэтому они боятся проявлять чувства. Но даже при этом общение с «гостевой семьёй» очень полезно: дети видят положительную модель семейных отношений, приобретают навыки ведения домашнего хозяйства, что поможет ребёнку в дальнейшем при адаптации в обществе.

В образовательных учреждениях города теперь широко реализуется проект «гостевая семья». Первоначально это делал только один детский дом. Успешное представление проекта и его обсуждение на курсах открыло дорогу практическому внедрению этой формы.

Анализируя итоги обучения руководителей, мы не ограничились констатацией их личностного роста. Для нас принципиально важным было узнать: *что изменилось в работе учреждений общественного воспитания, в жизни воспитанников?* Мы увидели, что одним из отрядных изменений стало более активное *развитие в учреждениях семейных отношений и семейных традиций*. Многие руководители — наши слушатели — стали относиться к учреждению, прежде всего, как к *семье*. Именно здесь, в семье, в тёплой атмосфере, отогреваются души детей, приходящих в детский дом из неблагополучной семьи. У них исчезают тревожность, агрессивность в отношении к сверстникам, к взрослым, дети начинают охотнее общаться, перестают быть скрытными, недоверчивыми.

Многие детские дома реализуют сегодня программы «Семейное воспитание», в которых особое внимание уделено созданию «замещающей семьи», взаимодействию с «кровными семьями», контактам воспитанников с приёмными родителями.

Одним из самых положительных результатов «последствия» профессиональной учёбы руководителей учреждений для сирот стало увеличение детей, переданных в семьи граждан, — под опеку, усыновление, в приёмные семьи.

Руководители задумались и над такой проблемой, как создание *пространства* для успешной социальной адаптации выпускника детского дома к жизни. Особое внимание педагоги уделяют теперь самостоятельной деятельности ребят, индивидуальному выбору занятий по интересам, по желанию. Этому способствует значительное расширение дополнительного образования, создание секций, кружков различной направленности на базе и детского дома, и учреждений дополнительного образования Новосибирска. Активизировалось участие воспитанников детских домов в различных конкурсах, соревнованиях, в районных, городских, областных мероприятиях. Воспитатели совместно с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками составляют индивидуальные программы

в п. 3 ст. 10, а также в приложении № 2 к письму Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки от 26.10.04 № АФ-947/96 «Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений» прямо предусмотрено:

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы зачисляется без всяких условий и ограничений: время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за день работы, а время нахождения на военной службе по призыву — один день военной службы за два дня работы.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы зачисляются следующие периоды времени при условии, если этим периодом, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

Таким образом, служба в армии засчитывается в педагогический стаж, учитываемый при установлении разряда оплаты труда.

Что касается вопроса, входит ли служба в армии в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, то необходимо отметить следующее.

В специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, засчитывается лишь работа в должностях и в учреждениях.

Таким образом, период нахождения на военной службе по призыву не будет засчитан в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.



Я работаю учителем английского языка в школе. 7 апреля 2000 года мне была присвоена вторая квалификационная категория, срок действия которой прекратился 7 апреля 2005 года во время моего отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет (в нём я находилась с 04.04.03 по 09.03.06). Может ли мне быть продлён срок действия второй категории до одного года по заявлению с момента выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком?

И на основании какого закона?

Мне отказывают в продлении, мотивируя тем, что год, которым я могла воспользоваться, уже истекает, т.е. якобы мне следовало выйти на работу годом раньше и тогда написать заявление на продление категории. Правильно ли это? Но зачем тогда статья об отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет и примечание о возможности продления действия категории

**Юридические консультации**

на 1 год по заявлению работника в исключительных случаях (включающих отпуск по уходу за ребёнком) Положения о порядке аттестации педагогических работников?

Е.Ю. Куренкова, Красноярский край, г. Ачинск

В течение какого времени учитель, находящийся в отпуске по уходу за ребёнком, должен быть аттестован?

Согласно п. 16 Приложения к письму Министерства образования РФ Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.03 № 03-8 ин/22-03/11 продление срока действия квалификационной категории осуществляется в исключительных случаях соответствующими органами управления образования по заявлению работника, но не более чем на 1 год.

Заявления должны быть адресованы: на продление высшей квалификационной категории — федеральному, федеральным ведомственным органам управления образованием, органам управления образованием субъектов РФ; на продление первой или второй квалификационных категорий — местным (муниципальным) органам управления образованием.

Перечень оснований для продления сроков действия квалификационных категорий (например, уход за ребёнком, нахождение в командировке по работе, по специальности за рубежом, в длительном отпуске до одного года, временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, уходом на пенсию и т.д.) **целесообразно предусматривать в региональных отраслевых соглашениях** в порядке, установленном законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Срок рассмотрения заявлений не должен превышать одного месяца.

Таким образом, через год после выхода из отпуска по уходу за ребёнком по личному заявлению работник может быть аттестован.



развития каждого ребёнка, оказывают ему психолого-медико-педагогическую помощь, ориентируя на дальнейшее обучение. Такая комплексная работа даёт положительные результаты: в прошлом году из 279 выпускников детских домов и школ-интернатов, окончивших 9–11-е классы, продолжают обучение в средних общеобразовательных школах, в средних профессиональных и высших учебных заведениях — 200 человек, поступили на работу — 78 воспитанников.

Большинство детей, судя по опросам, чувствуют себя защищёнными в детском доме и связывают это чувство с комфортностью в коллективе с воспитателями, которые всегда готовы помочь выслушать. Наверное, поэтому резко сократилось число самовольных уходов из детских домов и школ-интернатов.

Такая положительная динамика свидетельствует о конструктивном влиянии обучения руководителей образовательных учреждений для детей-сирот. У многих директоров принципиально изменилась управленческая позиция: приоритетными в их деятельности стали охрана здоровья, воспитание, личностное развитие, социализация, семейное жизнеустройство детей.

Чтобы усилить последствие курсов, мы провели городскую конференцию, посвящённую актуальным проблемам органов опеки и попечительства, защиты прав и интересов несовершеннолетних. Директора детских домов представили не только накопленный опыт работы учреждений, но и новые формы работы с семьёй, пути взаимодействия со всеми заинтересованными структурами и ведомствами. Это было самым убедительным итогом повышения профессиональной квалификации руководителей, показателем их субъектной позиции. На конференции директора обратились к нам с просьбой продолжить обучение по другим актуальным темам.

В ходе аттестации многие руководители получили высшую квалификационную категорию.

Учитывая эту просьбу, мы продолжаем в этом году обучать заместителей директоров, социальных педагогов и других специалистов учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Следующим шагом станет дальнейшая, непрерывная научно-методическая, правовая, психолого-медико-педагогическая поддержка и обучение руководителей, социальных педагогов и специалистов всех уровней по вопросам охраны прав детей-сирот, развития семейных форм их жизнеустройства, создание на базе детских домов уполномоченных служб по патронатному воспитанию. Всё это, с нашей точки зрения, позволит не только постоянно повышать профессиональную компетентность руководителей, но и позитивно менять мировоззрение граждан, привлекать их внимание к проблемам детства, способствовать преодолению социального сиротства.

Ознакомьтесь с программой.