

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ОКРУГ – МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МАЛОГО ГОРОДА

Демократический, государственно–общественный характер управления образованием – один из ключевых принципов образовательной политики. Для его реализации разграничены полномочия между уровнями власти, местные органы управления и образовательные учреждения получили современный правовой и общественный статус, их функции как социального института постоянно обновляются.



**Мargarита
Сергеева,**

ведущий специалист
Главного управления
общего
и профессионального
образования
администрации
Иркутской области

Игорь Ванюков,

доцент кафедры
управления
образованием
Иркутского института
повышения
квалификации
работников
образования

Децентрализация управления в сфере образования привела к существенному усилению регулирующей роли регионов. Вопросы планирования, организации, контроля и координации деятельности учреждений общего, дополнительного, начального профессионального образования перешли в исключительное ведение муниципалитетов и региональных органов власти. Массовая школа становится ведущим компонентом региональной социокультурной среды, средством развития социума.

Демократизация образования в контексте построения местного самоуправления потребовала новых форм взаимодействия школы, власти и общественных институтов. Школа активно сотрудничает с представителями различных социальных институтов, профессиональных групп, с должностными лицами и отдельными гражданами, наделёнными правами местного самоуправления.

Муниципальные системы образования развиваются сегодня, исходя из собственных интересов, исторических и местных традиций, запросов населения. Организацию, содержание деятельности, пути развития образовательных учреждений во многом определяют местное самоуправление, общественность (см. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», статьи 2, 6). Следовательно, от эффективности работы муниципалитетов, степени активности населения в решении вопросов местного значения зависит реализация прав граждан на получение образования высокого качества.

Социальная и экономическая неоднородность местных поселений, их автономизация от органов государственной власти также влияют на развитие муниципальной образовательной системы. В силу своей специфики (размещение производства, природно-географическое положение регионов) многие муниципальные образования (города, посёлки городского типа) сложились вокруг одного-двух индустриальных гигантов, так называемых градообразующих предприятий. Это крупные гидроэлектростанции, железнодорожные узлы, предприятия тяжёлой и цветной металлургии, нефтехимии и т.д. Как правило, эти производства образуют вокруг себя особую социокультурную атмосферу. К примеру, среди двух десятков городов и посёлков городского типа, расположенных на территории Иркутской области, трудно найти хотя бы два схожих по своей истории, культуре, общественному укладу, экономико-географическому положению. У них различный правовой статус: ряд городов — центры одноимённых районов (Ангарск, Шелехов, Бодайбо), вокруг других сформированы автономные муниципальные образования (Зиминский район, Братский, Тулунский и т.д.), третьи остаются городами и посёлками областного либо районного подчинения (Саянск, Байкальск, Вихоревка, Алзамай). «Вращивание» системы образования в новую экономико-политическую действительность этих муниципальных образований происходит также дифференцированно, этот процесс порождает противоречия.

Например, в условиях децентрализации государственного управления образованием, отхода от директивного стиля руководства встала проблема оптимального разграни-



чения полномочий региональных и местных управленческих структур. В соответствии со статьёй 12 Конституции России органы местного самоуправления не вошли в систему органов государственной власти, а общеобразовательная школа при этом, экономически став муниципальной, по содержанию деятельности осталась государственной с обязательствами выполнения государственного заказа на образование. Малым городам с высокой плотностью населения и самодостаточной экономической основой свойствен высокий уровень интеграции сферы образования с социально-производственным окружением. Школьники и молодёжь интенсивно вовлечены во все сферы культурной жизни местного сообщества, это основной резерв подготовки кадров из числа «своих» обучающихся. Это облегчает школе исполнение социального заказа и требует иных форм взаимоотношений с другими социальными институтами, органами власти, иного содержания управленческой деятельности.

Интенсивное развитие общеобразовательной школы в статусе муниципального учреждения потребовало обновления её научно-педагогического обеспечения. Между тем разработка теоретико-методологических основ региональной образовательной политики и её муниципальной составляющей существенно отстала от темпов реформирования социальных, политических и правовых основ местного самоуправления. *Возникла потребность в новых аспектах педагогических исследований: управление муниципальным образовательным комплексом, разработка школьных компонентов учебных планов, влияние общественных институтов на реализацию задач школы малого города или района.* (По сложившейся в России практике административно-территориального деления к малым городам относятся населённые пункты с числом жителей до 50 тысяч человек.)

Так, например, спецификой становления местного самоуправления в г. Байкальске стала его относительная автономия в составе Слюдянского района, на территории которого расположен город. До 1992 года в Байкальске отсутствовала городская система управления образованием. Руководство осуществлял районный центр, расположенный в 40 километрах. Это затрудняло координацию деятельности образовательных учреждений, построение социально-ориентированной образовательной среды. Проведённые по заказу городской администрации исследования социокультурной образовательной ситуации выявили потребность в новых формах организации муниципальной системы образования. Город обозначил заказ на создание диверсифицированной сферы образовательных услуг, на развитие государственно-общественного управления школой. *Руководить этими процессами должен был уже не типовой отдел образования с распорядительно-инспектирующими функциями, а некая новая координационная структура, обладающая прежде всего экспертно-консультативными полномочиями, способная интегрировать образовательный потенциал города.*

НА ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ ЖУРНАЛА ОТВЕЧАЕТ ЮРИСТ, КАНДИДАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК ЛЮБОВЬ ПОГРЕБНЯК

Уважаемая Любовь Павловна!

Очень необходимым, полезным в работе стало ваше методическое пособие «Управление образовательным учреждением: организационно-педагогические и правовые аспекты». Большое Вам спасибо!

Прокомментируйте, пожалуйста, порядок исполнения должностных полномочий **руководителя физвоспитания** в училищах начального профессионального образования. Действующая инструкция «О порядке исчисления заработной платы работникам учебных заведений ПТО», утверждённая Госпрофобром СССР от 31.12.76 (с последующими дополнениями), в п. 70 не содержит состава работ, входящих в оплату по должности, т.е. по окладу руководителя. Должностные обязанности квалификационной характеристики в основном оставляют за руководителями физвоспитания планирование, организацию и контроль урочных, внеурочных, факультативных занятий, проводимых преподавателями физкультуры. (В училище объёмы педагогической работы только на одного преподавателя.) Таковым у нас является руководитель физвоспитания. Прошу пояснить:

1. Какой состав работ входит в персональное исполнение руководителя по его должностному окладу.
2. За какие виды педагогической работы производится дополнительная оплата, в том числе по тарификации.
3. Каковы допустимые объёмы тарифицируемых учебных занятий по физвоспитанию.
4. Может ли возлагаться на руководителя классное руководство и заведование учебными спортивными площадками.

*В.И. Ищенко, директор ПУ-7,
г. Елизово Камчатской области*

Какой состав работ входит в персональное исполнение руководителя физического воспитания по его должностному окладу?

Согласно Тарифно-квалификационной характеристики (требования по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, согласованной с Минтрудом России — приложение 3 к постановлению от 17.08.95 № 46 с изменениями и дополнениями, внесёнными постановлением Минтруда РФ от 22.11.95 № 65), руководи-



тель физического воспитания (8–14-е разряды) имеет следующие должностные обязанности:

- планирует и организует проведение учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию (физической культуре) в учреждении;
- осуществляет проведение учебных занятий по физическому воспитанию обучающихся в объёме 360 часов в год и руководство работой преподавателей физического воспитания;
- организует учёт успеваемости и посещаемости занятий обучающимися;
- внедряет наиболее эффективные формы, методы и средства физического воспитания обучающихся, обеспечивает контроль за состоянием их здоровья и физическим развитием в течение всего периода обучения, за проведением профессионально-прикладной физической подготовки;
- организует с участием учреждений здравоохранения проведение медицинского обследования и тестирования обучающихся по физической подготовке;
- отвечает за организацию и проведение оздоровительных физкультурных мероприятий в каникулярное время;
- принимает меры по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку;
- организует работу физкультурно-оздоровительных центров, кабинетов здоровья;
- осуществляет контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением правил техники безопасности, за хранением и правильным использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования;
- планирует ассигнования на приобретение спортивного имущества;
- содействует подготовке общественных физкультурных кадров;
- составляет отчётность по установленной форме.

За какие виды педагогической работы производится дополнительная оплата, в том числе по тарификации?

Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются образовательным учреждением в пределах средств, направленных на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство; заведование кабинетами, мастерскими, руководством предметами, методическими комиссиями и т.д.

В рамках научного и делового сотрудничества между администрацией г. Байкальска и Иркутским институтом повышения квалификации работников образования была разработана среднесрочная программа развития муниципальной системы образования, определена тема её научно-педагогического обеспечения: *«Управление развитием социокультурной образовательной среды малого города»*.

Учёные и методисты института повышения квалификации совместно с педагогами Байкальска определили механизм саморазвития системы образования города в единстве с социально-культурным и экономическим окружением. По существу, реализация программы дала старт социализации сферы образования, помогла преодолеть отчуждённость содержания обучения не только от личности ребёнка, но и от социально-экономической потребности города в кадрах. Деятельность всех образовательных учреждений, участников образовательного процесса при этом была скоординирована, направлена на единые цели и задачи.

Разделы программы отразили особенности социокультурной образовательной ситуации, её потребности:

- совершенствование управления системой образования города;
- разнообразие сети образовательных учреждений, дифференциация содержания образования;
- охрана здоровья детей;
- создание психологической службы;
- социальная защита работников образования;
- повышение квалификации педагогов.

Совершенствование системы управления шло таким путём: был создан попечительский совет образования, сформированы органы общественного самоуправления в школах, образовательные учреждения получили статус юридических лиц. Ведомственные дошкольные учреждения переданы на баланс местной администрации. Одновременно шла разработка необходимой нормативной базы, организован непрерывный мониторинг состояния муниципальной системы образования.

Основным направлением развития её структуры и образовательных программ стал перевод некоторых школ в статус неполных средних, а одной — в гимназию; профессиональное училище реорганизовано в профессиональный лицей, с открытием на его базе ряда групп профессий, ориентированных на развитие инфраструктуры города.

Поддержана инициатива открытия негосударственного учреждения дополнительного образования, для его деятельности созданы условия.

Реализация программы предусматривала и создание комплекса «детский сад — школа», организацию службы профессионального определения молодёжи, реорганизацию Дома пионеров и школьников в единый Центр детско-юношеского творчества.

Преобразования коснулись и содержания деятельности школ — внедрены новые учебные планы и программы в соответ-



вии с профилем образовательного учреждения, курс «Человек — общество». Школьники получили возможность интенсивно изучать информационные технологии, получать экологическое образование.

К началу 90-х годов весьма актуальным для сферы образования было создание психологической службы, введение должности психолога в каждое учреждение, их подготовка. Это потребовало создания банка научно-исследовательских и методических материалов по психологии, организации социально-психологического тренинга, индивидуальных консультаций, «службы доверия», открытия кабинетов психологической разгрузки для учителей и учащихся.

В программе социальной защиты работников образования выделены такие основные направления: довести количество учебных мест до нормативов за счёт оптимизации сети школ, ввести систему дифференцированной оплаты труда и материального стимулирования педагогов, разработать комплекс социальных, экономически гарантированных нормативов обеспечения педагогических работников жильём, медицинским обслуживанием, санаторно-курортным лечением.

Повышение квалификации кадров включило подготовку руководителей образовательного учреждения по теории и практике современного управления, созданию моделей воспитания, обучению педагогов новым технологиям, разработке авторских программ, интегрированных курсов. Совместно с психологами шло обучение методике исследования подготовки детей к школе, методам развития школьного самоуправления.

Особое внимание уделили мы охране здоровья детей.

Для этого предусмотрели создание классов для учащихся с ослабленным здоровьем с регулярными медико-профилактическими мероприятиями, ежедневные уроки физической культуры в школах и дошкольных учреждениях, усилили контроль за соблюдением санитарно-гигиенического режима, скорректировали школьные программы, снизили объём учебной нагрузки для детей с ослабленным здоровьем.

В программе развития муниципального образования было заложено около пятидесяти организационных мероприятий, имеющих новизну и принципиальное значение для г. Байкальска. Сегодня можно говорить о том, что реализация программы уже на первом этапе (1992–1996 гг.) привела к созданию нетрадиционной системы управления образованием — *образовательного округа*. Он объединил на общественных началах все структуры, имеющие отношение к вопросам образования и проблемам детства. Округ интегрировал образовательный и социокультурный потенциал города, привлёк к участию в управлении различные социальные и профессиональные группы населения города. В состав округа вошли образовательные учреждения, отдел образования городской администрации, профессиональные педагогические объединения, общественные советы. Координацию деятельности образовательных учреждений осуществляет отдел образования, в котором всего 4 специалиста, а руководит образовательным округом глава администрации города.

Каковы допустимые объёмы тарифицируемых учебных занятий по физическому воспитанию?

Минимального объёма педагогической работы, которая подлежит зачёту в педстаж для исчисления заработной платы по основному месту работы, не установлено.

Верхний предел учебной нагрузки педагогического работника, согласно п. 6 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», может устанавливаться Типовым положением об образовательном учреждении и соответствующего типа и вида и оговариваться в Уставе учреждения образования. Так, согласно Типового положения об учреждении начального профессионального образования, утверждённого постановлением Правительства РФ от 05.06.94 № 655, и Типовым положением среднего профессионального образования от 03.03.01 № 160 определены объёмы педагогической работы (учебной нагрузки) — 720 часов в год, из них 360 часов руководитель физического воспитания выполняет без оплаты, так как это входит в его должностные обязанности, а 360 часов оплачиваются. Допустимый объём тарифицируемых учебных занятий не должен быть более 1440 часов в год.

Может ли возлагаться на руководителя физического воспитания классное руководство и заведование учебными спортивными площадями?

Классный руководитель, заведующий учебными спортивными площадями назначаются с согласия педагогического работника приказом руководителя образовательного учреждения. Это дополнительная работа, поэтому она не может быть возложена на работника без его согласия. Отказ от её выполнения — право педагога.

Вместе с тем при производственной необходимости на период отсутствия работников администрация имеет право перевести работника на срок до одного месяца в течение календарного года на не обусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении.

Классное руководство, заведование кабинетами, мастерскими включены в перечень дополнительно оплачиваемых работ (см. Рекомендации о порядке исчисления заработной платы работникам образовательных учреждений — приложение к письму Минобразования России и профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.01.01 № 20-58-196/20-5/7). ■



ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В результате пожара были утрачены трудовые книжки некоторых работников. Как их восстановить?

В ст. 66 Трудового кодекса РФ определено, что трудовая книжка установленного образца — основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ. В частности, процедура регулируется Порядком установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций, утверждённым постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.06.94 № 50. Так, в случаях массовой утраты документов о стаже в результате чрезвычайных ситуаций трудовой стаж устанавливается специальными комиссиями, создаваемыми региональными органами власти.

Комиссия устанавливает факт работы, профессию (должность) и период работы на основании документов, сохранившихся у работников, а при их отсутствии — на основании показаний двух и более свидетелей, знающих гражданина по совместной работе в одной организации. По результатам работы комиссии составляется акт, на основании которого администрация организации выдаёт работнику дубликат трудовой книжки.

Работнику в октябре был объявлен выговор, могут ли применяться к нему в течение года меры поощрения?

В действующем Трудовом кодексе РФ никаких ограничений в данном случае нет. Следовательно, работодатель вправе применить меры поощрения к работнику до истечения срока действия дисциплинарного взыскания.

Какая ответственность за нарушение норм трудового законодательства предусмотрена Кодексом РФ об административных правонарушениях?

Кодекс РФ об административных правонарушениях № 196-ФЗ от 20.12.01 в ст. 5.26 предусматривает ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Нарушение этого законодательства влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятнадцати минимальных

образовательный округ Байкальска стал некоей открытой системой взаимодействующих учреждений образования, культуры, других организаций. Это подлинно государственно-общественная форма управления муниципальным образованием. Её общественная составляющая — общегородской попечительский совет, совет по охране прав детства, родительские советы при образовательных учреждениях и на уровне города, совет руководителей образовательных учреждений при главе администрации города, профессиональные объединения заместителей руководителей образовательных учреждений, ведущих педагогов-методистов. И, наконец, экспертный совет по инновационной и экспериментальной деятельности при отделе образования.

Вот как выглядит на схеме структура образовательного округа:



По каждому органу самоуправления разработаны функциональная и нормативная основа деятельности, приняты соответствующие положения.

Главные функции образовательного округа таковы:

— Координация всех социальных и профессиональных групп, структур, имеющих отношение к вопросам образования и воспитания, выработка соответствующих рекомендаций органами власти.

— Общественный контроль исполнения законодательства в области образования, государственных образовательных программ социальной защиты детства.

— Поддержка и развитие общественного статуса системы образования. Содействие общественной аккредитации школ, популяризация педагогических достижений.

— Экспертиза инновационных проектов, ведущих к принципиальным изменениям в структуре образования и в содержании деятельности образовательных учреждений.

— Материальное обеспечение образовательных учреждений за счёт дополнительных источников финансирования.



Принципы деятельности округа — открытость, сочетание муниципального управления с общественным самоуправлением, адресность в поддержке субъектов образования и участников образовательного процесса.

С созданием образовательного округа стал возможен переход от распорядительного к регулирующему управлению, партнёрским отношениям взаимозаинтересованных сторон, то есть подлинно демократическому управлению.

Координирующая роль в структуре округа отведена *отделу образования*. Он готовит к рассмотрению соответствующих коллегиальных органов ключевые вопросы реализации образовательной политики. Окончательное решение принимает глава администрации города, несущий ответственность перед законом и населением.

В компетенцию *отдела образования* входят:

— текущая административная деятельность, управление образовательными учреждениями (лицензирование, аттестация кадров, подготовка к аттестации учреждений, статистическая отчётность, рабочее планирование, контроль и т.д.);

— координация деятельности органов общественно-педагогического управления;

— рабочие контакты с районными и областными органами управления образованием, научными учреждениями;

— повышение квалификации руководителей и педагогов образовательных учреждений;

— инициирование научно-исследовательских работ, экспериментальной деятельности, создание для этого условий.

Анализ потенциальных образовательных потребностей населения города, определение основных путей и мер реализации государственной образовательной политики — этим занимается *совет руководителей* учреждений образования, который возглавляет заведующий отделом образования. В состав совета входят все руководители образовательных учреждений. Периодичность его заседаний — раз в квартал.

Совет руководителей анализирует актуальные и прогнозирует потенциальные образовательные потребности населения города, сообразно с этим определяет основные пути и способы реализации государственной образовательной политики, осуществляет первичную экспертизу инициатив, способствующих развитию системы образования.

Совет руководителей — основной разработчик муниципальных управленческих решений. Теперь уже в городе никто из директоров не скажет, что решения «спускаются» сверху — сами руководители школ принимают в этом активное участие.

Совет действует с 1996 года и за эти годы зарекомендовал себя как подлинно коллегиальный демократичный государственно-общественный орган.

Совет заместителей руководителей учреждений образования занимается психолого-педагогическим мониторингом, осуществляет своевременный внутришкольный контроль за эффективностью образовательной деятельности.

размеров оплаты труда, а если это сделано лицом, ранее имевшим административное наказание за аналогичное административное правонарушение, — дисквалификацию на срок от одного года до трёх лет.

Могут ли привлечь работника к сверхурочным работам, если он является инвалидом третьей группы?

Согласно ст. 99 Трудового кодекса РФ не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников моложе 18 лет. Инвалиды, женщины, имеющие троих детей, к сверхурочным работам допускаются только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Сверхурочные работы не могут превышать двух дней подряд и 120 часов в год.

По окончании срока полномочий работник не был переизбран. Должны ли ему предоставить прежнюю или равноценную работу?

Да. В соответствии со ст. 375 Трудового кодекса РФ «О гарантиях освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы» предусматривается предоставление прежней или равноценной работы. Под прежней работой, согласно Трудового кодекса РФ, понимается последняя должность, работа на том же предприятии, в том же структурном подразделении. Однако организация не всегда имеет возможность обеспечить прежней работой. В этом случае предоставляется равноценная работа, которая соответствует прежней как по квалификации, условиям труда, так и по объёму льгот и преимуществ в области рабочего времени, отпуска, социального страхования, жилищно-бытовых условий.

Правомерен ли отказ в приёме на работу, если отсутствует регистрация по месту жительства?

Какое бы то ни было, прямое или косвенное, ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами



работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Эти нормы закреплены в ст. 64 Трудового кодекса РФ. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Какова установленная законом продолжительность рабочего времени на условиях совместительства?

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю. Такая норма закреплена в ст. 284 Трудового кодекса РФ.

Каким категориям работников испытательный срок не должен устанавливаться?

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника для проверки его соответствия поручаемой работе. Статья 70 Трудового кодекса РФ устанавливает порядок и условия испытания при приёме на работу. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без него.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Работает совет по группам: заместители по учебной работе, заместители по воспитательной работе, заместители руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Для обновления и совершенствования технологий обучения и воспитания создан *методический совет*. В его составе — руководители городских методических объединений, творческих групп. Методический совет занимается разработкой школьного компонента содержания образования, помогает школам осваивать вариативные программы, учебники, организует повышение квалификации педагогических кадров. В задачи методического совета входят: диагностика методического обеспечения учебно-воспитательного процесса и методической работы в городе, организация работы методических объединений школ, учреждений дополнительного образования, дошкольных учреждений, перспективное проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой работы, определение тематики, обязательной для всех общеобразовательных учреждений на основе анализа результатов и эффективности деятельности школ, предложений и пожеланий учителей. При совете создаются постоянно действующие и временные методические объединения и творческие группы для решения проблем, содержания и организации образовательного процесса в городе. Организован методический всеобуч с помощью постоянно действующих психолого-педагогических конференций, школы молодого педагога, общегородских методических семинаров, творческих отчётов и т.д. В практику введены технологические карты профессионального роста учителя с обязательным отражением в них результатов методической работы.

Особое внимание совета — руководителям школ. Для совершенствования их профессионального управленческого мастерства организована «Школа руководителей». На её занятиях проводится диагностика знаний и умений директоров, изучается и обобщается передовой опыт, ведётся учёба директоров.

Развитие муниципальной системы образования сопровождается экспериментами, апробацией авторских проектов, программ. Для их оценивания создан *экспертный совет*, в составе которого — учителя высшей квалификационной категории, учёные научно-методического экологического центра.

Экспертный совет организует опытно-экспериментальную работу, даёт экспертную оценку целевым программам развития учреждений образования, создаёт информационный банк данных по направлениям работы.

Руководит экспертным советом председатель, выбранный из числа его членов. Разработано и принято положение об этом общественном органе.

Городская система образования становится сегодня действенным фактором социокультурного развития. К проблемам детства привлечены общественность, родители, социальная сфера, здравоохранение, правоохранительные органы, отдел культуры и спорта. Для руководства всем этим созданы *общественные со-*



веты при управлении образования города — попечительский совет, совет по охране прав детства, совет родителей.

Попечительский городской совет содействует реализации образовательных программ, укреплению хозяйственной и материально-технической базы учреждений образования. Руководит попечительским советом заместитель главы администрации города по социальным вопросам. В состав совета вошли руководители предприятий, предприниматели.

Благотворительный попечительский совет действует согласно плану, в соответствии с основными направлениями программы развития муниципальной системы образования.

Совет родителей привлекает родителей учеников к улучшению образования в городе, действует совместно со школами, дошкольными и учреждениями дополнительного образования. Его задачи: регулировать отношения между образовательными учреждениями и родителями, коллективно участвовать в педагогическом процессе, в выборе образовательных программ, определять порядок и цели расходования денежных средств, контролировать использование средств, полученных за платные образовательные и иные услуги, улучшать питание и оздоровление учащихся, воспитанников, решать проблемы социальной защиты детей из неблагополучных семей совместно со специалистами образования и центра психологической помощи населению.

В *состав совета по охране прав детства* вошли общественные инспекторы по охране прав детства школ и дошкольных учреждений, домоуправы по микрорайонам, врачи-педиатры, руководитель социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних, директор подростковой биржи труда. Цель совета — создавать оптимальные условия для жизни и воспитания детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, контроль за их содержанием, обучением и воспитанием.

Создание модели межведомственной координации решения проблем образования и социальной защиты детства позволило активнее внедрять в образовательную практику педагогические инновации и эксперименты, обеспечивать занятость подростков в системе дополнительного образования, социально-трудоустройство нуждающихся, организовывать летний отдых и медицинское обслуживание детского населения города.

Сеть образовательных учреждений стала разнообразной по типам и содержанию образовательных программ. С учётом демографических процессов (снижения рождаемости) реорганизована система дошкольного образования. Созданы три комплекса «школа-сад». Самостоятельными учреждениями стали две начальные школы. В сфере дополнительного образования открыт научно-методический экологический центр, осуществляющий общую координацию деятельности по эколого-валеологическому образованию. Появились частная школа по информатике, подростковая биржа труда. По сравнению с ситуацией десятилетней давности структура системы образования города приросла девятью учреждениями четырёх новых типов и видов.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов — 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В каких случаях выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора?

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт «а» п. 3 ст. 81);
- призывом работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполняющего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаются инвестиционные размеры выходных пособий.

Имеет ли право администрация образовательного учреждения принять на постоянную работу студента, обучающегося на 4-м курсе очного отделения института? В случае приёма какова будет продолжительность рабочего дня?

Да, администрация образовательного учреждения имеет на это право, так как в соответствии с Трудовым кодексом РФ не устанавливается никаких ограничений в приеме на работу совершеннолетних студентов очных отделений. В соответствии со ст. 92 ТК РФ для таких работников сокращённая продолжительность рабочего времени не устанавливается. Лишь по соглашению между администрацией образовательного учреждения и работником (студентом) может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) либо в соответствии со ст. 91 ТК РФ может быть установлена нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю).



Относится ли должность преподавателя-организатора ОБЖ к администрации школы, является ли этот работник заместителем директора школы по военно-патриотической работе? Имеет ли право преподаватель-организатор ОБЖ выполнять обязанности классного руководителя? Какое количество часов преподавательской работы по другим предметам или кружковой работе может выполнять в том же учреждении преподаватель ОБЖ и какое количество часов ему может быть протарифицировано? В какое время может выполняться эта работа?

Должность преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) (ОБЖ) в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой, согласованной постановлением Минтруда России от 17.08.95 № 46, отнесена к должностям специалистов, в связи с чем указанные работники не могут являться заместителями руководителей образовательных учреждений и не относятся к административному персоналу. В соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой преподаватель-организатор ОБЖ выполняет следующие *обязанности*:

- осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учётом специфики курсов ОБЖ и допризывной подготовки;
- способствует формированию общей культуры личности;
- использует разнообразные формы, приёмы, методы и средства обучения;
- организует, планирует и проводит учебные, в том числе факультативные и внеурочные, занятия, прикладную физическую подготовку (в объёме 9 часов в неделю; 360 часов в год);
- участвует в планировании и проведении мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения;
- взаимодействует с заинтересованными учреждениями и организациями;
- совместно с учреждениями здравоохранения организует проведение медицинского обследования юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам;
- оказывает помощь военкоматам в отборе юношей для поступления в военные учебные заведения;
- ведёт учёт военнообязанных в учреждении и представляет соответствующие отчёты в военкоматы;
- разрабатывает план гражданской обороны (ГО) учреждения;
- организует занятия по ГО с работниками учреждения;
- готовит и проводит командно-штабные, тактико-специальные учения и другие мероприятия по ГО;
- участвует в обеспечении функционирования учреждения при возникновении различных чрезвычайных ситуаций;

Осуществлён переход к вариативной модели содержания и организации образовательного процесса. Школьные компоненты учебных планов обрели социально-детерминированный характер. Три общеобразовательные школы города работают над собственными направлениями в учебной, воспитательной и научно-педагогической деятельности. На смену унифицированности пришло разнообразие — эколого-валеологическое образование, начальная профессиональная подготовка, углублённое изучение предметов по выбору школьников. На базе учреждений дополнительного образования создана городская детская организация «Чайка», ставящая задачей приобщить подростков к культуре, местным традициям, истории города, увлечь краеведением. Дом детско-юношеского творчества позволяет развивать интерес к художественно-эстетическому, прикладному и техническому профилям. Достаточно широка гамма спортивных секций.

Творческий потенциал педагогов города подтверждают инновационная деятельность, экспериментальная работа, охватывающая самые актуальные проблемы образования: обучение детей с отклонениями в развитии, преемственность ступеней и видов образования, патриотическое, гражданское воспитание, профессиональная ориентация, развитие интеллектуальных способностей обучающихся и другие. Вот уже 10 лет успешно внедряются 15 нетрадиционных образовательных программ.

Школа — учреждение социальное. Поэтому естественны её контакты с другими учреждениями социальной сферы. Их направления различны. Это организация досуга школьников в центре дополнительного образования, помощь нуждающимся семьям, трудовая деятельность подростков, психологическая коррекция и социальная адаптация детей.

В городе создан социально-реабилитационный центр. Формы сотрудничества центра и учреждений образования включают индивидуально-групповое обучение детей по программе, разработанной совместно со специалистами городского отдела образования, начальную допрофессиональную подготовку воспитанников социально-реабилитационного центра на базе 11-й школы, организацию психологических тренингов в центре психологической помощи населению, шефскую помощь школьников Дому престарелых.

Ведётся совместная работа с городским советом ветеранов: проводятся беседы на классных часах, вечера встреч, ребята оказывают шефскую помощь ветеранам Великой Отечественной войны.

Отдел образования активно сотрудничает с местными средствами массовой информации: организует детские телевизионные передачи «Школьный портфель», детские радиопередачи, в которых наряду с детьми выступают родители, учителя города. В газетах «Байкальские вести» и «Байкальский целлюлозник» регулярно печатаются статьи, очерки, посвящённые вопросам образования.

Не обойдён даже такой аспект социального партнёрства, как совместная работа с отделом торговли администрации города. Детский комбинат питания — структурное подразделение город-



ского отдела образования, он обеспечивает учреждения образования продуктами питания для школьников. Торговый отдел также обеспечивает учащихся школьной формой через фирму «Вид».

Ремонтная бригада при городском отделе образования вместе с жилищно-коммунальным хозяйством города ведёт работу по обслуживанию зданий, капитальному ремонту учреждений образования.

Медицинские учреждения совместно со школьными врачами и медсёстрами проводят ежегодные медицинские осмотры детей, обеспечивают работу медицинских пунктов, стоматологических кабинетов школ и других учреждений образования. В городе регулярно проводятся совместные медико-педагогические конференции для работников дошкольных учреждений и школ, медицинский всеобуч родителей, организованы «Школа молодой матери», подростковый кабинет в медсанчасти.

Тесная взаимосвязь установлена со всеми правоохранительными структурами.

В последние годы по линии научно-методического экологического центра окрепли международные контакты школьников города со сверстниками из США, Франции. Четвёртый год в городе издаётся Интернет-газета на английском языке «Пытливые умы». Её организаторы — американская учительница Патриция Уорнер, победитель конкурса учитель года США, и педагог школы № 11 В.И. Голодышин, победитель национального русско-американского конкурса среди учителей иностранного языка.

Опыт создания и деятельности образовательного округа г. Байкальска мы рассматриваем как экспериментальную разработку оптимальной модели управления развитием социокультурного образовательного пространства в условиях малого города. Предмет опытно-экспериментальной работы — реализация принципа государственно-общественного характера управления образованием в условиях становления местного самоуправления. Мы хотим выявить закономерности и особенности формирования социокультурного образовательного пространства малого города, изучить диалектику взаимодействия региональных государственных и местных органов управления в развитии муниципальных образовательных систем, исследовать сущностные характеристики понятия «государственно-общественный характер управления образованием в условиях местного самоуправления», проанализировать состояние научно-педагогического обеспечения развития муниципальных образовательных систем и определить факторы и предпосылки создания оптимальной модели муниципального управления образовательным пространством.

Опыт реализации программы позволяет определить, какие условия необходимы для этого.

1. На уровне субъектов Российской Федерации необходимо законодательное и нормативное урегулирование отношений между органами местного самоуправления и региональными органами управления образованием.

2. В муниципальных органах управления образованием должна быть усилена роль общественного влияния на разработку

- обеспечивает содержание защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирований ГО в надлежащей готовности;
- проводит практические занятия и тренировки по действиям обучающихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях;
- обеспечивает создание и совершенствование учебно-материальной базы, соблюдение обучающимися правил безопасности при проведении занятий по курсам ОБЖ и допризывной подготовки, отвечает за сохранность имущества ГО.

В соответствии с приказом Министерства образования РФ и Государственного комитета РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 16.03.93 № 66/85 «Об организации подготовки учащихся по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» на преподавателей-организаторов ОБЖ возложено проведение занятий по курсу ОБЖ в образовательных учреждениях (со 2-го по 11-й класс) и в учреждениях начального и среднего профессионального образования. Преподавателям-организаторам ОБЖ должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учётом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объёме 9 часов в неделю (360 часов в год). При объёме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

За преподавательскую работу по курсу ОБЖ сверх 9 часов в неделю (360 часов в год), а также за преподавательскую работу по другим предметам производится дополнительная оплата в порядке и на условиях, установленных для учителей (преподавателей), то есть по тарификации. С согласия работника за дополнительную оплату на него могут быть возложены обязанности по классному руководству, может выполняться также работа по руководству кружками.

Учитывая, что преподавательская работа преподавателя-организатора ОБЖ сверх количества часов, установленных за должностной оклад, а также по другим предметам или руководству кружками не является совместительством, то её выполнение в зависимости от характера работы может осуществляться не только в основное рабочее время.

Объём преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении помимо основной работы преподавателями-организаторами ОБЖ, как и другими работниками



образовательного учреждения (кроме директора), определяется самим образовательным учреждением в установленном им порядке.

Тарификация учителей, в том числе других работников, за часы преподавательской работы (в том числе полевых занятий по курсу ОБЖ) производится один раз в год, но раздельно по полугодиям в случаях, когда учебным планом предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям (п. 41 Рекомендации о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений — письмо Минобразования и ЦК профсоюза от 16.01.01 № 20-58-196/20-5/7).

В 2002 году работник был уволен по сокращению штатов. Более года находился на учёте в центре занятости и получал пособие по безработице. В 2003 году поступил на работу. Какую запись в трудовой книжке необходимо сделать за безработный период и кто её должен произвести?

Согласно нормам ст. 66 Трудового кодекса РФ в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Поэтому нет необходимости производить запись за безработный период.

Вправе ли работодатель требовать у вновь принятого работника заполнения личного листка (какой формы)?

В соответствии со ст. 86 Трудового кодекса РФ работодатель вправе получать информацию о работнике, необходимую ему в связи с трудовым договором. Конкретного вида «личный листок» законодательством не предусмотрен. Все персональные данные о работнике в соответствии с п. 3 ст. 86 работодатель обязан получать у него самого.

В соответствии с ч. 4 ст. 86 Трудового кодекса РФ работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. Если данные о частной жизни работника непосредственно связаны с вопросами трудовых отношений, то в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать их только с его письменного согласия.

Продолжение см. на с. 66.

стратегии и тактики развития системы образования, региональной политики. При этом приоритетной функцией отделов образования становится научно-методическое обеспечение образовательных учреждений, остальные вопросы управления целесообразно отнести к компетенции самих школ и органов общественного самоуправления.

3. Образовательный потенциал социально-культурных институтов и производственной сферы объединить с системой образования в рамках разработки и реализации целевых программ развития муниципального образования, подготовки кадров для района, города и региона.

4. Органам местного самоуправления дать полномочия в управлении учреждениями профессионального образования, эти органы становятся заказчиками на подготовку кадров.

Мы надеемся, что наш эксперимент поможет преодолеть отставание в разработке теоретико-методологических основ управления муниципальными системами образования.

Ожидаемые результаты эксперимента, научная новизна и практическая значимость заключены в раскрытии содержания государственно-общественного характера управления образованием в условиях местного самоуправления и муниципальной образовательной политики, в определении закономерностей интеграции образовательной сферы и социокультурного пространства, а также признаков эффективности управления сферой образования малого города.

К практической значимости можно отнести нормативное обеспечение системы управления образованием муниципального уровня, разработку и апробацию социально-детерминированного школьного компонента базисного учебного плана, создание системы занятости подростков, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, модели уровневой организации научно-методической работы и целевого повышения квалификации педагогов.

Чтобы исключить «кабинетный характер» исследования, мы проводим социологические опросы населения, изучаем процессы, происходящие в социально-культурной среде, делаем сравнительный анализ результатов образовательной деятельности школ, изучаем деятельность органов общественного самоуправления образовательного округа, диагностируем качества управления на основе показателей обеспеченности образовательных учреждений, глубоко изучаем и стремимся всячески использовать нормативно-правовые документы, определяющие стратегию развития образования в России.

Опыт построения экспериментальной модели управления социокультурной средой и муниципальной образовательной системой может быть полезен другим малым городам России со сходными социально-экономическими условиями.

г. Байкальск Иркутской области