



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?

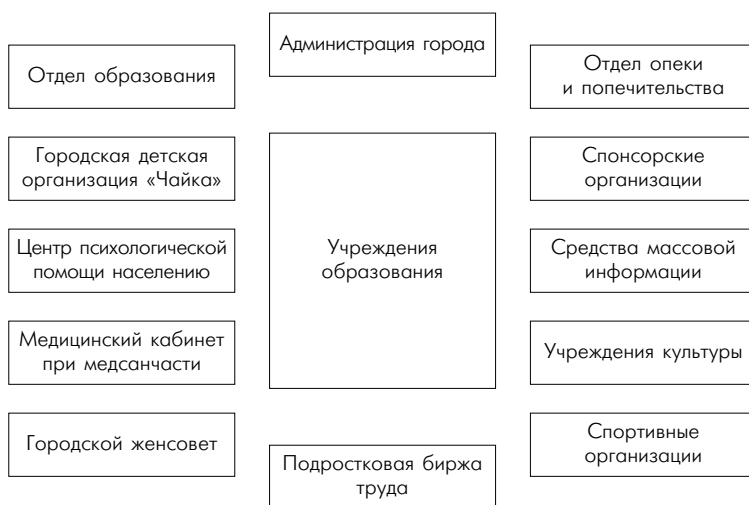
В действующем Трудовом кодексе РФ никаких ограничений в данном случае нет. Следовательно, работодатель вправе применить меры поощрения к работнику до истечения срока действия дисциплинарного взыскания.

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



С работниками были заключены срочные трудовые договоры, срок действия которых истёк. Необходимо ли в связи с действующим Трудовым кодексом РФ перезаключать договоры или они считаются продлёнными автоматически и бессрочно?

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок. Таким образом, перезаключать трудовой договор нет необходимости.

Как правильно в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ должен оформляться приём на работу?

Согласно ст. 68 Трудового кодекса РФ приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Какие гарантии при заключении трудового договора установлены действующим трудовым законодательством?

Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ устанавливают гарантии трудовых прав граждан. В соответствии с нормами ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. 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

Идея этой модели основывается на существенных изменениях в представлениях о конечных результатах деятельности образовательных учреждений, на появлении новой системы целей-ценностей, новых образовательных парадигм. Расширяются функции школы — от знаниецентристской, что было характерно в последние годы, до культуросообразной, а главное — трудовой. Труд, его изгнание из школы породили огромную армию выпускников, не знающих, куда применить свои знания, где, в какой области деятельности найти своё призвание. И бродят эти инфантильные юноши и девушки с места на место, а то и сидят до 30 лет на шее у родителей. Возродить, вернуть в школу производительный труд — и на этой основе полноценную профориентацию — дело первостепенной государственной важности. А это требует от директоров не только управленческой, педагогической, но и экономической компетентности.

Органы управления образованием города и работники системы дополнительного педагогического образования едины в понимании того, что руководитель школы — ключевая фигура модернизации образования, именно начиная с муниципального уровня. Успех преобразований в нашей системе во многом зависит от его личной причастности к этому процессу, от его социальной, личностной, индивидуальной, образовательной компетентности, профессионализма, продуктивности управленческой деятельности. Всё это побудило руководителей органов управления образованием города к системной разработке проблем профессионального роста директоров. Общественность города, родители, учащиеся (заказчики образования) вправе рассчитывать на то, что во главе образовательных учреждений находятся люди, деятельность которых направлена на обеспечение благополучия детей, достижение современного качества образования, соответствующего личностным, общественным потребностям. *Сегодня в Курске на муниципальном уровне создаётся система целостного становления и развития управленца-профессионала, способного к опережающим действиям в условиях быстро меняющегося мира.* Повышается роль базовой профессиональной переподготовки управленческих кадров образования по специальности «Менеджмент в образовании». На основании договора Комитета образования г. Курска и факультета повышения квалификации работников образования госуниверситета университет выполняет социальную программу профессиональной переподготовки руководителей школ города.

На факультете уже несколько лет последовательно реализуются образовательные программы профессиональной переподготовки директоров школ. Программы разработаны на основе требований к минимуму содержания и уровню профессиональной переподготовки руководителей дошкольных и общеобразовательных учреждений, а также с учётом муниципальных требований к профессиональной компетенции руководителей школ. Разработаны программы авторским коллективом факультета совместно с работниками Комитета образования г. Курска.



Пожалуй, впервые введены понятия «муниципальные требования к руководителю школы» и «руководитель муниципального образовательного учреждения». До сих пор мы говорили о региональном компоненте содержания образования, о школьном, утверждали (и совершенно справедливо!), что школа должна иметь своё лицо, отражать местный колорит, традиции, потребности экономики того города, района, где она находится. И это естественно: школа в Норильске и Краснодаре или в камчатском посёлке Палано — это разные школы, с «лица необщим выражением». Но ведь своеобразию школы должно соответствовать и своеобразие её директора.

Так кто же он, руководитель муниципального образовательного учреждения? Каковы его характерные качества?

Прежде всего — это житель нашего древнего города с православной культурой, славянскими традициями, самобытным народным искусством и ремеслом. Так, например, 4-й гимназией руководит Светлана Дмитриевна Мартынова, большой знаток культуры, народных традиций, человек, бесконечно любящий и хорошо знающий Курский край. В гимназии с 1-го по 11-й класс в качестве школьного компонента глубоко изучается краеведение, разработана факультативная программа православной культуры, воспитания на традициях Православия. Сама директор постоянно пополняет свой культурологический арсенал, побуждая и учителей глубоко изучать эти проблемы. На базе школы проходят семинары, творческие отчёты. К слову сказать, именно в этой гимназии впервые началась системная ориентация на педагогические профессии: был открыт педагогический класс, разработаны авторские и учебные программы и факультативы. Сегодня многие учителя школы — бывшие выпускники педкласса. Школа активно помогает муниципальной образовательной системе решать проблему обеспечения квалифицированными, мотивированными молодыми учителями.

А у 28-й школы и её директора Валерия Игнатьевича Мигунова — иная миссия в системе муниципального образования. Валерий Игнатьевич сохранил в школе все мастерские (даже в годы активной работы учебно-производственных комбинатов), а позже пристроил ещё помещения для трудового обучения. В школе ведётся углублённое изучение предметной области «Технология», заключены договоры с близлежащими заводами, которые предоставляют старшеклассникам рабочие места для производственной практики, выделяют наставников из опытных рабочих. Летом во время каникул ребята трудятся в цехах предприятий-шефов, зарабатывают деньги. Школа учитывает потребности города в рабочих высокой квалификации. В Курске, как в недавнем прошлом, все стены оклеены объявлениями «Требуются рабочие...». А их нет. Они — дефицит. Зато явное перепроизводство юристов и экономистов. И эти кадровые перекосы — в какой-то мере издержки и муниципальной системы образования, которая проблемы профориентации не соотносила с потребностями экономики города.

по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашённым в письменной форме на работу при переводе от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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.

Имеет ли право администрация уволить работника по какой-либо статье ТК РФ после того, как он подал заявление об увольнении по собственному желанию?

Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию **не исключает возможности его увольнения** по другому основанию, если такое основание имеется к моменту издания приказа об увольнении. Самостоятельное оставление работником работы до истечения двухнедельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

Может ли руководитель образовательного учреждения применить к педагогическому работнику меры дисциплинарного взыскания во время прохождения испытательного срока?

Может. В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ в период прохождения испытательного срока на работника в полном объёме распространяется законодательство о труде, а также положения коллективного договора, если он принят в образовательном учреждении: работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, и работодатель вправе требовать от него исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему меры дисциплинарного взыскания.

Работаю в образовательном учреждении работником по обслуживанию здания. Летом делаем ремонт в школе, но если раньше это



был мелкий косметический ремонт, то сейчас обязывают делать его в полном объёме: шпатлёвка, покраска стен, потолков. Входит ли такая работа в должностные обязанности работника по обслуживанию здания?

Прежде всего следует уточнить наименование профессии работника, занятого обслуживанием здания, предусмотренной штатным расписанием образовательного учреждения. В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»), утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85 № 31/3-30 (с изменениями, внесёнными постановлением Министерства труда РФ от 24.12.92 № 60 и от 11.02.93 № 23) и применяемым в соответствии с постановлением Минтруда России от 12.05.92 № 15 на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России, предусматривается наименование профессии «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» 2–4-го разрядов.

2-й разряд

Характеристика работ

Уборка и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилежащих к ним территорий (дворов, тротуаров, сточных канав, урн, мусоросборников, мусоропроводов, лестничных площадок и маршей, подвалов, чердаков и т.д.). Сезонная подготовка обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Очистка от снега и льда дворовых территорий, тротуаров, крыш, навесов, водостоков и т.д. Устранение повреждений и неисправностей по заявкам.

Должен знать:

постановления местных органов по вопросам санитарии, благоустройства, внешнего содержания зданий и т.п., правила санитарии и гигиены по содержанию улиц, помещений, мусоропроводов и др.; устройство и правила эксплуатации обслуживаемого оборудования; правила безопасности при выполнении уборочных работ.

3-й разряд

Характеристика работ

Периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных,

Муниципальное образовательное учреждение в идеале должно сочетать интересы личности, общества и муниципального социально-экономического пространства. В связи с этим и директор школы должен сочетать индивидуальные профессиональные интересы с муниципальными требованиями.

Школам делегированы сегодня достаточно широкие права. В частности, быть некими научно-методическими центрами, которые на практике разрабатывали бы и апробировали актуальные педагогические проблемы, были бы своеобразными пилотными площадками. Так, на базе 21-го лицея отрабатывается муниципальная модель преемственности школьного и вузовского образования, Единого государственного экзамена. Инесса Михайловна Зюбина глубоко изучает первый опыт использования ЕГЭ, тестового контроля знаний. И в этом смысле она подлинный руководитель именно муниципального образовательного учреждения, ибо выполняет заказ муниципальной образовательной системы, способствует её развитию, совершенствованию, модернизации.

Сегодня таких школ, руководителей становится в городе всё больше и больше. И это благодаря постоянной работе управленческого штаба с директорами.

Муниципальные требования к ним разработаны в логике гуманистического подхода к специалисту системы образования, с учётом муниципальных и индивидуальных потребностей в профессионально-личностном развитии и саморазвитии.

Программа профессиональной подготовки «Менеджер в образовании» разработана на модульной основе. Каждый модуль включает содержание муниципальных требований и посвящён определённой теме. Так, в содержание муниципальных требований включены учебные модули: «Введение в профессию «руководитель школы», «Профессиональная культура руководителя образовательного учреждения», «Самопроектирование образовательной деятельности руководителя школы», «Технологическое обеспечение управления образовательными учреждениями» и другие. Освоение этих модулей позволяет руководителям школ конкретизировать своё видение назначения профессии «руководитель», её ценностей, целей, содержания, форм, методов реализации применительно к условиям города и своей школы, соотнести с требованиями муниципальных органов управления образованием. Кроме того, при освоении содержания модулей мы учим директоров профессионально-личностной рефлексии, управлению школой в условиях высокой конкуренции в образовательном пространстве города. Директора проводят сложную социально-педагогическую идентификацию проблемы со способами её решения.

В процессе разработки образовательных программ профессиональной переподготовки авторский коллектив факультета повышения квалификации КГУ, Комитета образования г. Курска пришли к выводу о том, что последовательное изучение федерального стандарта «Менеджмент в образовании» неэффективно, рассчитано на «среднего» директора, а значит — обезличено. Эффективным вариантом освоения стандарта дополнительного профессионального об-



разования как комплексного показателя компетентности руководителя школы становится модуль, что полностью соотносится с муниципальной образовательной структурой, в которой представлено федеральное как общее и муниципальное как категория особенного. Это позволяет субъектам обучения самостоятельно выбирать тот или иной состав модулей, определять порядок, форму, темп их изучения. Таким образом, система повышения квалификации руководителей школ адаптируется к уровню знаний, к особенностям той или иной социальной, профессиональной, возрастной группы, индивидуальным интересам, потребностям, запросам слушателей. *Это обстоятельство позволяет рассматривать модульность и адаптивность системы повышения квалификации как механизм гуманизации и демократизации работы с директорами школ, а саму систему как наиболее оптимальную модель целостного профессионально-личностного развития управленца на муниципальном уровне.*

Авторы-разработчики этой модели положили в структуру такие критерии:

— степень сформированности ключевых компетентностей — опережающих, как принято сегодня говорить: способность видеть перспективы, соотносить их с требованиями муниципального социума, с возможностью школы, коллектива, умение организовать педагогов на достижение целей развития, т.е. проявить успешность управления образовательным учреждением;

— индивидуализация предлагаемых образовательных услуг, сформированность самообразовательной деятельности;

— способность руководителей адаптироваться к новому социальному окружению.

Подумали мы и о том, что же хотим получить в итоге, «на выходе», как говорится. Вот какой профессиональный «приварок» получают директора школ по результатам обучения:

— профессиональный и карьерный рост, а также (что отрадно) — рост научный: четверо директоров школ в последние годы защитили диссертации;

— успешность внутришкольного управления (каждый модуль рассчитан на определённые пробелы в багаже);

— эффективное развитие школы и профессионально-личностное развитие директора, способность к адекватной самодиагностике своих сильных и слабых управленческих качеств; адаптация к новому социальному окружению школы (рынок, социальное расслоение семей учащихся и т.д.);

— результаты освоения модуля могут проверять не только преподаватели ФПК университета, но и сами слушатели, выражая при этом удовлетворённость или неудовлетворённость результатами учёбы;

— наконец, сокращение индивидуальных сроков профессиональной подготовки по модульной системе. И в этом тоже проявляется её адаптивность по отношению к руководителю.

Есть ещё один аспект профессионального роста директора школы, который не измеришь привычными показателями. Но он

обойных, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъёмных приспособлений. Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ. Монтаж, демонтаж, текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ.

Должен знать:

основы ремонтно-строительных работ и способы их выполнения; виды материалов; назначение и устройство инструментов, приспособлений машин, механизмов и оборудования при ведении работ; правила техники безопасности при выполнении ремонтно-строительных работ.

4-й разряд

Характеристика работ

Текущий ремонт обслуживаемых высотных частей зданий, сооружений с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ. Обслуживание и периодическая проверка технического состояния высотных частей зданий и сооружений всех типов: вышек, башен, шпилей, карнизов и др. Предупреждение и принятие мер к недопущению обвалов, падений с высоты любых предметов, а также частей конструкций зданий, сооружений. В зимнее время очистка крыш высотных зданий от снега и льда. Содержание в исправности и чистоте подъёмных механизмов, приспособлений и инструмента.

Должен знать:

постановления местных органов по вопросам санитарии, благоустройства, внешнего содержания зданий и т.п., правила санитарии и гигиены по содержанию улиц, зданий и сооружений; устройство и правила эксплуатации обслуживаемого оборудования; правила безопасности при выполнении ремонтно-строительных работ.

В конкретном образовательном учреждении обязанности работника будут зависеть от имеющегося у него разряда. Следует иметь в виду, что наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» — собирательное и предполагает выполнение функций по нескольким профессиям с незначительным удельным весом работ по каждой. В образовательных учреждениях вместо указанного наименования в штатном расписании могут предусматриваться конкрет-



ные наименования профессий рабочих, например, «слесарь-сантехник», «плотник», «столяр», «электромонтёр по ремонту электрооборудования и др.» или одно из них по преобладающему виду работ.

Нужно ли издавать приказ и составлять дополнительное соглашение, если должность просто переименована?

Поскольку должность является существенным условием трудового договора, то необходимо составить соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору и издать приказ о назначении лица на соответствующую должность. Также необходимо сделать соответствующую запись в трудовой книжке работника.

Каков порядок снятия дисциплинарного взыскания?

В соответствии со ст. 194 Трудового кодекса РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Принята на работу на должность заместителя директора. Со мной заключили трудовой договор, в котором указано, что мне устанавливается испытательный срок продолжительностью 6 месяцев. Правмерно ли это?

В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ испытательный срок не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации — 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Следовательно, принимая вас на должность заместителя директора, работодатель вправе установить испытательный срок продолжительностью до 6 месяцев.

Какова должна быть длительность перерыва при переходе с одной работы на другую, при которой трудовой стаж не прерывается?

См. таблицу на с. 72

Любовь Погребняк

довольно ярко характеризует социально-нравственные качества руководителя. Это относится к его целям и ценностям. Во время учёбы мы учим руководителей самодиагностике, проводим тренинги, ролевые игры. В процессе таких практических занятий отчётливо выявляются цели и ценности, некая «видовая» (определённое условие) мотивация. У одних стимул — зарплата, у других — стремление что-то сделать интересное, увлечь коллектив. И только часть директоров (в начале учёбы) обладают более высокой внутренней мотивацией — знают, во имя чего они трудятся.

К окончанию учёбы у многих мотивация меняется, как меняются и приоритеты: хорошую зарплату, конечно же, всем хочется получать, но уже увлечение делом, интерес к нему превалируют над стремлением заработать; многие начинают осознавать своё предназначение, свою миссию, и миссия школы перестаёт быть только стандартной формулой в программе развития школы. В результате самодиагностики, которой овладевают директора за время учёбы, они утверждаются в своей позиции (а без позиции руководитель — пустое место), осознают свои приоритеты, свои профессиональные и психологические особенности (чему тоже посвящается модуль), свои психологические барьеры. В результате «управленческий портфель» пополняется такими знаниями, технологиями, раздумьями, которые активно влияют на развитие школы, педагогического коллектива, а значит — и муниципальной системы образования. Всё это соотносится с ожиданиями самого руководителя, поскольку они связываются с изменением статуса школы и самого директора, с успешным решением управленческих проблем. Мотивация — мощный решающий и дифференцированный фактор «накопления», приращения компетентности, поскольку именно мотивы — стимулы-цели-ценности — последовательно влияют на личность руководителя. Динамика мотивов определяет этапы и выбор программ обучения слушателями, их желание учиться и дальше — самостоятельно.

Мы проанализировали характер изменений в деятельности факультета повышения квалификации и переподготовки работников образования. Они свелись к трём основным показателям:

— оперативность реагирования дополнительного профессионального образования на изменения окружающей среды — образовательной и социально-экономической;

— подлинная индивидуализация повышения профессионального мастерства директорского корпуса г. Курска, в том числе сокращение сроков выполнения заказов муниципальной системы образования, отдельных школ и их руководителей;

— гибкость адаптивной технологии организации образовательного процесса. Модульная технология даёт возможность конструировать содержание профессиональной переподготовки из отдельных дисциплин, с учётом заказа, быстро заменять дисциплины, модифицировать модуль.

Всё это импонирует работодателю — Комитету образования города, который заинтересован в том, чтобы профессиональная переподготовка осуществлялась короткими периодами, желательно — лишь с частичным отрывом от основной работы. Учитывая