



Основы организации труда в образовательном учреждении

Сотрудник по своей инициативе переходит на работу по совместительству в организации, в которой у него был трудовой договор. Должен ли он быть уволен по собственному желанию, а затем принят снова на работу по совместительству? Или он должен быть переведён с его согласия на работу по совместительству? Какая при этом делается запись в трудовой книжке?

Сначала издаётся приказ об увольнении работника с основного места работы (делается соответствующая запись в трудовой книжке), а затем приказ о принятии работника на работу по совместительству (тоже соответствующая запись). По желанию работника (по письменному его заявлению) запись в трудовую книжку о работе по совместительству может не проводиться (п. 2.13 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях). Аналогичная норма содержится в ст. 66 Трудового кодекса РФ.

В Трудовом кодексе РФ появились нормы о самозащите работниками своих прав. Расскажите об этом подробнее.

Статья 379 Трудового кодекса РФ определяет, что для самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, иными законами и нормативными правовыми актами.

Работодатель, представители работодателя не имеют права прелятствовать работникам самозащите ими трудовых прав. Преследование работников за использование допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 38 Трудового кодекса РФ).

Какие формы участия работников в управлении организацией определены в Трудовом кодексе РФ?

Перечислим основные формы участия работников в управлении организацией:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

ную аттестационную службу. Такие службы будут осуществлять экспертную оценку образовательного процесса в разных видах и типах образовательных учреждений, давать обоснованные рекомендации руководителям органов управления для обоснованных управленческих решений по повышению качества образования. Ведь чем яснее проблемы школы, тем легче проектировать программу её развития.

Специализированная аттестационно-диагностическая муниципальная служба будет также проводить аттестацию образовательных учреждений и кадров, обрабатывать результаты, отслеживать их динамику и в связи с этим намечать перспективы повышения квалификации кадров. Мы продумали аспекты деятельности этой службы. Они таковы:

- сбор и анализ информации о качестве образования в городе и районе;
- подготовка специалистов для работы в аттестационных комиссиях и экспертных группах (сейчас они часто назначаются в спешке, иногда это и случайные люди);
- разработка инструментария на основе аттестационных технологий для экспертизы деятельности всех структурных подразделений школы;
- выявление соответствия качества образования государственным требованиям и причин несоответствия;
- помощь администрации образовательных учреждений в разработке проектов развития школ города и района на основе аттестации;
- совершенствование форм и методов итоговой и промежуточной аттестации учащихся.

По существу, многие из этих функций уже делают сотрудники Центра развития образования г. Геленджика. Специализированная аттестационно-диагностическая служба позволит более профессионально и целенаправленно работать над совершенствованием качества образования, помогать школам готовить учащихся к Единому государственному экзамену.

Проблема объективной оценки знаний учащихся всегда актуальна. Традиционные методы контроля знаний мало отвечают этой цели. Сегодня, на наш взгляд, наиболее совершенной формой становится тестирование, основанное на современных стандартизированных, обезличенных технологиях. Оно снимает физическую и психологическую нагрузку у учащихся и учителей при проведении итоговой аттестации, позволяет получить более достоверную информацию об уровне подготовленности учащихся. Три года назад мы провели в нашем городе централизованное аттестационное тестирование. В нём приняли участие выпускники шести школ города, 430 учащихся прошли тестирование по десяти предметам: русскому языку, геометрии, физике, химии, биологии, истории, алгебре, обществоведению, информатике, географии.

И вот что мы выявили. По русскому языку оценку «2» получили 45% выпускников, оценку «5» — 1%; по геометрии соответственно — 40% и 3%; по физике — 59% и 5%; по истории — 56%



и 0%, по алгебре — 39% и 12%. Немного лучше результаты по химии, биологии, информатике. Это достаточно красноречивые показатели, свидетельствующие о том, что оценивание знаний учителем и централизованное не совпадают. В этом направлении и школам, и муниципальному органу управления образованием, и Центру развития образования предстоит серьёзно работать. Аттестационно-диагностическая служба может оказать им серьёзную помощь.

Уже сейчас ясно, что необходима целенаправленная подготовка специалистов к работе в экспертных группах при аттестации образовательных учреждений, педагогических и руководящих кадров. Такую работу мы начали. Её цель — обеспечить грамотными экспертами процедуру аттестации школ и педагогических кадров. Разработана программа курсов повышения квалификации (30 часов) без отрыва от работы. В программу включены такие темы, как «Нормативно-правовые основы аттестации школ и кадров» (4 часа), «Экспертиза образовательной деятельности» (10 часов), «Технологическое обеспечение экспертизы» (12 часов), «Психолого-педагогические основы экспертной деятельности» (4 часа) и другие.

Разработан также алгоритм анализа учебного процесса и показатели его качества. Среди общих требований к анализу — чёткость построения плана работы школы, аргументированность задач, сравнение с предыдущим учебным годом, точность оценок, доказательность выводов, педагогическая обоснованность предложений и т.д.

У директоров школ вызывают затруднения такие управленческие проблемы: определение стратегии развития, изменений, условия, необходимые для этого, повышение профессиональной квалификации учителей, обучение школьников приёмам учебной работы с новыми дидактическими материалами, освоение передовых технологий организации образовательного процесса, внутришкольный контроль. Поэтому мы предложили им инструментарий для более объективной оценки при аттестации учителей.

Анализ организации учебного процесса, расписания учебных занятий

Советуем осуществлять его по следующим категориям:

- план распределения уроков и факультативных занятий по дням недели;
- рациональное распределение предметов в течение учебного года;
- графики проведения контрольных и зачётных работ в течение недели.

Распределять уроки и факультативы по дням недели целесообразно с учётом недельных биоритмов учащихся и равномерности учебной нагрузки. Максимальная умственная работоспособность, как известно, приходится на вторник, среду и четверг. Следовательно, в эти дни возможно увеличить в расписании количество уроков, требующих активной умственной деятельности. Кроме того, определив, насколько рационально планируется в школе прове-

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые Трудовым кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, в связи с чем изменяются условия труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также по этим вопросам вносить в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 Трудового кодекса РФ).

С работницей был заключён трудовой договор сроком на один год. Можно ли уволить её по истечении срока договора, если на этот момент она беременна?

Нет, нельзя. Образовательное учреждение (администрация) не может уволить сотрудницу в период беременности. Сделать это можно лишь в случае ликвидации предприятия (ст. 261 Трудового кодекса РФ). Если срок, на который был заключён договор, истёк в период беременности сотрудницы, то его нужно продлить. Для этого она должна подать руководителю образовательного учреждения заявление. Причём договор будет продлён до наступления у сотрудницы права на отпуск по беременности и родам.

Работник был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. Руководитель образовательного учреждения по истечении 2 месяцев решил продлить испытательный срок ещё на один месяц. Правомерны ли его действия?

Условие об испытательном сроке при приёме на работу должно быть прописано в трудовом договоре. В Трудовом кодексе РФ нет положения, которое разрешало бы работодателю продлевать испытательный срок: ограничивается только его максимальная продолжительность. Работодатель может устанавливать меньшие сроки испытания. Однако даже в этом случае он не имеет права продлевать испытательный срок. Он может быть продлён лишь в одном случае — в случае болезни сотрудника или его отсутствия на рабочем месте. Такие нормы установлены в ст. 70 Трудового кодекса РФ.



Можно ли уволить работника в субботу (нерабочий день)?

Порядок исчисления сроков в трудовом законодательстве прописан в ст. 14 Трудового кодекса РФ, согласно которой, если день срока приходится на нерабочий день, то днём окончания срока (увольнения) является следующий за ним рабочий день.

Можно ли принять на работу в образовательное учреждение человека, который ранее привлекался к уголовной ответственности за преступления небольшой тяжести? В приговоре суда ничего не сказано об ограничении его в праве занимать определённые должности или заниматься какой-либо деятельностью.

Согласно ст. 53 Закона РФ «Об образовании» порядок комплектования работников образовательных учреждений регламентируется их уставами. К педагогической деятельности в образовательных учреждениях допускаются работники, имеющие образовательный ценз, который определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, и не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, или имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, предусмотренные Уголовным кодексом РФ.

Согласно части 2 ст. 56 Закона РФ «Об образовании», лицо, лишённое решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определённого срока, не может быть принято на работу в образовательное учреждение в течение этого срока.

За сколько часов преподавательской работы в неделю выплачивается ставка заработной платы воспитателю в специальном (коррекционном) учреждении дошкольного образования для детей с нарушениями речи?

Постановлением Совета Министров СССР от 08.12.90 № 1238 и соответствующими письмами Минобрнауки России установлено, что ставки заработной платы воспитателям специальных учебно-воспитательных учреждений (классов, групп) для детей и подростков, имеющих недостатки в умственном и физическом развитии, выплачиваются за 25 часов воспитательной работы в неделю.

Нарушения в развитии речи относятся к недостаткам физического развития.

В связи с этим в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с нарушениями речи воспитателям ставка заработной платы должна выплачиваться за 25 часов работы в неделю.

дение кружковых занятий по дням недели и времени; нет ли перегрузок в какие-либо дни и «накладок» в организации занятий.

Советуем директорам проследить, в какие дни недели проводятся контрольные работы и сколько их в день. Оптимальные дни для контрольных работ — вторник, среда, четверг. При сравнительном анализе расписания занятий целесообразно определить: общую нагрузку учащихся в течение дня и недели, количество ежедневных подготовок, дни контрольных работ, распределение уроков в течение дня.

Комплексный анализ и оценка результатов образования

Он осуществляется в школах с помощью срезовых контрольных работ. Во многих случаях контрольные работы не соответствуют принципу комплексного подхода к оценке результатов образования. Контрольная работа должна быть рассчитана на минимум содержания образования и охватывать все основные вопросы предметной темы. Модули контрольных работ, подготовленные разработчиками по заказу Государственной аттестационной службы Краснодарского края, позволяют вести единую линию в реализации учебных программ и составлении тематического планирования в выпускных классах каждой ступени обучения.

Основная задача мониторинга — непрерывное отслеживание состояния учебного процесса. В процессе мониторинга выясняются такие вопросы:

- достигается ли цель образовательного процесса;
- существует ли положительная динамика в развитии учащегося по сравнению с результатами предыдущих диагностических исследований;
- какие предпосылки есть для совершенствования работы преподавателя.

Эта задача решается проведением нулевого, промежуточного и итогового срезов и анализа их результатов. Результаты срезов оцениваются с помощью рейтинговой оценки.

Многие директора привержены до сих пор контролирующим функциям, тогда как всё большее значение обретают диагностические функции. А для этого необходимы:

- набор тестовых инструментов для регистрации результатов учебного процесса;
- оценка динамики обученности;
- введение в школе постоянного мониторинга — непрерывного отслеживания состояния учебного процесса.

Руководители школ учатся проводить нулевой, промежуточный и итоговый срезы и анализ их результатов.

Нулевой срез рекомендуем директорам проводить в первые две недели учебного года. Его цель — определить уровень знаний учащихся в начале цикла обучения (начальное диагностирование, готовность класса к данному этапу обучения). В ходе нулевого среза учитель прогнозирует (совместно с учениками) возмож-



ность их успешного обучения, определяет совместно с классом действия по преодолению затруднений в обучении, согласовывает требования при переходе класса от одного предмета к другому.

Нулевой срез проводится в письменной форме или с применением компьютерных технологий по заданиям, составленным преподавателем и согласованным с заместителем директора по учебной работе. Его результаты, анализ, выводы и предложения обсуждаются с учащимися и на педагогическом совете.

Нулевой срез проводится во всех классах в соответствии с задачами, стоящими перед школой.

Цель при анализе результатов нулевого среза:

- выбрать адекватную методику обучения;
- сформировать мотивацию учащихся;
- назначить дополнительные занятия для неуспевающих;
- провести коррекцию учебного графика.

Цель промежуточного среза:

- оценить успешность продвижения учащихся в предметной области;
- подвести промежуточные итоги обучения;
- оценить успешность выбора методики обучения;
- скорректировать выбранные подходы и методы;
- дать рейтинговую оценку учащихся.

Промежуточный срез, как и нулевой, проводится в письменной форме или на компьютере. Результаты его анализируются и обсуждаются с учащимися. Успевающим на «отлично» предлагаются творческие работы. Это могут быть элементы научного исследования, изучение дополнительных разделов предмета или работа на свободную тему.

Цель итогового среза — подвести итоги года обучения.

Задачи, решаемые при этом:

- анализ результатов обучения;
- оценка успешности освоения предмета;
- анализ действий преподавателя на этом этапе обучения;
- итоговая рейтинговая оценка и заключение об успешности выполнения учащимися учебной программы.

Итоговые срезы проводятся за две недели до окончания учебного года.

Результаты срезов оформляются в виде таблиц или с применением компьютерных технологий и электронных таблиц, заносятся в заранее подготовленный шаблон и обрабатываются компьютером автоматически.

По разработанной методике результаты срезных работ анализируются следующим образом:

- для оценки динамики процесса обучения от начального диагностирования к текущему и далее к итоговому сравниваются данные по каждому классу по этим контрольным точкам в пределах установленного оценочного диапазона.
- для выявления прочности усвоения знаний результаты итогового среза сравниваются с результатами дополнительного среза по окончании обучения.

Кто и как принимает в настоящее время Правила внутреннего трудового распорядка школы?

Правила внутреннего распорядка школы утверждаются работодателем, от имени которого выступает директор школы, с учётом мнения представительного органа работников (ст. 190 Трудового кодекса РФ), которым обычно является выборный профсоюзный орган (профсоюзный комитет школы).

В ст. 372 ТК РФ прописан следующий порядок учёта мнения профсоюзного органа:

- директор школы перед принятием решения направляет проект Правил внутреннего трудового распорядка и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников школы;
- выборный профсоюзный орган (как коллегиальный орган, а не его председатель единолично) не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет директору мотивированное мнение по проекту в письменной форме;
- если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо приводятся предложения по его совершенствованию, директор может согласиться с ним или обязан в течение трёх дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников для выработки взаимоприемлемого решения;
- если согласие не достигнуто, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего директор вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ;
- государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня его получения провести проверку и при выявлении нарушения выдать директору школы предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

При увольнении у работника остался долг. Из-за этого ему не отдадут трудовую книжку. Права ли администрация?

Администрация обязана произвести расчёт и выдать трудовую книжку, даже если работник не погасил задолженность. В случае необходимости взыскание задолженности может быть произведено в том числе и через суд (подача искового заявления).



Каким образом регулируется труд женщин Трудовым кодексом, вступившим в законную силу с 1 февраля 2002 года?

Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением периферических работ или работ по санитарному или бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Статьёй 254 ТК РФ устанавливается перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она должна быть освобождена от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счёт средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, если не могут выполнять прежнюю работу, переводятся по их заявлению на другую с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет. В соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Если у работающей женщины двое и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (её) сокращением. Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

В соответствии со ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин запрещается, а женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим

Анализ методики учебного процесса

Анализ и оценка методики учебного процесса осуществляются при посещении уроков по целостным темам. Используются параметры и критерии оценки основных функций учителя. Это позволяет оценить не только методические особенности, но и уровень профессионального мастерства учителя.

Анализ методов и форм организации учебного процесса советую проводить по таким критериям:

- неудовлетворительный;
- критический;
- удовлетворительный;
- хороший;
- высокий;
- оптимальный.

Центр развития образования города разработал дидактические карты, позволяющие оценить научность учебной информации и заданий, предложенных учителем на уроке; системность учебного материала; дифференциацию учебной информации и заданий; развитие самостоятельности учащихся; их умение работы с учебной информацией и т.д.

Легко анализировать методику учебного процесса, если в школе проводится мониторинг профессионального мастерства педагогов. При этом выявляется тесная связь между знаниями учащихся и профессиональным мастерством учителя.

Мониторинг профессионального мастерства педагогов

Мониторинг знаний является одновременно диагностикой профессионального мастерства педагогов. В ходе его поступает обширная информация о результатах учебной деятельности педагога.

Для учителя диагностической информацией являются результаты контрольных срезов и их динамика в продвижении от нулевого результата к промежуточному и от него к итоговому. В качестве дополнительной информации о саморазвитии школьника может быть общественно значимая деятельность во внеучебной сфере.

Рост профессионального мастерства учителя включает также овладение им всеми видами ретроспективного самоанализа на уроке.

Диагностической информацией на экспертном уровне являются:

1. Свободные оперативные данные по школе о результатах нулевых, промежуточных и итоговых срезов.
2. Сравнительный анализ показателей продвижения классов в процессе обучения.
3. Сравнительный анализ предыдущего года обучения с текущим по соответствующим контрольным точкам.
4. Графики успеваемости текущего года обучения по четвертям или полугодиям; их сравнение с предыдущим годом.



Обработка этой информации, методические совещания по разъяснению полученных результатов вместе с рекомендациями о работе с классом и индивидуальной работе с учащимися ставят учителя в ситуацию, когда постоянное повышение профессионального мастерства становится необходимым. Переход в диагностике от анализа результатов к анализу действий учителя, взаимоотношений «учитель—ученик», «класс—учитель» позволяет предотвратить конфликты на этих уровнях.

На основе обработки диагностической информации формируются общешкольные принципы работы с нею, которые заключаются в следующем:

- информация должна быть достоверной, убедительной для учителя, учащегося, представлена в виде, доступном для осмысления;
- одна и та же диагностическая информация исследуется с различных позиций (методисты, директор, зам. директора по методической работе, экспертная группа).

Систематический контроль за педагогическими результатами на основе диагностической информации позволяет обеспечить решение следующих задач:

- выявить действительные результаты школьного образования и возможности на этой основе корректировать программу развития школы;
- выявить реальный уровень квалификации педагогических кадров.

Система срезов предполагает свободный выбор учащимися предоставляемых разноуровневых заданий.

Согласно разработанной методике, результаты срезовых работ должны анализироваться строго определённым образом:

- для оценки динамики процесса обучения всех учащихся от стартового уровня к контрольному и далее к итоговому сравнивать данные по каждому классу по этим контрольным точкам в пределах установленного оценочного диапазона;
- для оценки прочности усвоения знаний сравнивать результаты предыдущего с результатами последующего года обучения. Это даст возможность оценить успешность работы учителя, прочность усвоения материала классом.

Анализ внеурочной работы

Изучение содержания и методики дополнительных занятий. Оценка их эффективности. В процессе посещения дополнительных занятий необходимо детально ознакомиться с содержанием и методикой их проведения. Многие учителя, к сожалению, не владеют технологиями коррекционной работы по преодолению неуспеваемости школьников. При выборе учебных заданий они стремятся включить как можно больше заданий дополнительных видов. Это совершенно неправильный подход. На дополнительных занятиях необходимо выполнять совместно с учащимися **типовые задания по каждой теме**. Главные условия результативности дополнительных занятий научить детей:

правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, ухаживающим за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, подпункту «а» п. 3, п. 5–8, 10 и 11 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Какова продолжительность рабочего времени у воспитателей социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних детей?

Прежде всего следует отметить, что взамен утраченного силу Постановления Правительства РФ от 13.09.96 № 1092 «Об утверждении Примерного положения о специализированном учреждении для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации», принято Постановление Правительства РФ от 27.11.2000 № 896 «Об утверждении Примерных положений о специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации».

Согласно этому постановлению, на работников таких учреждений, непосредственно осуществляющих реабилитацию несовершеннолетних, распространяются условия оплаты труда, продолжительность рабочего времени и ежегодных отпусков, а также льготы, установленные для аналогичных категорий работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и специальных учебно-воспитательных учреждений для несовершеннолетних.

Следовательно, продолжительность рабочего времени воспитателей социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних должна составлять 30 часов в неделю (п. 87 «д» Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, приказ Минпроса СССР от 16.05.85 № 94).



В КЗоТе была статья об испытательном сроке, есть ли в Трудовом кодексе РФ данная статья и статья об увольнении как не выдержавшего испытательный срок?

В статье 70 Трудового кодекса РФ говорится, что при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника для проверки его соответствия получаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре этого условия означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести 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.

Согласно ст. 71 Трудового кодекса РФ при неудовлетворительном результате испытания руководитель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

- определять вид задания;
- находить правила, необходимые для выполнения задания;
- комбинировать правила для выполнения заданий;
- применять правила для выполнения заданий на практике.

Для анализа методических особенностей дополнительных занятий можно использовать такую схему.

Схема анализа методических особенностей дополнительных занятий

№	Приёмы деятельности учащихся	Результаты работы учащихся
1.	Объяснение условия задания	
2.	Поиск правил для выполнения задания, составление алгоритмических сетей правил (комбинирование правил)	
3.	Оформление правил в тетрадях	
4.	Объяснение выполнения задания	
5.	Выполнение задания совместно с учителем	
6.	Пооперационный контроль выполнения задания учениками	
7.	Устное выполнение задания	
8.	Организация самопроверки выполненного задания	

В таблице указаны основные педагогические приёмы, которые целесообразно использовать на дополнительных занятиях, чтобы достичь положительного результата.

Для оценки эффективности дополнительных занятий можно использовать **следующие критерии:**

Неудовлетворительный. В школе не проводится изучение причин неуспеваемости учащихся. Дополнительные занятия не проводятся или проводятся с нарушением методических требований.

Критический. Изучение причин неуспеваемости и выполнение методических требований на дополнительных занятиях осуществляется в отдельных классах школы.

Удовлетворительный. Изучение причин неуспеваемости и выполнение методических требований на дополнительных занятиях осуществляется в отдельных классах параллелей.

Хороший. Изучение причин неуспеваемости и выполнение методических требований на дополнительных занятиях осуществляется в отдельных параллелях.

Высокий. Изучение причин неуспеваемости и выполнение методических требований на дополнительных занятиях осуществляется во всех параллелях классов.

Оптимальный. В школе создана и функционирует система предупреждения неуспеваемости.

Известная педагогическая истина гласит: неуспеваемость легче предупредить, чем преодолеть. Для этого в школе необходи-



мо создать систему предупреждения неуспеваемости. Каковы действия учителей при этом?

Каждый учитель обязан проводить анализ успеваемости по своему предмету по месяцам, семестрам, годам обучения. Допустим, в классе ещё нет неуспевающих по математике, но наметилась тенденция снижения среднего балла успеваемости на контрольных работах. Это первый признак того, что появились серьёзные затруднения и необходимо провести детальный анализ, установить причину этого явления, провести консультации с детьми. Если учитель регулярно проводит такую работу, то тем самым предупреждает неуспеваемость. Но где, в каких школах эта работа проводится систематически, регулярно анализируется на методических объединениях и педагогических советах?

А если консультации с детьми не дали положительного результата и в классе продолжается снижение среднего балла успеваемости, что делать в этом случае? Тогда советуем провести педагогический консилиум специалистов по этому предмету, принять план более конкретных действий:

- проанализировать методику и организацию уроков;
- провести индивидуальные беседы с учащимися для определения причин затруднений;
- ввести дополнительные занятия с участием учителей-методистов или наставников по этому предмету.

Полезно составить проект развития внеурочной учебной работы (дополнительных занятий). Для этого надо иметь такие дидактические материалы: типовые задания по темам; примерные календарные и тематические планы проведения дополнительных занятий; варианты межпараллельного объединения учащихся для проведения дополнительных занятий.

Факультативные занятия

Изучение их структуры осуществляется в процессе сравнения результатов анкетирования учащихся (с целью выявления их интересов) и графика занятий. Чаще всего в школе проводится факультатив не по интересам учащихся, а по желанию учителей. Практически ни в одной школе нет точных сведений о том, сколько учащихся посещают различные студии, кружки и факультативы вне школы. Дополнительно к этому необходимо выяснить профессиональный уровень учителей, которые проводят факультативные занятия. И здесь часто бывают серьёзные проблемы: проводят их учителя невысокой квалификации; отсутствуют программы и тематические планы занятий; нередко бывают случаи, когда детей заставляют посещать факультатив или его проводят «под олимпиаду», лишая тем самым учеников возможности планомерно изучать все разделы науки или искусства.

Для оценки эффективности факультативных занятий можно использовать такие критерии:

- результаты внеурочной работы;
- учащиеся не участвуют в школьных конкурсах и олимпиадах;

Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не подходит ему, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Устроилась на работу няней. Должна ли семья, где я работаю, сделать запись мне в трудовой книжке? Если нет, то чем я смогу подтвердить свой трудовой стаж?

Согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ работодателями — физические лица не обязаны вести трудовые книжки тех, кто у них работает. Документом, подтверждающим время работы у работодателя — физического лица, является письменный трудовой договор (ст. 309 ТК РФ).

Могут ли уволить работника, обучающегося заочно в вузе, в связи с сокращением численности или штата работников организации?

В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся:

- семейным — при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для него постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Следовательно, каких-либо ограничений при увольнении работника, обучающегося заочно в вузе, законодательством не установлено. Однако при сокращении численности или штата работников работодатель обязан учесть преимущественное право на оставление на работе, закреплённое в ст. 179 ТК РФ и в коллективном договоре.



Какие должностные обязанности у секретаря средней общеобразовательной школы?

Должностные обязанности секретаря в общеобразовательном учреждении определяются должностной инструкцией, утверждаемой руководителем учреждения, или непосредственно при заключении в письменном виде трудового договора. Должностная инструкция разрабатывается (либо должностные обязанности в трудовой договор вносятся) на основе тарифно-квалификационной характеристики по должности «Секретарь», утверждённой постановлением Минтруда РФ от 06.06.96 № 32.

В соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой секретарь выполняет следующие обязанности:

- выполняет технические функции по обеспечению и обслуживанию работы руководителя организации или её подразделений;
- получает для руководителя информацию от работников подразделений, вызывает их по его поручению;
- организует телефонные переговоры руководителя;
- принимает и передаёт телефонограммы, записывает в отсутствие руководителя принятые сообщения и доводит их до его сведения;
- занимается подготовкой заседаний или совещаний, проводимых руководителем (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени, месте, повестке дня заседания или совещания и их регистрация), ведёт и оформляет протоколы;
- следит за тем, чтобы у руководителя были канцелярские принадлежности, средства организационной техники, создаёт условия, способствующие эффективной работе руководителя;
- передаёт и принимает информацию по приёмно-переговорным устройствам;
- ведёт делопроизводство, принимает поступающую на имя руководителя корреспонденцию, систематизирует её в соответствии с принятым в организации порядком и передаёт после её рассмотрения руководителем в подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе их работы либо подготовки ответа;
- следит за сроками выполнения поручений руководителя, взятых на контроль;
- принимает документы на подпись руководителю;
- организует приём посетителей, содействует оперативности рассмотрения просьб и предложений работников;
- формирует дела в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечивает их сохранность и в установленные сроки сдаёт в архив.

Л. Погребняк,
юрист, кандидат педагогических наук

Схема анализа содержания и методики факультативных занятий

№	Приёмы деятельности учителя и элементы содержания	Результаты работы учащихся
1.	Репродуктивные, творческие, исследовательские методы	
2.	Индивидуальные, групповые, фронтальные формы	
3.	Материалы по истории науки	
4.	Анализ решённых научных проблем	
5.	Анализ нерешённых научных проблем	
6.	Реферирование научной литературы	
7.	Творческие задания	
8.	Практические исследования	
9.	Новейшие научные открытия, современная научная информация	

- организация и участие школьников в школьных выставках, олимпиадах, смотрах, концертах;
- учащиеся стали победителями, призёрами, дипломантами городских мероприятий;
- учащиеся стали победителями, призёрами, дипломантами зональных мероприятий;
- учащиеся стали победителями, призёрами, дипломантами краевых мероприятий.

Проблема факультативных занятий — выбор времени для этого. Чаще всего занятия проводятся после уроков, когда ребята устали и не в состоянии осмысливать сложный научный материал. Поэтому желательно проводить его до начала занятий второй смены, после уроков, в дни наименьшей нагрузки учащихся, в выходные дни. При выборе содержания факультативных занятий учитель должен использовать новейшие материалы из научно-популярных изданий. Они оформляются в специальный каталог для учащихся и используются на каждом занятии. Без этих материалов факультатив превращается в дополнительное занятие.

Преимущества муниципальной аттестационно-диагностической службы перед всеми другими формами экспертизы в том, что она максимально приближена к каждой школе. Наше участие в деятельности школы не ограничивается только диагностикой и экспертной оценкой. По их результатам мы оперативно оказываем учителям и руководителям школ методическую помощь, снабжаем школы необходимой литературой по «западающим проблемам». Таким образом, *экспертиза на муниципальном уровне — это не только помощь в преодолении ошибок, но и повышение профессиональной компетентности педагогических коллективов.*

А это — основа развития и школ, и муниципальной образовательной системы в целом.

Краснодарский край