



Оплата труда педагогов

Учитель физкультуры ведёт в школе 24 часа (основная работа) и ещё 12 часов тренерской работы вёл по совместительству в Доме творчества. Органы управления образованием сократили у него 3 часа совместительства, ссылаясь на новое постановление о работе по совместительству. Правомерно ли это?

В соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.03 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» для педагогических работников установлены особые правила работы по совместительству: иная продолжительность рабочего времени по совместительству.

В соответствии со ст. 284 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Исключение из этого правила установлено названным постановлением Минтруда России (пп. б) п. 1) для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров): продолжительность работы по совместительству этих категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Именно такое ограничение было установлено ранее действовавшими документами, регулировавшими условия работы по совместительству. В этом же постановлении далее указывается, что для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, действуют общие нормы Трудового кодекса РФ.

Напомним, что нормы рабочего времени различных категорий педагогических работников

Исследование должно согласовать интересы четырёх сторон:

- ◆ общества — обеспечить его политическую и социально-экономическую стабильность;
- ◆ выпускника учебного заведения — помочь ему решить проблему трудоустройства;
- ◆ профессионального учебного заведения — повысить престиж учебного заведения, сократить разрыв между структурой подготовки кадров и требованиями рынка труда Новгородской области, определив потребности рынка труда и сопоставив их с муниципальным заказом учреждениям профессионального образования;
- ◆ работодателей — решить их кадровые проблемы.

Объектами исследования стали: предприятия и организации различных форм собственности г. Великого Новгорода и Новгородской области.

Методы исследования:

- ◆ анкетирование (на предприятиях заполнялись анкеты);
- ◆ анализ вторичных документов, данных, предоставленных Новгородским областным комитетом государственной статистики и Центром занятости населения Новгородской области.

В работе использовались многие документы, в том числе перечень дефицитных профессий и действующих предприятий по отраслям в зависимости от числа работающих, численность работников и объёма производства в крупных и средних предприятиях и т.д.

Результатом исследования стала достаточно полная информация о потребностях рынка труда в рабочей силе, его структуре, о возрастном составе трудоспособного населения, о профессиях, специальностях, по которым ведётся переподготовка специалистов, о профессиях, специальностях, потребность в которых особенно остро ощущается на рынке труда.

С учётом полученных данных ежегодно формируется муниципальный заказ в учреждения профессионального образования города на подготовку квалифицированных кадров.

Образовательные интересы учащихся

В начале учебного года проводится анкетирование учеников 9-х и 11-х классов для того, чтобы иметь представление об их профессиональных планах. Вся дальнейшая работа по профессиональной ориентации в школе, в Центре кадровых ресурсов ведётся адресно, с учётом полученной информации. Полученные данные отражают не только профессиональный выбор выпускников школ города, но и дают информацию о том, каковы мотивы выбора будущей профессии, кто и как влияет на такой выбор.

Анализ состояния и запросов рынка труда города и с учётом образовательных интересов учащихся на III ступени образования позволил создать следующие профили обучения:

- ◆ *гуманитарный* (в нём выделяются: филологический, общественных наук и права, психологический, православной культуры, экономический, культурологический);



- ◆ *естественно-научный* (физико-математический, экономико-математический, биолого-химический, медицинский);
- ◆ *технический профиль* (компьютерное моделирование, пользователь ПК);
- ◆ *другие профили*: искусствоведческий, физкультурно-биологический, художественный, журналистики, театральный, кадетский, допрофессиональный: автодело, слесарный, швейный и т.п. Соотношение спектра профилей меняется в зависимости от запросов рынка труда.

Популярна и действенна как средство профессиональной ориентации *ярмарка учебных мест*. Ребята и их родители ежегодно получают возможность познакомиться со всем спектром образовательных услуг, предлагаемых учреждениями всех уровней профессионального образования региона. Тут же можно получить консультацию у работодателей, юристов, психологов, специалистов Центра кадровых ресурсов. Конечно, одной ярмаркой всех проблем профориентации не решить, но она — хороший стимул для родителей и школьников, позволяющий более осознанно выбрать профессию. Ярмарке обязательно предшествуют родительские собрания, на которые приходят специалисты Центра кадровых ресурсов, сотрудники Департамента занятости населения, учреждений профессионального образования всех уровней, работники ведущих предприятий города.

Рейтинг мероприятий, помогающих в профессиональном самоопределении

В конце прошлого учебного года был проведён специальный опрос учащихся и педагогов.

- 93% опрошенных считают, что наиболее эффективная форма профориентации — ярмарка учебных мест;
- 78% — трудовое обучение в школе;
- 67% — родительские собрания в школе по вопросам профориентации;
- 63% — профдиагностика и экскурсии;
- 48% — консультации специалистов;
- 37% — профстенды (профкабинеты);
- 26% — методическое обеспечение;
- 15% — PR.

Сотрудничество с учреждениями профессионального образования

Это очень важное условие организации предпрофильной подготовки.

Как правило, интересы старшеклассников достаточно разнообразны, а возможности общеобразовательного учреждения — ограничены. В лучшем положении находятся те территории, где сохранилась сеть учебно-производственных комбинатов. В Великом Новгороде таких комбинатов нет. Поэтому мы стали создавать центры предпрофильной подготовки на базе учреждений начального и среднего профессионального образования. Разработа-

установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.03 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». В частности, этим постановлением норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивно-го профиля установлена 18 часов в неделю.

Таким образом, если учитель физкультуры, ведущий в школе 24 часа, работает по совместительству в Доме творчества тренером-преподавателем 12 часов, то это допускается действующим законодательством.

Обратим также внимание, что установление нагрузки тренеру-преподавателю, работающему по совместительству, осуществляется по соглашению сторон (работника и работодателя) до 16 часов. Работодателем является само образовательное учреждение (Дом творчества), а вмешательство органов управления образованием незаконно. Ни органы управления образованием, ни тем более специалисты централизованной бухгалтерии не имеют права вмешиваться в деятельность образовательного учреждения, считающегося самостоятельным юридическим лицом.

В соответствии с п. 1. ст. 32 Закона «Об образовании» образовательное учреждение самостоятельно в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида и уставом образовательного учреждения. В п. 2 (пп. 4) этой статьи также устанавливается, что к компетенции образовательного учреждения относятся подбор, приём на работу и расстановка кадров.

Анатолий Вифлеемский,
кандидат экономических наук