

НОВЫЙ ПОРЯДОК АТТЕСТАЦИИ педагогических работников школ



Анатолий Борисович Вифлеемский,
директор Центра экономики образования,
доктор экономических наук, г. Нижний Новгород

Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209 был утверждён новый Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее — Порядок аттестации). Он введён в действие с 1 января 2011 года и одновременно признаётся утратившим силу приказ Министерства образования РФ от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». Поэтому вопросы, связанные с новым порядком аттестации педагогических работников школ, будут особенно актуальны в этом году.

- правоприменительная практика
- «Разъяснения»
- инновационная деятельность
- квалификационные требования
- нормативная база
- персональные данные
- критерии

На основе Порядка аттестации педагогических работников, утверждённого приказом от 24 марта 2010 года № 209, аттестуются педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений независимо от их ведомственной принадлежности, а также вне зависимости от типа учреждения (казённые, бюджетные или автономные учреждения). А вот на работников негосударственных образовательных учреждений этот порядок не распространяется. Это связано с тем, что Министерству образования и науки РФ не предоставлено такого права. В соответствии с пунктом 12 статьи 28 Закона РФ «Об образовании»

к полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере образования относится только установление порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Добровольно-принудительная аттестация

Положительные и отрицательные последствия применения нового Порядка аттестации будут во многом определяться правоприменительной практикой и злоупотреблениями на местах. При этом положительные для администрации школы

изменения одновременно могут быть весьма негативными для конкретных работников, неугодных администрации школы.

Принципиальные изменения порядка аттестации педагогических работников состоят в дополнении добровольного принципа прохождения аттестации принудительным. Квалификационных категорий остаётся три, но название одной из них изменилось: базовая, первая и высшая. Базовая категория присваивается педагогическим работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности. Аттестацию на подтверждение права занимать соответствующую должность для педагогических работников предлагается сделать обязательной (как раньше было для руководящих работников) и проводить не реже одного раза в пять лет.

Аттестация, с одной стороны, остаётся добровольной (но только на категории — первую или высшую). С другой стороны, она становится принудительной по решению администрации школы. Правда, администрация школы получает возможность проверить работника на соответствие занимаемой должности, но отнюдь не обязана это делать. Согласно пункту 19 Порядка аттестации, основанием для неё становится представление работодателя.

С одной стороны, конечно, это правильно: зачем заставлять качественно работающих педагогов тратить время на процедуры аттестации? И аттестовать надо сотрудников, когда есть сомнения (если, конечно, работники сами не хотят получить категорию и доказать высокий уровень своего профессионального мастерства). С другой стороны, возможность заставить педагога проходить аттестацию может стать инструментом давления на неугодных по тем или иным причинам педагогов.

Согласно статье 53 Закона «Об образовании» особенности занятости педагогической деятельностью устанавливаются Трудовым кодексом. Статья 331 ТК РФ определяет, что к педагогической деятельности допуска-

ются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ.

Таким образом, для занятия педагогической деятельностью достаточен лишь образовательный ценз, а аттестация необходима не для того, чтобы получить право заниматься педагогической деятельностью (что предусматривалось проектом Порядка аттестации), а для определения соответствия занимаемой должности при соответствующем желании администрации.

Судебная практика

Сложившаяся судебная практика подтверждает законность такого рода нововведений. Такой вывод позволяют сделать судебные решения, вынесенные в отношении медицинских работников, где есть аналогичные особенности трудовых отношений. В частности, в Определении Конституционного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. № 1383-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кайфаджяна Михаила Леоновича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» Конституционный Суд РФ указал на то, что работодатель для эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), обеспечивая при этом в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции РФ закреплённые трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

К таким гарантиям, направленным против возможного произвольного увольнения, относится необходимость соблюдать процедуры определения соответствия работника занимаемой должности или выполняемой

работе и расторжения трудового договора вследствие недостаточной квалификации — проведение аттестации в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми, локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения представительного органа работников, с включением в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (часть вторая статьи 81, часть третья статьи 82 Трудового кодекса РФ), а также обязанность работодателя предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья, причём перевод на эту работу возможен лишь с его согласия (часть третья статьи 81 Трудового кодекса РФ). Соответствующее решение работодателя может быть проверено в судебном порядке, при этом суд не связан выводами аттестационной комиссии, которые оцениваются в совокупности с другими доказательствами по конкретному делу.

Квалификационные требования

Присвоенные по результатам аттестации до 2011 года квалификационные категории (вторая, первая и высшая — педагогическим работникам, первая и высшая — руководящим работникам) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

Новый Порядок аттестации не предусматривает проведение аттестации руководителей школ, их заместителей, руководителей структурных подразделений (их могут аттестовать только по совмещаемым ими педагогическим должностям). Однако в соответствии с пунктом 3 статьи 35 Закона РФ «Об образовании» непосредственное управление государственным или муниципальным образовательным учреждением осуществляет *прошедший соответствующую аттестацию* директор.

Таким образом, для выполнения требований федерального законодательства заключению трудового договора с руководителем государственного или муниципального учреждения должна пред-

шествовать некая процедура аттестации. Порядок её прохождения и условия аттестации, в том числе на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой руководящих работников, придётся определять учредителям государственных и муниципальных учреждений самостоятельно, либо на местах будут игнорировать эти положения федерального законодательства. Последнее может вызвать претензии органов прокуратуры, которые в последнее время очень любят по всякому поводу проводить проверки соответствия деятельности школ федеральному законодательству.

Квалификационные требования по должностям руководящих работников школ установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования (утверждён приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н). Применяя Единый квалификационный справочник, следует помнить о том, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

В целом можно сделать вывод о том, что для администрации школы новый порядок имеет преимущества по сравнению с предыдущим, тогда как у работников появляются новые обязанности и повышаются риски при конфликтных ситуациях с администрацией школы: ведь увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, —

право, а не обязанность работодателя. Решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель.

«Разъяснения»

В Разъяснениях по применению Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, направленных письмом Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003 № 03-8ин/22-03/11, есть вопрос 19, из ответа на который также следует, что необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем.

Если же работодатель направил на аттестацию работника, то эти Разъяснения предлагают расценивать отказ работника от прохождения аттестации как нарушение трудовой дисциплины. В соответствии со статьёй 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины — обязанность работника. Следовательно, в соответствии со статьёй 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. (Хотя, по нашему мнению, нарушение дисциплины надо ещё обосновывать, так как в локальных актах школы и трудовых договорах работников, как правило, не прописана обязанность педагогических работников проходить аттестацию.)

Если будет принято решение об увольнении педагогического работника по этому основанию, то трудовым законодательством уста-

новлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих таких детей без матери (статья 261 ТК РФ);
- увольнение работников — членов профсоюза производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

В то же время возможна и другая точка зрения, основанная на буквальном прочтении пункта 17 Порядка аттестации, в соответствии с которым аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в пять лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей). Без учёта пункта 19 можно утверждать, что теперь работник обязан один раз в пять лет пройти аттестацию, если он не имеет квалификационной категории. Более того, органы прокуратуры могут весьма своеобразно трактовать и пункт 19 Порядка аттестации («Основанием для проведения аттестации является представление работодателя») — как обязанность школ один раз в пять лет направлять на аттестацию педагогических работников, не имеющих категорий.

По нашему мнению, такая точка зрения не соответствует действующему законодательству, что подтверждается, в том числе, и вышеприведённым примером из судебной практики. Ведь введение обязательности аттестации раз в пять лет для педагогических работников при отсутствии соответствующей потребности у администрации школы нарушает её права на самостоятельность в кадровых вопросах.

При этом в таком случае фактически устанавливается дополнительный запрет на занятие педагогической деятельностью. Такой запрет входит в противоречие со статьёй 53 Закона «Об образовании», в соответствии с которой особенности занятия педагогической деятельностью устанавливаются Трудовым кодексом РФ. К педагогической деятельности не допускаются лица; лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Поэтому для того, чтобы установить обязательность аттестации педагогов раз в пять лет, необходимо дополнить соответствующие нормы Трудового кодекса об обязательности периодической аттестации, т.е. изменить ключевое положение о том, что для занятия педагогической деятельностью достаточен лишь образовательный ценз. Приемлемых обоснований того, что кроме образовательного ценза нужно ещё и раз в пять лет оценивать уровень профессиональной подготовленности, общественности пока не представлено.

Нормативно-правовая база аттестации

Утверждённый Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает форм заявлений, на основании которых проводится аттестация для установления соответствия уровня квалификации требованиям к первой или высшей квалификационным категориям, отсутствуют так-

же формы аттестационных листов. Примерные формы заявления и аттестационных листов приведены в приложениях 1–3 к Разъяснениям по применению Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Разъяснения формально не являются нормативным правовым актом, однако на практике будут использоваться наравне с Порядком аттестации.

Органы государственной власти субъектов РФ (как и органы местного самоуправления) не вправе принимать свои нормативные правовые акты, устанавливающие порядок проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Нормативные правовые акты субъектов РФ могут приниматься только по вопросам, связанным с проведением аттестации педагогических работников, которые не должны противоречить федеральному законодательству, в том числе Порядку аттестации педагогических работников. При этом не допускается установление на региональном и местном уровнях иных квалификационных категорий, ступеней, званий и требований к ним, поскольку в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников аттестация проводится для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым *только к первой или высшей квалификационной категории*.

Согласно пункту 16.1 статьи 29 Закона РФ «Об образовании» органы государственной власти субъектов РФ вправе принимать нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с организацией и проведением аттестации, т.е. о предоставлении государственных услуг в рамках проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в соответствии с порядком, установленным федеральным законодательством. Порядок

предоставления таких услуг должен регулироваться административным регламентом соответствующего органа исполнительной власти субъекта РФ.

Такие административные регламенты принимаются во многих регионах и муниципальных образованиях, причём они могут отличаться друг от друга. Пока нам не известно об административных регламентах с учётом нового порядка аттестации, а вот о прежнем порядке регламентов принято немало.

Спрашивается: в России всё же должен быть единый порядок аттестации педагогических работников или единое образовательное пространство нам ни к чему?! Ведь порядок аттестации во многом и состоит из конкретных процедур, критериев, показателей, которые отсутствуют в утверждённом Порядке аттестации. И неужели нельзя разработать такой порядок аттестации, который бы не нуждался в расшифровке различными рекомендациями и регламентами, объём которых на порядок превысит собственно текст нормативного акта? Если 10 лет назад в вопросах налогообложения была аналогичная ситуация — различные законы и другие нормативные акты по вопросам налогообложения дополнялись многочисленными методическими рекомендациями и разъяснениями налоговых органов, которые действовали практически наравне с законом. Теперь же всё регулируется Налоговым кодексом РФ, а методические рекомендации если и остались, то обязательными лишь для самих налоговых органов, но никак не для налогоплательщиков.

Документы работника при аттестации — персональные данные

Весьма проблемным вопросом при аттестации педагогических работников может стать соблюдение законодательства о защите персональных данных, особенно если будут формироваться какие-либо информационные системы, содержащие данные аттестуемых работников.

Это связано с наличием в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» ряда положений, соблюдение которых всё чаще начинают контролировать. Кроме того, защита персональных данных работников при аттестации регламентируется и специальными положениями Трудового кодекса РФ (глава 14 «Защита персональных данных работника» (статьи 85–90)).

В соответствии со статьёй 85 ТК РФ к персональным данным работника относятся информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Согласно порядку документального оформления в сфере трудовых отношений на каждого работника работодателем заводится личное дело, в котором хранятся сведения, относящиеся к персональным данным работника.

К персональным данным, в том числе, относятся документы о прохождении работником аттестации, собеседования, повышения квалификации. В соответствии с пунктом 15 Порядка аттестации аттестационный лист и выписка из распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющего управление в сфере образования, хранятся в личном деле педагогического работника.

Аттестация педагогических работников школ субъекта РФ и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений — аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся.

Аттестационная комиссия в составе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется

из представителей федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления школ (советов школ, попечительских, педагогических советов и др.) и работников школ.

Аттестационные материалы в аттестационных комиссиях также относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном федеральным законодательством порядке.

Персональные данные обрабатываются по общему правилу с согласия субъекта персональных данных, и лишь в определённых законом случаях такое согласие не требуется. Так, согласие не требуется, если:

- персональные данные обрабатываются на основании федерального закона, устанавливающего её цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия оператора;
- персональные данные обрабатываются в целях исполнения договора, одной из сторон которого является субъект персональных данных;
- персональные данные обрабатываются для статистических или других научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;
- обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получить согласие субъекта персональных данных невозможно;
- обработка персональных данных необходима для доставки почтовых отправлений организациями почтовой связи, для расчётов с пользователями услуг связи за оказанные услуги, а также для рассмотрения претензий пользователей услугами связи;
- персональные данные обрабатываются в целях профессиональной деятельности журналиста либо в целях научной, литературной или иной творческой деятельности при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных;
- обрабатываются персональные данные, которые должны быть опубликованы в соответствии с федеральными законами, в том числе персо-

нальные данные лиц, замещающих государственные должности, должности государственной гражданской службы, персональные данные кандидатов на выборные государственные или муниципальные должности.

Таким образом, необходимо получать согласие работника на обработку его персональных данных аттестационной комиссией, так как ни одно из вышеприведённых условий, дающих право этого не делать, в данном случае неприменимо: ведь аттестация проводится не в соответствии с федеральным законом, а на основании Порядка аттестации, утверждённого всего лишь приказом Минобрнауки России.

За нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения персональных данных статьёй 13.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривается ответственность в виде предупреждения или наложения штрафа на граждан в размере от 300 до 500 руб.; на должностных лиц — от 500 до 1000 руб.; на юридических лиц — от 5000 до 10 000 руб.

Критерии присвоения категорий

На наш взгляд, критерии присвоения педагогическим работникам первой и высшей категорий голословны и неконкретны. В соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации аттестация проводится для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории. Исчерпывающий перечень этих требований содержится в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации.

В соответствии с пунктом 30 Порядка аттестации Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности; вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания; имеют стабильные результаты освоения учащимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте РФ.

Пункт 31 Порядка аттестации устанавливает, что высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работником, которые имеют установленную первую квалификационную категорию. Иными словами, в отличие от прежнего порядка сначала необходимо получить первую категорию и лишь затем снова пройти непростую процедуру аттестации и получить высшую. Хорошо ещё, что Порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации педагога требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, не предусматривает условия предварительного прохождения аттестации для подтверждения соответствия занимаемой должности (хотя можно одновременно проходить оба вида аттестации, если аттестация на категорию не совершится ранее прохождения аттестации на соответствие должности).

Претендовать на высшую квалификационную категорию может педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию, если срок её действия не истёк. При этом для аттестации на высшую категорию ему необходимо обратиться в аттестационную комиссию заранее, но не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, учитывая, что для рассмотрения заявления отведён один месяц, а для проведения аттестации — два месяца: иначе может получиться так, что действие первой категории к моменту аттестации закончится и ему придётся снова проходить аттестацию на первую категорию.

Педагогические работники, уже имеющие высшую квалификационную категорию, срок действия которой не истёк, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию. Кроме того, пунктом 31 Порядка аттестации к ним установлены такие требования:

- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;
- имеют стабильные результаты освоения учащимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте РФ, в том числе с учётом результатов участия учащихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

Первое требование для установления высшей категории из трёх указанных в Порядке аттестации дословно повторяет требование, установленное для первой категории. А вот второе и третье дополнены и переставлены местами — видимо для того, чтобы придать солидности и отличий от требований, установленных для первой категории. Если же отбросить словесную шелуху, то получается, что на практике для получения высшей категории необходимо будет «распространять собственный опыт», а также обязательно иметь учащихся — победителей всероссийских, международных олимпиад, конкурсов, соревнований.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что новый порядок призван резко уменьшить число педагогов с высшей категорией, так как требования к её получению усложняются.

На практике неизбежно встанет вопрос: в чём именно должно осуществляться «распространение собственного опыта»? Достаточно ли изданной методички тиражом 100 экземпляров или необходимо издать книгу в солидном издательстве? Если в качестве аналогии посмотреть на присвоение докторских степеней, то можно увидеть, что ВАК установил требование в виде не менее семи публикаций в списке журналов, который сам и составил. Здесь также будет составлен некий список? Кем? Неизбежно возникнут и вопросы, сколько надо иметь победителей олимпиад, конкурсов...

На эти вопросы, конечно, можно дать ответы. И они, наверное, в той или иной степени будут даны в различных методических рекомендациях и разъяснениях.

Инновационная деятельность

Однако есть вопросы, которые точно останутся без ответа. В частности, что такое «инновационная деятельность» (в том числе с учётом специфики образовательной деятельности), если ни в одном нормативно-правовом акте, регламентирующем деятельность в сфере образования, не содержится такого определения.

Если же обратимся к другим нормативным актам, то поразимся тому, что понимается под этим понятием. Так, например, в статье 6 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции» под «инновационной деятельностью» понимается *деятельность, приводящая «к созданию нового невзаимозаменяемого товара или нового взаимозаменяемого товара при снижении расходов на его производство и (или) улучшение его качества»*. Ну и что же такого невзаимозаменяемого может создать педагог в рамках федерального государственного стандарта?! Расходы на «производство образовательной услуги» при инновационной деятельности, как правило, возрастают (ведь за неё доплачивают!). Что же касается качества образовательных услуг, то объективных и внятных критериев в рамках комплексных проектов модернизации образования так и не было представлено.

Если мы обратимся к Стратегии развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года (утверждена Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике (протокол от 15.02.2006 № 1)), то увидим такое определение: *«инновационная деятельность — по созданию и использованию интеллектуального продукта, доведению новых оригинальных идей до их реализации в виде готового товара (работы, услуги) на рынке»*.

Много найдётся школ, занимающихся инновационной деятельностью в таком её понимании? А есть ли школы, которые сдают статистическую отчётность по этой самой инновационной деятельности?

А ведь есть специальная Форма федерального статистического наблюдения № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации»: её представляют юридические лица, кроме субъектов малого предпринимательства, осуществляющие экономическую деятельность в сфере добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды, связи, а также деятельность, связанную с использованием вычислительной техники и информационных технологий, предоставлением прочих видов услуг (Приказ Росстата от 06.09.2010 № 305 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за занятостью населения и деятельностью, осуществляемой в сфере образования, науки и инноваций»).

Как будто не только школы, считающие себя инновационными, но и абсолютно все учреждения профессионального и общего образования так или иначе используют в своём образовательном процессе вычислительную технику, а многие из них ещё и информационные технологии. Только вот соответствующий статистический отчёт не торопятся сдавать... **НО**