

у всех, где ведущими становятся правила клубных отношений и взаимодействия. Реализовать поставленные задачи можно, создавая в группе благоприятный микроклимат, внутреннюю психологическую атмосферу теплоты, уважения мнений и взглядов; организовывать плодотворное общение как по вертикали, так и по горизонтали; вскрывая потенциальные конфликты и перенося их в плоскость конструктивного решения; вовлекая как можно больше членов группы в совместное принятие решений.

Общественные эксперты и другие участники процесса реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» должны хорошо владеть современными способами коммуникации, образовательными технологиями и источниками информации, различными способами консультирования — с помощью телефона, электронной почты, теленаставничества и так далее.

Активное взаимодействие между экспертами и другими участниками реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» проходит в группах самоподдержки, в процессе теледискуссий и телеконференций, обмена письменными и компьютерными сообщениями в синхронном и асинхронном режиме. Для этого участники проекта в процессе повышения квалификации должны освоить способы ввода информации в компьютерные банки данных; представления материалов в виде обучающей компьютерной программы, сценария для записи на видеомagneтофон или для телевизионной съёмки; стандартизации компонентов учебных курсов и программ для всех дисциплин.

Ожидаемые результаты — это эффективная качественная подготовка общественных экспертов и других участников реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»; активизация и совершенствование их дальнейшей профессиональ-

ной, экспериментальной и инновационной деятельности. Апробация новых концептуальных, содержательных, технологических подходов к совершенствованию деятельности в сфере повышения квалификации работников образования.

Всё это и должно стать основой развития региональных образовательных систем и российского образования в целом. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

На вопросы отвечает **Елена Леонидовна Болотова**, профессор кафедры дисциплин государственно-правового цикла юридического факультета Университета РАО.

? В нашем техникуме введена должность «Начальник отдела информатизации» вместо заместителя директора по информатизации. Насколько это оправданно? Насколько распространена эта должность? Какой должен быть отпуск, если данный человек имеет педагогическую нагрузку больше ставки?
Юрий Николаевич

Насколько это оправданно, должен решить коллектив техникума, так как штатное расписание может меняться только по решению самого коллектива или органов его самоуправления. Должность начальника отдела говорит о том, что у вас организовано структурное подразделение, выполняющее обслуживающую функцию (не только образовательного процесса, но и административно-хозяйственной деятельности). Работники этого отдела не являются педагогическими работниками. Поэтому ежегодный отпуск у них составляет 28 календарных дней, но, учитывая особенности их труда, после аттестации рабочих мест локальными актами организации может быть установлена не только доплата за условия труда, но и дополнительный отпуск.

? Снимается ли высшая категория при пере- квалификации из воспитателя в заведующую ДОУ, т.е. при переходе на должность заведующей? *Майя*

На должность заведующей должна быть совсем другая, отдельная квалификационная категория. Аттестация по должности «руководитель организации» не приравнивается к аттестации по должности «воспитатель». Это совершенно разные цели, задачи и функционал.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Подскажите, пожалуйста, номер приказа о распределении рабочего времени педагога-психолога в ОУ.

Степанова

Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; Письмо Минобразования РФ от 24.12.2001 № 29/1886-6 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога образовательного учреждения»; Письмо Минобразования РФ от 22.01.1998 № 20-58-07ин/20-4 «Об учителях-логопедах и педагогах-психологах учреждений образования».

? Имеет ли право учитель отказаться от участия в ЕГЭ в качестве организатора? В каких нормативных документах можно найти перечень медицинских средств, которые обязательно должны быть в аптечке в кабинете информатики? *Юлия*

Поскольку ЕГЭ можно рассматривать и как дополнительную работу, и как производственную необходимость, то данная проблема решается по соглашению сторон. При этом следует помнить, что у руководителя есть преимущественное право привлечь работника для работы в период ЕГЭ (один месяц) без согласия работника.

Специального акта об аптечке кабинета информатики нет, поскольку действующие документы по кабинетам физики, химии, биологии утверждались ещё в 80-е годы XX века. На основании ст. 223 ТК РФ школа имеет право включить в положение о кабинете нормы об аптечке (по этому поводу можно проконсультироваться с учреждением здравоохранения, которое курирует Вашу школу).

квалификацию руководителей в этой области, а для получения эффективного результата — использовать подход, широко апробированный в практике управления образованием: «обучение действием». Этот подход способствует быстрому овладению интерактивными технологиями, например такими, как технологии игрового моделирования, развивающему одновременно интерактивную и коммуникативную компетентность, как у руководителей, так и педагогов. Эти компоненты компетентности предполагают владение стратегиями общения с подчинёнными, управление групповым взаимодействием, межличностными и деловыми конфликтами, навыками руководства дискус-

сией, полемикой, а также умение проектировать более эффективные стратегии управления.

Однако анализ практики современного управления образованием показывает, что оно, в основном, базируется на теоретических знаниях в области маркетинга, стратегического планирования, мотивации, оставая вне поля зрения внутренние процессы обучаемых: мышление, чувства, желания. В то же время понятно, что проблема не отделима от человека — внутреннее состояние личности играет важнейшую роль в стремлении её решить и выбрать правильные действия.

Применение подхода «обучение действием» начинается с выделения проблемы, осознания её внутренней и внешней природы — понимания, что все проблемы одновременно носят и личностный, и социальный характер.

Этап диагностики и формулирования проблемы в большинстве случаев требует коллективной работы, способствующей взаимному усилению позиций, более объективной оценке ситуации, а следовательно, организации руководителем работы в команде. Практика показывает, что потенциал малых групп используется в организациях всё ещё недостаточно, в то время как обучение в такой форме доказало свою эффективность.

Работа в команде — наиболее важная социальная характеристика современной организации. Она способствует возникновению сотрудничества и на его основе эффекта синергии. Это особенно актуально для управления, которое всё больше признаётся сферой разделения ответственности и способом достижения целей в группах и организациях. В связи с этим «обучение действием» станет частью организации, когда руководители получают опыт работы в группах в системе повышения квалификации.

Можно сказать, что «обучение действием» — это процесс изменения организа-

ций, поскольку в процессе работы администрации и педагогов необходимо определить одну из ключевых организационных проблем и в реальном масштабе времени проанализировать её динамику. После обсуждения с коллегами предлагаются конкретные варианты решения проблемы, которые затем применяются на практике, а в дальнейшем обязательно проводится мониторинг результатов.

В целом «обучение действием» — очень мощный организационный инструмент изменения системы работы и последующей корректировки организационных целей. Наиболее сильная её сторона — переоценка сотрудниками собственного опыта. Передача права решения проблемы тем, кому предстоит участвовать в реализации этих решений — реальное делегирование полномочий, позволяет руководителям высшего звена сконцентрироваться на задаче мониторинга профессиональной среды и проектирования будущего для обеспечения организационного развития.

Другое перспективное направление в обучении и развитии персонала, опирающееся на действия, — коучинг. Он может достаточно широко применяться на всех этапах организационных изменений и в некоторых организациях доказал эффективность на практике. Как известно, главный инструмент коучинга — искусство задавать эффективные вопросы, для того чтобы прояснить истинные потребности в обучении у работников организации, повысить их энтузиазм, помочь принять ответственность за обучение, поставить собственные цели и построить реалистичный план действий.

С этой целью руководителей можно обучать эффективно задавать вопросы, например, с применением модели «GROW», состоящей из четырёх слагаемых: цель, реальность, выбор, намерения, а также использовать как для индивидуального, так и группового коучинга.

Таким образом, «обучение действием» способствует не только улучшению потенциала руководителя, качества принимаемых управленческих решений, но и инновационному и личностному развитию человеческих ресурсов организации. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? **Имеет ли право педагог со средним специальным образованием и высшим техническим (инженер) подавать заявление на первую и высшую квалификационную категорию? Стаж педагогической работы — 12 лет в должности воспитателя и два года в должности инструктора по физической культуре.** *Афанасьева*

Да, педагог имеет право подавать заявление на прохождении аттестации. Обращаем Ваше внимание, что с 2007 года в общеобразовательных учреждениях (см. типовое положение об общеобразовательном учреждении) требуется не только профессиональное образование, но и педагогическая квалификация. Отсутствие такой квалификации может привести к отказу в установлении вам соответствующей квалификационной категории. Эти требования должны быть сформулированы в Положении о проведении аттестации, которое утверждается органом управления образованием субъекта РФ.

? **Почему в новом штатном расписании, утверждённом министром образования Московской области для средних и основных малокомплектных школ, исключены должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, библиотекаря, рабочего по обслуживанию здания (сантехник, электрик), педагога дополнительного образования, гардеробщика и др., хотя для начальных школ, в которых более 30 учащихся, все эти должности есть и даже имеются многие другие? Например, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, секретарь-машинистка.**

Ирина Анатольевна

Спасибо за вопрос. Но его надо задавать именно министру Антоновой Л. Н. Мы не знаем, чем она руководствовалась, утверждая столь противоречивые требования. Возможно, там, где мало детей, не следует создавать равные возможности обучения и соблюдать ст. 50 Закона РФ «Об образовании»? Можно также направить Ваш запрос губернатору Московской области тов. Грому.

? **Имею ли я право взять отгулы за поездки с детьми на экскурсии в рабочие дни, но после уроков? Директор утверждает, что экскурсии, поездки в театры, музеи — это обязанность классного руководителя, и отгулы за эту деятельность не положены.** *Мария Михайловна*

Директор прав. Рекомендуем Вам ознакомиться с Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией классного руководителя в Вашей школе.

5. Избегание ненужной конкуренции. В жизни очень много ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к победе создаёт напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным, что способствует, в свою очередь, возникновению «синдрома эмоционального выгорания».

6. Эмоциональное общение. Когда учитель анализирует чувства и ощущения и делится ими с другими, вероятность выгорания значительно снижается, или этот процесс не так явно выражен. Поэтому рекомендуется, чтобы коллеги в сложных ситуациях обменивались мнениями, искали и находили у них профессиональную поддержку.

7. Физические нагрузки, здоровый образ жизни. Эмоциогенные формы профессиональной дезадаптации работающих учителей (в ярко выраженной форме это «синдром эмоционального выгорания») — характерный признак педагогического труда и в то же время могут быть проявлением профессиональной непригодности, поэтому очень важно, чтобы вне рабочего времени учитель мог получать некоторую физическую нагрузку и отвлекаться от работы «и умом и телом». Неправильное питание, злоупотребление спиртными напитками, табаком, уменьшение или чрезмерное повышение массы тела усугубляют проявление синдрома эмоционального выгорания. Если же этот синдром — неотъемлемый атрибут личности профессионала, то возникает необходимость профессиональной психологической помощи.

Чем больше у индивида потребностей, тем выше частота ситуаций гедонического подкрепления, положительного или отрицательного, тем больше (субъективно) «успехов» и «неудач» в его жизни, тем выше амортизация потребностно-эмоциональной сферы. При этом наибольшее психотравмирующее значение имеют материальные потребности: именно здесь больше дележа, соперничества, конкуренции и конфликтов, то есть эмоциогенных ситуаций. Напротив, потребности познавательного плана открывают перед индивидом возможности более спокойной жизни: перед ним всё информационное богатство окружающего мира, и надо учиться в него вникать, его осваивать, и никто этому помешать не может.

В настоящее время становится всё более ясно, что система образования может и должна быть не менее важным фактором здравоохранения, чем медицина. Выражение этого понимания — принцип «здоровье через образование». Современная психолого-педагогическая наука утверждает, что основной субъект образовательного процесса — педагог. Таким образом, в ракурсе проблемы психологического здоровья актуальна формула «психологически здоровый педагог — психологически здоровые дети». **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Я работаю заместителем директора по воспитательной работе. Недельная нагрузка 9 часов. Идёт ли у меня педагогический стаж?

Ирина Борисовна

Да. Стаж для досрочного назначения трудовой пенсии идёт. Если вы работаете на полную ставку по должности «заместитель директора» по воспитательной работе, то на основании Постановления Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учётом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости...» можете вообще не вести учебную нагрузку.

? Может ли заместитель директора по УВР совмещать 11 часов преподавательской работы в начальной школе и вести 8 часов обучения на дому (в вечернее время)? *Н.Н.*

Да, может. Согласно п. 2ж Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не является совместительством работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений.

? Если я принята в лицей на должность «педагог-психолог», могу ли я рассчитывать на работу в качестве учителя-предметника при сокращении штатной единицы психолога? В трудовом договоре обозначена и другая работа в качестве предметника. *Галина*

Если в Вашем трудовом договоре такая возможность предусмотрена, то работодатель может вам предложить работу учителя. Данный вопрос решается соглашением сторон трудового договора.

произведённых расходов, но не более 25% суммы дохода, полученного в налоговом периоде (статья 219 НК РФ).

Налоговый вычет предоставляется на основании письменного заявления налогоплательщика при подаче налоговой декларации в налоговый орган налогоплательщиком по окончании налогового периода.

3. По единому социальному налогу

В соответствии с пунктом 1 статьи 239 НК РФ от уплаты единого социального налога, в частности, освобождаются:

1) организации любых организационно-правовых форм — с сумм выплат и иных вознаграждений, не превышающих в течение налогового периода 100 000 рублей на каждого работника, являющегося инвалидом I, II или III группы.

2) российские фонды поддержки образования и науки — с сумм выплат гражданам Российской Федерации в виде грантов (безвозмездной помощи), предоставляемых учителям, преподавателям, школьникам, студентам и (или) аспирантам государственных и (или) муниципальных образовательных учреждений.

4. По налогу на прибыль организаций

Глава 25 НК РФ не предусматривает налоговых льгот, в том числе, в отношении благотворительной деятельности.

Концепция главы позволяет относить к расходам только те доходы, которые связаны с деятельностью, направленной на получение дохода.

Таким образом, расходы на благотворительность не могут уменьшать налоговую базу, так как такие расходы не связаны с извлечением дохода.

Именно поэтому согласно статье 270 НК РФ при определении налоговой базы не учитываются следующие расходы:

1) в виде стоимости безвозмездно переданного имущества (работ, услуг, имущественных прав) и расходов, связанных с такой передачей;

2) в виде стоимости имущества, переданного в рамках целевого финансирования в соответствии с подпунктом 14 пункта 1 статьи 251 НК РФ;

3) в виде сумм целевых отчислений, произведённых налогоплательщиком на цели, указанные в пункте 2 статьи 251 НК РФ.

В то же время, как уже отмечалось, новый порядок налогообложения прибыли позволил снизить налоговую нагрузку на налогоплательщиков, в результате чего после уплаты налога в распоряжении организаций должно оставаться больше прибыли, которая в свою очередь может быть направлена на благотворительную деятельность. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? **Дочь учится в детской музыкальной школе (пятый класс) и с недавнего времени по распоряжению зав.отделения запретили присутствие родителей на уроке по специальности. Мне кажется, что это не вполне разумно, так как я одновременно с ребёнком слушаю замечания и рекомендации учителя, для того, чтобы дома была возможность помочь в отработке заданного музыкального задания, и в этом как раз и состоит помощь родителя ребёнку в освоении музинструмента.** *Н.С.*

Вообще-то не совсем понятно, почему Вы присутствовали на уроках по специальности. Дело в том, что обучение в музыкальной школе — это учебный процесс, связанный с приобретением образования. Любой образовательный процесс — это поле деятельности ученика и учителя.

Если уставом школы допускается присутствие родителей на уроке, то тогда Ваше присутствие понятно. Но, как правило, эта мера соучастия рекомендуется, когда дети совсем маленькие.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Влияет ли количество учащихся в сельской начальной общеобразовательной школе на количество штатных единиц всех работников (учащихся менее 50 человек)? На какие документы ссылаться? *Оксана*

Обратите внимание на свою региональную базу, поскольку введение НСОТ проводится с учётом рекомендаций, представленных в Письме Минобрнауки РФ от 13.09.2006 № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик». Согласно документу, например, региональный расчётный подушевой норматив финансовых средств, необходимых для реализации образовательной программы в учреждениях данного региона в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования в расчёте на одного обучающегося в год, определяется отдельно для образовательных учреждений, расположенных в городской и сельской местности.

За величину регионального расчётного подушевого норматива первоначально целесообразно принимать среднюю величину расходов (по направлениям, включаемым в норматив) 3% от числа образовательных учреждений соответственно в городской и сельской местности (но не менее двух учреждений), имеющих государственную аккредитацию и минимальные затраты на обеспечение государственных гарантий на получение общего образования в расчёте на одного обучающегося.

Подобный способ расчёта, но уже с учётом статуса образовательных учреждений и реализуемых ими образовательных программ, может быть использован по завершении адаптационного периода.

В последующие годы определённый таким способом норматив может пересматриваться только в сторону увеличения с учётом фактических возможностей бюджета.

Законодательную основу использования дистанционных образовательных технологий составляют:

1. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 01 декабря 2007 г. № 309-ФЗ).
2. Закон РФ от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в редакции Федерального закона от 01 декабря 2007 г. № 309-ФЗ).
3. «Порядок использования дистанционных образовательных технологий» (Приказ Минобрнауки России от 06 мая 2005 г.

№ 137 «Об использовании дистанционных образовательных технологий»).

Однако несовершенство нормативно-правового регулирования деятельности учреждений дополнительного профессионального педагогического образования, предлагающих услуги в области повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий, отсутствие понятийного и методического аппарата ведут к снижению доверия к дистанционному обучению, как у научно-педагогической общественности, так и в российском обществе в целом.

Для эффективного внедрения системы повышения квалификации с использованием ДОТ требуется создание чёткой нормативно-правовой базы образовательного учреждения в части создания, внедрения и обучения с использованием дистанционных образовательных технологий. Важно не допустить ситуации, когда недостаточное законодательное обеспечение тормозило бы внедрение дистанционных образовательных технологий в систему дополнительного профессионально-педагогического образования. Во многих учреждениях дополнительного профессионального образования эта проблема решается с помощью принятия локальных нормативно-правовых актов, например, в Тамбовском, Челябинском, Пермском институтах повышения квалификации.

В реализуемой нами модели дистанционного обучения все документы, регламентирующие организацию и содержание образовательного процесса, во-первых, разрабатываются и принимаются системно (должна быть обеспечена логическая взаимосвязь между устанавливаемыми нормами с целью достижения эффективности управления); во-вторых, в совокупности принятые документы должны обеспечить качество подготовки слушателей; в-третьих, они обеспечивают ответственное отношение субъектов процесса дистанционного обучения к содержанию и результатам труда.

Внедряемая модель дистанционного обучения требует уточнения понятийного и методического аппарата. Для реализации этой задачи в институте организована рабочая группа, определившая сущность основных понятий в системе повышения квалификации с использованием дистанционных технологий в условиях дополнительного профессионально-педагогического образования (тьютор, виртуальный семинар и т.д.); разработаны структура и требования образовательного модуля, содержание работы и учёт рабочего времени тьютора.

В рамках организации и сопровождения дистанционного обучения слушателей принято «Положение об организации и проведении повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий», утверждённое на заседании Учёного совета № 1/4 от 26 марта 2008 года, приказ № 131 от 03.04.08 г. В полномочия Учёного совета включены вопросы утверждения стратегических документов, определяющих развитие Института.

Положение регулирует деятельность ГОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации и работников образования» по реализации образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», в соответствии с Уставом института и локальными актами.

В Институте также принят регламент создания модульного курса повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий, разработана примерная структура модульного курса повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий. В рамках апробации повышения квалификации с использованием дистанционных технологий формируется основной терминологический словарь процесса повышения квалификации, разработаны анкеты для определения ИКТ-компетентности участников процесса повышения квалификации, анкеты входного и выходного контроля. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? В Письме Министерства образования Российской Федерации от 14.12.2000 №2 ничего не сказано о 16 часах непосредственной работы логопеда с детьми, 4 часах на консультации. Возможно, есть другой документ?

Марина Владимировна

Скорее всего, другого документа нет, так как такие частные вопросы не регулируются приказами федеральных органов управления в принципе. Это компетенция образовательного учреждения. Письмо Минобразования РФ от 14.12.2000 № 2 «Об организации работы логопедического пункта общеобразовательного учреждения» относится к рекомендательным документам и может указывать не на все режимные моменты работы логопеда. Такие вопросы работодатель решает совместно с работником.

? В нашей школе директор собирает по 2500 руб. на аккредитацию рабочих мест. Правомерны ли его действия? Какими документами он пользуется? Какие меры может применить, если учитель отказывается платить? Перед отпуском нас заставляют заполнить обходной лист у замов, что долгов по документации у нас нет. Если кто-то не поставит подпись, то может ли директор не отпустить сотрудника в отпуск? Вправе ли директор собирать с учителей какие-либо деньги в виде штрафа?

Ангелина Ивановна

Всё, что Вы указали, является грубым нарушением трудового законодательства и может послужить основанием коллективной жалобы на директора о превышении своих должностных обязанностей с привлечением его к дисциплинарной ответственности согласно ст. 192 и ст. 193 ТК РФ.

Штрафы не являются мерой дисциплинарного взыскания и не могут применяться в трудовых правоотношениях. Обходной лист не является обязательным юридическим документом вообще. В практике многих организаций он применяется только на период оформления увольнения работника для сбора уведомительной информации работодателю, что работник ничего организации не должен и с него не должны производиться какие-либо имущественные взыскания.

Оплата аттестации рабочих мест должна проводиться за счёт средств работодателя (см. ст. 212, 216, 219 ТК РФ), которые руководитель обязан был заложить в смету организации и утвердить эти расходы в органе власти, которому подчиняется учреждение. Если орган власти, в лице должностного лица, отказывается оплачивать такие расходы, то школа как юридическое лицо обязана опротестовать эти действия в суде. Школа также может потратить на эти цели доходы от предпринимательской деятельности, если по уставу такая деятельность в организации осуществляется. Данный вид расходов из внебюджетных источников также указывается в смете организации.