

Разработчики документа пришли к такому выводу: *новая система оплаты труда педагога потребует совершенно нового, более высокого качества методической работы в школе.*

Впрочем, и всей многогранной работы с кадрами. Речь идёт о новом качестве управления школой, в которой педагоги чётко знают цели, задачи, принципы управления, свой функционал и его материально-техническое оснащение, способы привлечения в школу молодых специалистов, их подготовки и повышения квалификации. Кстати, в школе должны проявлять заботу о карьере учителя (хотя бы горизонтальной). Администрации школы придётся согласиться и принять на вооружение важнейший этический принцип управления: *с подчинённых можно требовать только то, чему их научили.* Правда, это произойдёт только в той школе, в которой руководители ценят свой коллектив, уважают коллег и всерьёз озабочены тем, чтобы их сохранить, сплотить коллектив. Сплотить во имя нового качества работы школы.

Всё это может происходить в школе только при одном условии: *нравственной составляющей личности руководителя школы.* Стимулирующие доплаты из фонда заработной платы отданы сегодня на откуп директору. И хотя абсолютное большинство директоров (их по праву называют национальным достоянием страны) — люди нравственные, социально и граждански зрелые, но и среди них могут найтись те, для кого так соблазнительно поощрить не того, кто достоин, а того, кому симпатизируешь... А то и того хуже, — действовать по принципу: что хочу, то и ворочу... Декларируя интересы школы, с помощью финансовых рычагов управления, легко можно создать ситуацию принуждения к увольнению, при которой из школы «по собственному желанию» уйдут опытные, квалифицированные учителя...

В заключение напомним один из 12 знаменитых принципов эффективного управления Эмерсона: *справедливое вознаграждение за труд.*

Вся работа, о которой идёт речь, не будет стоить и гроша ломаного, если разработчики документа не добьются того, чтобы «Положение» было оценено *всеми педагогами как справедливое.* Но это и есть высший пилотаж управления. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

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

? **Вправе ли руководитель вывешивать на стенд приказ о распределении надтарифного фонда, где отражаются суммы выплат каждого работника: напротив фамилии — размер выплаты. Люди знакомятся не со своим фондом, а с чужим? За свой они расписываются отдельно, приказ этот с росписями хранится в папке оплаты труда.**

Коханюк

У Вас не может быть личного надтарифного фонда. Информация о зарплате является персональными данными работника, которые отражаются в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к трудовому договору. Без согласия работника такая информация не может быть доступна всеобщему обозрению (ст. 85 ТК РФ). Согласно ст. 90 ТК РФ лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Вы имеете право обжаловать действия руководителя в органе управления образованием, который назначил директора на эту должность.

? **Правомерно ли решение районного отдела образования о снятии доплаты за кружковую работу по предмету в связи с отсутствием лицензии на внеурочную учебную деятельность? Е.И.**

В лицензии образовательного учреждения должны быть указаны все виды образовательных программ, реализуемые данным образовательным учреждением. Кружок относится к формам дополнительного обучения, а вот факультатив является формой занятия в рамках основной образовательной программы.

? **Я работаю учителем в СКОШИ VIII вида. В связи с сокращением численности обучающихся третий год работаем в классах-комплектах. Должны ли нам доплачивать процентные надбавки за работу в таких классах? Светлана**

Доплаты и надбавки работникам вашего учреждения устанавливаются локальными актами образовательного учреждения, которые составляются на основании актов органов власти субъекта РФ и органов местного самоуправления.

субъекта в деятельность), ретроспективную (анализ выполненной деятельности), перспективную (размышления о предстоящей деятельности). Пользуясь этой интерпретацией, можно перенести её на виды рефлексии, значимые в процессе подготовки руководителей образовательных учреждений: это ретроспективная рефлексия (анализ личного опыта), актуальная (самоактуализация субъекта), преобразующая (способствует личностно-профессиональному развитию слушателя).

Рефлексия актуализирует развитие индивидуального в личности, что важно и для реализации целей Школы резерва, и для управленческой практики. Образовательный процесс в Школе резерва имеет рефлексивный фон, наукоёмкую, технологичную и инновационную развивающую среду, насыщенную интеллектуальной работой по освоению новых видов деятельности. Это формирует у слушателей очень актуальную метакомпетенцию — общекультурную.

Образовательный результат обучения в Школе резерва

Особенность образовательного процесса в Школе резерва в том, что продуктом развития становятся коррекция жизненного замысла и связанные с ним изменения «Я-концепции»; профессиональная продуктивность как интегративное качество, которое исследователи связывают с понятием «акме», что означает вершину, пик расцвета и так далее. Образовательный результат слушателя Школы резерва — личностно-профессиональные приращения в виде ключевых компетенций, относящихся к личности, к взаимодействию с другими людьми; к деятельности. Тематика итоговых работ слушателей Школы охватывает весь спектр управленческой деятельности. Вот только некоторые темы работ: «Создание единой информационно-образовательной среды Сахалинской области», «Проектирование образовательной среды г. Южно-Сахалинска», «Методическая служба: её место и роль

в образовательном пространстве школы», «Организация исследовательской деятельности в педагогическом коллективе», «Система научно-экспериментальной работы как один из факторов управления качеством образования», «Здоровьесберегающие технологии в образовательном учреждении и их роль в повышении качества образования», «Воспитательная система лица — условие личностного роста учащихся», «Управление инновациями в образовательном учреждении» и другие.

Осмысление нашего опыта позволило выявить сущность образовательной среды в системе дополнительного профессионального образования и сформулировать основной итог подготовки руководителей образовательных учреждений. Этим итогом становится выпускник Школы резерва, у которого по особому складывается мировоззренческая ориентация и реализуется личностный потенциал, так как он включён в образовательную систему с целями, относящимися к его вхождению в современный мир.

В школу, таким образом, приходит подготовленный к управленческой деятельности компетентный директор. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? **Может ли директор образовательного учреждения вести не только часы-уроки ОБЖ (9 часов), но и по совмещению выполнять обязанности преподавателя ОБЖ (0,5 ставки)? Может ли директор образовательного учреждения совмещать обязанности по должности «лаборант»?**

Алексей Митрофанович

Директор образовательного учреждения может вести уроки (0,5 ставки преподавателя ОБЖ и лаборанта), если это разрешено работодателем (органом управления образованием, органом местного самоуправления и т.п.), который назначил работника на должность директора школы.

Организация деятельности команды (эффективность и оправданность методов, средств, технологий):

- а) проблемность вопросов, упражнений. Использование диалогических форм работы, активных методов взаимодействия;
- б) эффективность организации сотрудничества и позитивного взаимодействия в педагогическом процессе. Умение вовлечь всех участников в совместное творчество;
- в) развитие способностей и умений само- и взаимообучения, систематизации материала и применения его на практике;
- г) поиск путей интеграции с другими областями знаний;
- д) оптимизация учебной, психологической, физической нагрузки для сохранения и укрепления здоровья (10).

Личностные и профессиональные качества учителя:

- а) гуманистическая направленность взаимодействия;
- б) неординарность и глубина педагогического мышления;
- в) способность к творчеству, импровизации, нестандартность, образность;
- в) интеллектуальный уровень, педагогическая культура, эрудиция;
- г) создание комфортных психологических условий, владение способами мотивации, стимулирование интереса к самостоятельной творческой деятельности (5).

ИТОГО: 40 баллов.

**САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ
«Ода методической работе»**

Удалось ли обосновать актуальность представленной темы (проблемы, идеи) работы (максимальное количество баллов — 2).

Удалось ли показать структуру методической службы, её место в системе управления:

- а) образовательным процессом школы?
- б) процессом профессионального совершенствования педагогов? (2).

Удалось ли представить основные направления деятельности, показать сложившуюся систему? (5).

Удалось ли осветить результаты? (2).

Удалось ли осветить перспективы? (2).

Лаконичность, выразительность выступления, целесообразность использования ТСО на самопрезентации (2).

Наличие профессиональной позиции; профессионально значимые качества личности педагогов (диалогичность, гибкость, корректность) (3).

ИТОГО: 20 баллов. НО



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? От чего зависит продолжительность рабочего дня педабработника и может ли она быть фиксированной? П.В.

Вы не указали, какой педабработник Вас интересуе. У ряда педабработников помимо сокращённой продолжительности рабочей недели (36 часов) имеется ещё норма рабочего времени, которую они обязаны вырабатывать в стенах организации. У педабработника, ведущего преподавательскую деятельность, имеется также время, которое в часах не определяется, но входит в его должностные обязанности. Эту часть рабочего времени он может выполнять как в стенах учреждения, так и за его пределами. Присутствие на работе при выполнении этой части работы регулируется графиками, планами, расписанием и др. локальными актами организации.

? Учитель высшая категория до 16 февраля 2009 г. Она решила не аттестоваться. С какого времени ей пойдёт оплата по стажу: с 16 декабря 2009 или с 1 сентября 2009 года? Шагина

С момента окончания срока действия квалификационной категории, т.е. с 17 февраля 2009 года.

При подготовке августовской конференции мы стараемся сделать её интересной для людей, буквально вчера вышедших из отпуска, стосковавшихся по своим коллегам, с массой вопросов о нагрузке, о комплектованности класса, об учебниках и т.д. А если учесть, что более 90% — женщины, то их эмоциональному восприятию всего сущего можно только позавидовать. Участники конференции всегда рады этой встрече, но если в течение часа доносимая до них информация будет далека от их собственных профессиональных проблем, зал будет просто неуправляем. С трудом отдельные участники слушают «теоретический» доклад, если выступающий не очень речист, сух. Именно ему в первую очередь кричат из зала про регламент. Ну, а если до конференции не решена какая-то общая проблема (не дай бог — зарплаты), то все будут ждать информации именно об этой самой проблеме.

Если зал не получает ожидаемой информации и кто-то пытается поставить профессиональный вопрос, то этого участника могут и проводить со сцены хлопками. Всё это происходит не так уж редко, поэтому чиновники прибегают к «схеме»: два доклада, три выступления, награждения, объявления и всё без перерыва.

Без «схемы» всё сложнее. Нужны хорошие информационные материалы по итогам работы, нужны блестящие ораторы — хотя бы два-три. Хорошо бы и секции провести, а здесь тоже нужны компетентные ведущие. И неплохо бы этим заняться ещё в мае, чтобы на конференцию люди пришли готовыми к обсуждению проблем. Мы прежде даже проводили конференции в конце сентября: получается хорошо, но нет ощущения праздника, а он ведь очень нужен!

Мы тоже начали скатываться к «схеме». Вот сейчас и думаю, как выйти из неё. Надеюсь выбраться... Нам, конечно, нужны Гоголи и Щедрины. Даже в условиях демократии. Но... такие Гоголи, чтобы нас не трогали...

PS: Во время моей последней поездки за рубеж обратила внимание на обилие еды на столах в зале для докладов на учительской

конференции. Задала свой вопрос нашей переводчице (из бывших советских). Она ответила, что «у них» доклады без еды вообще не усваиваются. Да уж! Мне столько еды не оплатить, так что пищу готовить придётся исключительно духовную. И ту — весьма и весьма диетическую.

С уважением,
Ирина Лаптева,
начальник Управления образования
города N



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Имеет ли право учащийся сдать экстернат в той же школе, в которой он обучается?

Лейла

Да, если это предусмотрено лицензионными документами образовательного учреждения. Рекомендуем проконсультироваться по данному вопросу с директором школы либо в органе управления образованием, которому подчиняется Ваше учреждение.

? У нас обычное дошкольное образовательное учреждение. Я отбираю детей с нарушениями в развитии речи и провожу коррекционные занятия в кабинете логопеда. А отдельных групп с отклонениями в развитии и санаторных групп для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, у нас нет. Значит, у меня должен быть отпуск 42 календарных дня?

Лидия

Поскольку все условия назначения отпуска Вам известны, а ваша работа не подпадает под указанные в постановлении Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 особенности применения установленной в документе продолжительности отпуска, то следует руководствоваться видом учреждения, в котором Вы работаете. В ДОО отпуск педагогическим работникам установлен в объёме 43 календарных дня.

о чём мы говорили неоднократно: обновление содержания образования, поиск и поддержка талантливых детей, сохранение и поддержка педагогических кадров, «облик школ», здоровье человека.

В Послании говорится о фундаментальных категориях, духовных и нравственных ценностях. К ним Президент страны отнёс: справедливость, свободу (личную и индивидуальную), межнациональный мир, единство разнообразных культур, семейные традиции, любовь и верность, патриотизм. К этому можно добавить трудолюбие, развитие чувства долга, воспитание нравственности и морали, гуманизма и многое другое, что когда-то объединялось одним словом — нравственное воспитание. В последнее время мы чаще слышим и рассуждаем о *духовно-нравственном воспитании*. Эта проблема также может занять достойное место среди ключевых содокладов на конференциях. Несмотря на известность темы, приходится убеждаться в том, что специалисты по-разному толкуют само понятие, а следовательно, вкладывают в него разный смысл. Возможны содоклады на темы: «Идеи и ценности государственной политики в области воспитания»; «Духовные ценности России: история и современность»; «Современные представления детей и молодёжи о духовно-нравственных ценностях»; «Духовно-нравственное воспитание сегодня: понятие и основное содержание»; «Основные проблемы и противоречия духовно-нравственного воспитания детей и молодёжи в современных условиях»; «Опыт и результаты духовно-нравственного воспитания в школе».

Обязательно надо обсудить на конференции проблемы современного урока, ведь это и есть центр всего образования. Каков он, урок XXI века? Чем он отличается от своих предшественников? Эту тему неоднократно поднимал М.М. Поташник и его коллеги в журнале «Народное образование»¹.

Пленарная часть любой конференции тем интересна и сложна, что приходится совместить почти несовместимое для участников с различными интересами и в то же время задать та-

кой тон, чтобы люди с разными профессиональными интересами получили то общее, что их связывает. В конце пленарного заседания должно остаться лёгкое чувство «информационного голода». Специалисты смогут продолжить разговор, организовать дискуссию, обсудить самые волнующие вопросы на заседаниях секций.

Возвращаясь к началу статьи о порядке проведения конференции и о том, как удержать зал в течение полутора-двух часов и как быть с награждениями, отвечаю: если не вывести аудиторию на заинтересованный профессиональный разговор, то зал «не удержать». При тщательной подготовке конференции вопрос отпадает сам собой. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Могут ли в одном классе работать два учителя информатики (один — опытный учитель, другой — новичок) без разделения на подгруппы? *Ярошенко*

Могут, распределение учебной нагрузки, расстановка кадров относятся к компетенции руководителя учреждения.

? Положена ли 20-процентная надбавка учителю-логопеду государственного дошкольного образовательного учреждения за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, в связи с переходом на новую систему оплаты труда? *Е.В.*

Доплаты и надбавки педагогическим работникам федеральных образовательных учреждений устанавливаются актами учредителя и локальными актами образовательного учреждения (коллективный договор, положение о доплатах и надбавках и т.п.). За дополнительными разъяснениями рекомендуем обратиться в органы управления образовательного учреждения.

¹ См. например: НО. № 2006. № 4; 2007. № 9; 2008. № 1, 4, 7; 2009. № 2.

При картотечном учёте на каждый нормативный акт заводится отдельная карточка, в которой фиксируются все реквизиты документа. Наиболее распространён в настоящее время компьютерный учёт.

Официальное обнародование локального акта предполагает его огласку. Каждый участник образовательного процесса вправе ознакомиться с документом. Родители, вступающие в правовые отношения с образовательным учреждением, вправе затребовать необходимые локальные акты, соблюдение которых предусмотрено в этом учреждении.

По общему правилу локальный нормативный акт вступает в силу с момента его подписания, если в самом акте не указан иной срок. Вступление в силу корпоративного акта зависит от его влияния на содержание трудовых договоров работников учреждения. Если локальные акты изменяют существующие условия трудовых договоров, то корпоративный акт может вступать в законную силу не ранее двух месяцев со дня письменного уведомления работников о его содержании (ст. 73 ТК РФ). Если существо трудовых договоров корпоративный акт не затрагивает, то наступление его юридической силы определяет нормотворческий орган. Порядок вступления в силу коллективного договора определён в ст. 43 ТК РФ. Такой правовой акт вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором. С корпоративным актом необходимо ознакомить исполнителей, в некоторых случаях под роспись.

Принятый корпоративный акт действует бессрочно в том случае, когда срок не оговорён в нём. Может быть также установлен временный срок действия локального нормативного акта или его частей. Тогда в акте необходимо указать, на какой срок он действует. По истечении срока акт автоматически утрачивает силу. До истечения установленного срока можно принять заинтересованными службами или лицами решение продлить действие акта на новый срок или придать ему бессрочный характер.

Основанием прекращения действия корпоративного нормативного акта становятся:

- истечение его срока действия, на который он принят;

- принятие нового акта;
- признание акта утратившим силу тем органом, который его принял;
- признание судом акта незаконным.

Успешная разработка локальных нормативных актов зависит от правовой культуры их создателей, от степени их юридической компетентности, знаний правил юридической техники. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Я преподаватель музыкальной школы. Директор школы внёс в должностные инструкции преподавателей пункт, обязывающий преподавателей следить за своевременностью поступления родительской оплаты (т.е. напоминать родителям о сроках оплаты, отмечать квитанции). Правомерны ли действия директора? *Елена*

В данном случае вопрос контроля за оплатой обучения в музыкальной школе регулируется договором между школой и родителями, уставом учреждения и локальными актами учреждения. Обе стороны договора имеют право осуществлять контроль за выполнением обязанностей. Родители контролируют проведение и качество занятий, а Вы помогаете администрации контролировать своевременность оплаты занятий. Ученик, родители которого не оплатили обучение, может быть не допущен к занятиям на основании устава учреждения. Несвоевременность оплаты учебных занятий может сказаться на регулярности выплаты Вам заработной платы.

? Относится ли подготовка учащихся к районным соревнованиям и участие в них к внеклассной работе и как она оплачивается? *Ольга Вячеславовна*

Этот вопрос должен быть урегулирован локальными актами образовательного учреждения. Оплата за такую работу определяется трудовым договором работника, коллективным договором, составленными с учётом норм ТК РФ.

? Существует ли нормативный документ, который регламентирует порядок хранения поурочных планов учителя (например, поурочные планы должны храниться в течение 3-х лет)? *С.Ю.*

Согласно Перечню типовых управленческих документов планы по учебной работе (любые) хранятся 5 лет.

начать соответствующую деятельность. Иных ограничений индивидуальной преподавательской деятельности нет.

Всё это весьма важно, поскольку законодательного определения «преподавание» и «педагогическая деятельность» не существует. Оба эти понятия считаются близкими, что позволяет в рамках Закона РФ «Об образовании» реализовывать свободу преподавания в индивидуальной предпринимательской деятельности лицам с разной дееспособностью. Для сферы образования существенно, что законодатель не определил, какой дееспособностью должен обладать человек, решивший воспользоваться этой свободой. В соответствии со статьёй 30 ГК РФ гражданин, который вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжёлое материальное положение, может быть ограничен судом в дееспособности. Граждане, ограниченно дееспособные, вправе заниматься предпринимательской деятельностью с согласия попечителя (статьи 29, 30 ГК РФ).

Свобода преподавания, установленная основным законом, изначально ограничена в образовательных учреждениях, причём не только требованиями образовательного стандарта, но и системой показателей, предъявляемых к специалистам, которые могут этой свободой пользоваться. Для них обязательно наличие образовательного ценза, квалификации, стажа педагогической работы, высоких нравственных качеств. Для тех же, кто занимается индивидуальной педагогической практикой, ничего этого не требуется.

В силу того, что этот вид деятельности не лицензируется, а разрешается с момента государственной регистрации, таким предпринимательством может заниматься любой человек, с любыми ценностными установками. И тогда свобода преподавания может быть опасной: ею может воспользоваться не только человек с медицинскими противопоказаниями для работы в образовательных учреждениях, но и имеющий не снятую судимость. Более того, поскольку для регистрации индивидуальной педагогической деятельности необходима только отчётность в виде уплаты налогов, есть риск, что свобода преподавания

в индивидуальной педагогической деятельности может оказаться безграничной и не всегда преследующей те цели образования, которые обозначены Конституцией РФ и иными правовыми актами.

Таким образом, правовые ограничения свободы преподавания весьма обширны. Тенденция такова, что количество этих правовых актов, а следовательно, и ограничений данной свободы будет увеличиваться по мере роста требований общества к качеству преподавания. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? **Каковы причины освобождения от ЕГЭ? Какие документы, подтверждающие принадлежность к группе детей с ограниченными возможностями, может предоставить ученик, чтобы быть освобождённым от ЕГЭ в 2009 году?**

Анна Александровна

Согласно Приказу Минобрнауки РФ от 28.11.2009 № 362 лица с ограниченными возможностями здоровья проходят государственную (итоговую) аттестацию в форме государственного выпускного экзамена. Такой экзамен для выпускников с ограниченными возможностями здоровья организуется с учётом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей выпускников и состояния их здоровья.

Учёт особенностей итоговой аттестации должен быть указан в заключении лечебной организации, где наблюдается ребёнок.

? **Может ли заведующий отделением забрать телефон? Отняли телефон на уроке. И не вернули.**

Владимир Алексеевич

В данном случае это хищение чужого имущества. Вы имеете право обратиться в правоохранительные органы за защитой своих прав.

В образовательном учреждении должен быть определён порядок пользования сотовыми телефонами. Нарушение такого порядка должно рассматриваться как дисциплинарный проступок в учреждении. Тогда к учащемуся могут применяться дисциплинарные взыскания, вплоть до отчисления.

Уголовного кодекса РФ «Злоупотребление должностными полномочиями».

Использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства, наказываются штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев, либо лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до пяти лет, либо арестом на срок от четырёх до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырёх лет (часть 1 статьи 285 Уголовного кодекса РФ).

Согласно части 2 статьи 285 УК РФ то же деяние, совершённое лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Федерации, а равно главой органа местного самоуправления, наказывается штрафом в размере от ста до трёхсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок до семи лет с лишением права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью на срок до трёх лет или без такового.

В связи с этим руководителям органов управления образованием, превратно понимающим понятия «развитие системы образования» и «нормативное финансирование», стремящимся к получению хороших показателей (в том числе в рамках Комплексного проекта модернизации образования), следует иметь в виду возможность получения, в том числе, и срока лишения свободы до семи лет за издание нормативных правовых актов и рекомендаций руководителям школ об обеспечении нормативной наполняемости классов более 25 человек в классе, что является грубым нарушением федерального законодательства и, при активности прокуратуры, может повлечь за собой соответствующие меры прокурорского реагирования. Отметим, что инициатором таких мер может стать любой учитель или родитель, не желающий допускать нарушений санитарно-эпидемиологических норм в отношении своего ребёнка и обратившийся в этой связи в органы прокуратуры. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Я работаю педагогом-психологом в детском саду. Имею ли я право брать детей с общих садовых занятий на индивидуальную коррекционную работу? Каким документом надо руководствоваться? Если нет, то как тогда можно выработать 18 часов?

Анна

График и режим Вашей работы составляются совместно с заведующей детского сада. При планировании индивидуальных занятий Вы должны исходить из графика учебных и других режимных мероприятий учреждения.