

школы; формулирование родителями разумных и выполнимых требований к школе и осознание границ своей компетентности в сфере управления школой.

Расширение общественного участия в управлении образованием — важнейший фактор превращения этой сферы в инструмент развития человеческого потенциала и в ресурс социально-экономического и социально-культурного развития региона. Именно от степени и качества общественного участия зависит чёткость и полнота социального заказа образованию, возможность комплексной оценки эффективности его реализации.

В то же время расширение общественного участия в управлении образованием не самоцель. Будучи необходимым, этот процесс не имеет категории достаточности, к нему неприложим критерий абсолютной завершённости. Его формы, содержание и цели определяются интересами субъектов образования в постоянно изменяющихся конкретно-исторических условиях. Поэтому степень и качество общественного участия определяются зрелостью участников процесса, их способностью и готовностью к этой деятельности, пониманием ими своей роли в формировании и реализации образовательной политики на институциональном, муниципальном или региональном уровнях в рамках общенациональной доктрины образования.

Однако в реальности построение механизмов общественного участия в управлении образованием в значительной степени только создаёт условия для формирования (развития) интересов обеих сторон (общественности и системы образования) в сотрудничестве, соучастии в управлении, что и следует рассматривать как один из главных критериев «расширения общественного участия». **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

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

? Как часто должны проверяться тетради с домашними работами по русскому языку и математике в 5-м классе, а также выставляться оценки за устные ответы и проверочные работы в дневник?

Карпова

Порядок проверки тетрадей устанавливается локальными актами учреждения. Рекомендуем Вам обратиться за разъяснениями к директору школы.

? Насколько правомерны требования руководителя образовательного учреждения к логопеду и педагогу-психологу при переводе или увольнении принудительно оставлять?

Губанова

Если эти разработки не были созданы по распоряжению работодателя (должен быть приказ), то указанные Вами разработки являются собственностью работника (ст. 1288 ГК РФ). Его право распоряжаться этой собственностью по усмотрению (ст. 1229 ГК РФ).

? В нашем профессиональном училище преподаватель химии получает доплату за вредность 2,72 руб. (смешно!). Скажите, пожалуйста, это действительно достойная доплата или самое элементарное унижение преподавателя?

Наталья

Скорее всего, это возможности Вашего работодателя. Рекомендуем этот вопрос задать Вашему учредителю.

? Есть ли надбавка 20% к зарплате логопедам, работающим на логопунктах?

Лейла Саитгареевна

Установление надбавок и компенсаций относится к компетенции образовательного учреждения. Данная процедура регулируется локальными актами образовательного учреждения, в том числе коллективным трудовым договором работников.

Письмо Минобрнауки РФ № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» определяет, что учителю-логопеду устанавливаются: ставки заработной платы или должностные оклады за работу с воспитанниками с отклонениями в развитии как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование.

Учителя, преподающие предметы гуманитарного цикла, которые до последнего времени ограничивались поиском информации в сети и использованием текстового редактора, всё активнее включаются в инновационный процесс, стремятся к наиболее полному использованию возможностей современных средств информатизации в обучении. Уже 44% педагогов используют ИКТ на уроках не реже трёх раз в неделю.

Продолжающееся оснащение школ города средствами информатизации во многом способствовало расширению спектра направлений инновационной деятельности учителей. Так, например, появление в значительном числе образовательных учреждений интерактивных досок Smart Board, интерактивных планшетов и симподиумов также способствовало привлечению учителей к использованию информационных технологий на уроке. Среди них Татьяна Владимировна Осколкова (гимназия № 10), которая уже восемь лет использует электронные учебные пособия в обучении младших школьников. Появление в классе интерактивной доски не вызвало затруднений у учителя и учеников, а результаты их работы были по достоинству оценены на Всероссийском и Международном конкурсе видеоклипов, демонстрирующих возможности Smart Board в образовательном процессе. Новосибирская учительница заняла первое место в конкурсе, опередив участников из десятков регионов России и многих стран Европы!

Дальнейшие наши планы — создание цифровых школ, апробация новых дидактических идей, развитие сети экспериментальных площадок и направлений научных исследований. Таким образом, можно утверждать, что Новосибирск избрал тот путь, который позволяет эффективно осуществлять информатизацию образовательного процесса в учреждениях муниципальной системы при продуктивном научно-методическом соприкосновении. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? **Наша школа поэтапно переходит с базового учебного плана 1998 года на уч. план 2004 года (третий год). Часы школьного компонента учебного плана 2004 года тарифицируются без сокращения, а часы факультативные по учебному плану 1998 года в 7-м классе — 2 часа и в 8-м классе — 3 часа тарифицировать комитет по образованию запрещает, мотивируя тем, что не хватает бюджетных средств. Школа основная малокомплектная, 76 учащихся. Как поступить директору школы, ведь в учебных планах и 1998 года и 2004 года в 7 — 34 часа, а в 8-м классе — 35 часов?**

Татьяна Николаевна

Директору следует подать мотивированное заявление о предоставлении возможности соблюдать ГОС общего образования требования базисного учебного плана своему учредителю. В случае отказа ответственность за качество образования полностью ложится на учредителя.

? **В нашем ДОО 9 групп: 7 — массовые, 2 — логопедические для детей с ОНР. Каким образом начисляется надбавка в 20% (за работу с детьми с отклонениями в развитии) музыкальному руководителю и физработнику? Имеет ли право заведующий ДОО отменить эту надбавку, если музруководитель и физработник не учитывают специфику работы в логопедических группах, планируют и проводят свои занятия без взаимосвязи с учителем-логопедом, без учёта психических и речевых возможностей детей, т.е. проводят занятия как и в массовых группах?** Астафьева

Установление компенсационных и стимулирующих выплат регулируется актами субъекта РФ, а также локальными актами учреждения.

? **Почему педагогический стаж руководителя танцевального кружка и вокального пения не берут в льготный педагогический стаж? Функции и обязанности работы с детьми остались те же, что и до 30 апреля 1993 года?**

Наталья Васильевна

Этот вопрос Вам следует адресовать в Правительство РФ.

? **Сколько выходных дней должно быть в неделю, если работаю лаборантом информатики 40 часов в неделю и имею отпуск 28 календарных дней?** Сартакова

При пятидневной рабочей неделе — два, при шестидневной — один (ст. 111 ТК РФ).

и организациями. Её результаты публичны и позволяют не только определять собственный прогресс за определённый промежуток времени, но и сравнивать свои достижения с другими школами в муниципалитете, регионе (штате) и стране (а иногда и за рубежом). Примерами в этой области являются государственные тесты и экзамены, национальная инспекция, различные исследования, в которых школа принимает участие.

Вместо заключения

Рассмотренные выше международные стратегии и практические решения по обеспечению качества образования зарекомендовали себя как вполне успешные и заслуживающие доверия. Но по отдельности они, к сожалению, не работают. Требуется мудрость, глубокий анализ реальной ситуации и взвешенный подход, чтобы сочетать и комбинировать все эти элементы, создавая целостную систему мер, ориентированную на развитие ребёнка и обеспечение конкурентоспособности национальных образовательных систем.

Вряд ли кому-то известны универсальные рецепты по выработке эффективных политических решений, которые можно рекомендовать всем без исключения. Такие рецепты остаются скорее несбыточными идеалами, нежели осуществлёнными реалиями.

Но международный опыт показывает, что в основе успешных стратегий обеспечения качественного образования лежат три базовых элемента:

- широкий взгляд на образовательные результаты;
- эффективный процесс обучения;
- сочетание разнообразных методов оценки. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Я работаю музыкальным руководителем 25 лет и всё время на 1,5 ставки, так как в нашем детском саду 6 групп. И вдруг главный экономист решил сократить 0,5 ставки на том основании, что в некоторых других групповых садиках в системе «Газпрома» музыканты работают по 24 часа в неделю (а это действительно так). В какое же время писать планы занятий, сценарии праздников и развлечений, проводить диагностику, индивидуальные занятия, делать пособия и т.д.? Правомерны ли действия экономиста? Светлана Юрьевна

Вам следует обратиться за разъяснениями к Вашему учредителю. Норма рабочего времени музыкального руководителя регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 и составляет 24 часа в неделю. Педагогическая работа сверх ставки в том же учреждении не считается совместительством и регулируется ст. 60.1 и ст. 151 ТК РФ. Планы Вам придётся писать в оставшиеся 12 часов от 36 часовой недели педагогического работника. Эта часть работы в часах не определяется и выполняется в силу должностных обязанностей.

? Имею 18-часовую нагрузку, очень много «окон». Что делать? Клочкова

Никаких нормативов по количеству «окон» не существует. Более того, Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» («Российская газета» от 12.08.2006 № 177) при составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для учащихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Если же администрация не смогла разрешить проблеме «окон» в расписании, используйте данное время для собственной методической работы, выполнения дополнительных функций, оговорённых вашей должностной инструкцией. Рабочее время учителя делится не только на учебную нагрузку, но и на время, которое строго часами не регламентируется: повышение квалификации, самообразование, работа с документацией, подготовка дидактического материала, общение с родителями учащихся, проверка тетрадей и т.д.

- избежать пространственных рассуждений в предметной области, к которой относится объект экспертизы;
- удержать цели экспертного запроса, указанного заказчиком, предмета и объекта экспертизы;
- дать чёткие, однозначные, аргументированные ответы, не позволяющие интерпретировать их иным образом.

● Сделанные экспертом выводы и данные к ним предложения должны быть осуществимы, значимы для практической работы педагога, применимы в практической деятельности без дополнительного разъяснения.

● Выводы и предложения носят рекомендательный характер и не требуют исполнения в конечные сроки, не дают жёстких установок, если это не касается:

- нормативно-правовой базы реализации образовательного процесса;
- искажения фактических научных данных;
- обращения к данным, не имеющих научного подтверждения в современной картине мира;
- обращения к религиозным источникам и культурам деструктивной направленности.

● Ответ эксперта должен не только полностью соответствовать ожиданиям заказчика, давать характеристику объекта экспертизы «здесь» и «сейчас», но и по возможности демонстрировать перспективу.

● Показывать перспективность реализации предложений и замечаний эксперта в личной профессиональной деятельности педагога.

● Ход экспертного анализа, который привёл к выводам, должен быть открыт и понятен заказчику. Дается возможность повторить экспертную процедуру при самоанализе по принципу «делай как я», что позволит избежать педагогу в дальнейшем аналогичных ошибок.

Зачастую в связи с большой удалённостью большинства населённых пунктов от научно-информационно-методических консультационных центров, плотным рабочим графиком практического педагога, другими социальными условиями, текстовое экспертное суждение (отзыв, рецензия, частное экспертное заклю-

чение) может быть единственным доступным для педагога инструментом, обеспечивающим его мотивацию к повышению квалификации; защиту творческих интересов и консультационную поддержку в практической профессиональной деятельности.

Накопление информации, взаимообогащение опыта в процессе экспертного общения — всё это может дать качественный скачок и переход на новый уровень деятельности для всех участников педагогической экспертизы как способа повышения квалификации. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Ученик находится на индивидуальном обучении. Живёт от школы в 5 км. Кто должен обеспечивать подвоз учителей к ученику: администрация школы, родители ученика или сами учителя должны искать транспорт? Н.С.

Работодатель. Рекомендуем за дополнительными разъяснениями обратиться в орган управления образованием, которому подчиняется учреждение.

? Младший воспитатель (помощник воспитателя) в детском саду относится к основной должности, как и воспитатель, или к младшему обслуживающему персоналу? д/с 13

Помощник воспитателя отнесён к должностям учебно-вспомогательного персонала первого уровня, младший воспитатель — учебно-вспомогательного персонала второго уровня, воспитатель — к группе должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н).

? При каком количестве учащихся вводится ставка фельдшера в общеобразовательной школе? Галина Викторовна

Данный норматив устанавливается субъектом РФ самостоятельно. Рекомендуем обратиться в органы государственной власти субъекта РФ.

Исследование содержания запросов педагогов в «Информационно-образовательный центр» города Рыбинска Ярославской области, проведённое в течение нескольких лет, показало, что среди них преобладают обращения за информационными и учебно-методическими услугами. Чуть менее востребованы организационно-методические услуги. И далее, по степени убывания, — ресурсное обеспечение, научно-методические (исследовательские) услуги, психолого-педагогическое сопровождение и экспертно-аналитические услуги.

Специфика методического сервиса

Особенность положения методиста как исполнителя методического сервиса заключается в том, что он в общей профессиональной структуре образования занимает позицию посредника. С одной стороны, он напрямую связан с педагогом, как заказчиком и потребителем методической услуги, с другой стороны, методист, чтобы сформировать рекомендацию, оказать услугу, должен получить установку от вышестоящего звена образования (научного и управленческого). Такое «среднее» положение методиста возлагает на него особого рода ответственность за реализацию изменений и перемен в образовательной практике, что требует от него межпрофессиональной квалификации. Методист должен профессионально принять вышестоящие концептуальные установки, научные разработки, содержательно осуществить перевод их на уровень преподавания и технологически это закрепить, выступив менеджером в методической работе на муниципальном уровне.

Педагог нуждается в постоянном обновлении своих знаний и умений. Он работает на будущее, и его соответствие требованиям времени, происходящим изменениям в образовательной практике обеспечивается созданием соответствующих условий в системе дополнительного профессионального образования. Гуманизм при этом достигается

путём предоставления педагогу свободы в выборе средств, форм и методов обучения, обеспечения субъектной позиции в системе непрерывного педагогического образования на протяжении всей профессиональной карьеры.

Введение сервисного подхода в практику методической деятельности муниципально-образовательного учреждения дополнительного профессионального образования свидетельствует о создании условий для формирования и развития таких качеств педагогических и руководящих кадров, как:

- способность ставить перед собой образовательные цели, осознавать возможные пути их достижения;
- критическое осмысление собственного профессионального опыта и своих образовательных потребностей;
- умение обеспечить эффективное взаимодействие в процессе разрешения профессиональных проблем, восполнения своих компетентностных дефицитов;
- гибкость и мобильность при введении новшеств в образовательную практику;
- способность осуществить осознанный выбор содержания, форм и методов организации образовательной практики и нести ответственность за этот выбор. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Как оплачивается проверка тетрадей учащихся, которые обучаются на дому по состоянию здоровья? Т.Э.

Так же как и проверка тетрадей учащихся очной формы обучения в классе. Доплаты и надбавки за проверку тетрадей администрация учреждения устанавливает с учётом локальных актов по вопросам труда, а также актов субъекта РФ по данной проблеме.

? Подскажите, пожалуйста, какими документами можно пользоваться для определения точного количества ставок дворников в дошкольных образовательных учреждениях.

Наталья

Расчёт ставок производится исходя из финансовых возможностей образовательного учреждения и актов субъекта РФ.

полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в договоре содержаться не может, так как он должен быть урегулирован законом субъекта РФ или правовым актом представительного органа муниципального образования и уставом школы.

Имущественные отношения учредителя и школы также должны определяться уставом школы на основе общих норм, установленных законом субъекта РФ или представительным органом муниципального образования. Но в этом вопросе не исключается дополнительная регламентация отношений, например, процедурных вопросов по имущественным отношениям, вопросов согласования с уполномоченным органом учредителя перепланировки и переоборудования помещений или вопросов списания имущества, закреплённого за школой.

В качестве обязанностей учредителя в области материального, кадрового, правового, ресурсно-методического обеспечения деятельности школы стороны могут определить дополнительные гарантии для школы исходя из возможностей учредителя и потребности школы. Такими обязательства учредителя могут быть в сфере переподготовки и повышения квалификации работников школы, предоставления учащимся доступа к ресурсам учредителя и подведомственных ему учреждений социально-культурной сферы, создания условий реструктуризации, создания образовательных комплексов (ассоциаций, центров), обязательств учредителя по их нормативно-правовому обеспечению, изданию необходимых правовых актов.

В заключительных положениях, как правило, указывается, во скольких экземплярах составлен договор, порядок внесения изменений.

Подписи и реквизиты сторон указываются в соответствии с должностями лиц в преамбуле договора и учредительных документах. На основании статьи 425 ГК РФ договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения. Стороны вправе установить, что условия заключённого ими договора применяются к их отношениям, возникшим до заключения договора. Таким образом, можно распространить действие договора на отношения и обязанности, которые существовали до его заключения. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? В связи с переходом на новую оплату труда возникает много вопросов, на которые администрация не даёт ответы. Кто должен составлять критерии стимулирующей части оплаты труда? В нашей школе этим занималась администрация, и пожелания учителей не учитывались. Критерии были составлены таким образом, что весь фонд, в конечном счёте, распределится на всех учителей независимо от их качества работы. (Цена балла составила 1 руб. 94 коп. В среднем «стимулирующая» часть составила 200–400 рублей). В целом заработная плата учителя в среднем по школе – 6000 рублей!? Имеют ли учителя право получать информацию о стимулирующем фонде, распределении баллов всего коллектива? На какие нормативные акты, ведомственные инструкции можно ссылаться при отстаивании своих прав при решении вопросов об условиях и порядке предоставления стимулирующих выплат, формировании и использовании резервного директорского фонда, определении размера и условий предоставления премиальных выплат? Насколько гласными и открытыми должны быть эти процедуры? Зайкова

В этих вопросах следует руководствоваться Трудовым кодексом РФ. Так, согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата является вознаграждением за труд. Она включает не только должностной оклад, но и компенсационные и стимулирующие выплаты. В ст. 135 ТК РФ указано, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Следует также учитывать содержание Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».