

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ проектных групп в школах



Вадим Чеха,

*начальник отдела по кадровой и правовой работе
агентства профессионального образования и науки
администрации Красноярского края,
кандидат юридических наук*

Одна из актуальных задач учреждений образования в настоящее время — активное использование проектного способа работы в практике управления. Термины «проект», «проектная деятельность», «управление проектом» относятся к числу часто используемых педагогами, руководителями школ, служащими органов управления образованием различных уровней. Однако правовая сторона подобной работы в образовании раскрыта недостаточно. Что допустимо с точки зрения существующего законодательства и что учесть руководителю — консультация специалиста.

Работа командой в учреждении

Один из инструментов проектной деятельности в организации — создание команды, то есть «группы лиц, использующих коллективные методы работы для достижения успеха»¹.

Создание такого рода команд (групп) в образовательных учреждениях, как правило, связано с необходимостью подготовки документов и материалов, выработкой направлений развития учреждений.

На практике проектные команды (группы) создаются наряду с имеющимися функциональными связями и действуют как самостоятельные организационные единицы. В образовательных учреждениях в такие группы

включаются, прежде всего, педагогические работники, что, как правило, не предполагает освобождения их от выполнения основных функциональных обязанностей.

В связи с этим возможность формирования проектной группы предопределяется соотношением целей и задач деятельности группы и содержанием трудовых отношений работников и образовательного учреждения. При этом цели и задачи проектной группы, а также, как правило, ограниченное время её деятельности исключают возможность создания специальных должностей для обеспечения работы членов сформированной группы.

Как известно, трудовым договором имееется соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной

¹ Управление проектом. Основы проектного управления: учебник М.: КНОРУС, 2007. С. 128.

трудо­вой функ­ции, обе­спечи­ть усло­вия тру­да, пре­дусмот­рен­ные тру­довым за­коно­да­тель­ством и ины­ми нор­ма­тив­ны­ми пра­во­вы­ми ак­та­ми, со­дер­жа­щи­ми нор­мы тру­до­во­го пра­ва, кол­лек­тив­ным до­гово­ром, со­гла­ше­ния­ми, ло­каль­ны­ми нор­ма­тив­ны­ми ак­та­ми и дан­ным со­гла­ше­нием, сво­евре­мен­но и в пол­ном раз­ме­ре вы­пла­чи­вать ра­бот­ни­ку за­ра­бот­ную пла­ту, а ра­бот­ник обя­зу­ет­ся лич­но вы­пол­нять опре­делён­ную этим со­гла­ше­нием тру­до­вую функ­цию, со­блю­дать пра­вила внут­рен­не­го тру­до­во­го рас­по­ря­дка, дей­ст­вую­щие у ра­бото­да­те­ля (стать­я 56 Тру­до­во­го ко­дек­са РФ (да­лее — ТК РФ)).

В тру­до­вом до­гово­ре в обя­затель­ном по­ря­д­ке ука­зы­ва­ет­ся ра­бота по долж­но­сти в со­от­вет­ствии со штат­ным рас­пи­са­нием, про­фес­сии, спе­ци­аль­но­сти с ука­за­нием ква­ли­фи­ка­ции; кон­крет­ный вид по­ру­ча­е­мой спе­ци­али­сту ра­боты (стать­я 57 ТК РФ). Со­глас­но ста­тье 60 ТК РФ за­пре­ща­ет­ся тре­бо­вать от ра­бот­ни­ка вы­пол­не­ния ра­боты, не обу­слов­лен­ной тру­до­вым до­гово­ром, за ис­клю­че­нием слу­ча­ев, пре­дусмот­рен­ных ТК РФ и ины­ми фе­де­раль­ны­ми за­ко­на­ми. Та­ким об­ра­зом, воз­мож­ность ра­боты в ука­зан­ной про­ект­ной груп­пе пре­оп­ре­де­ля­ет­ся со­дер­жа­нием тру­до­вой функ­ции со­от­вет­ст­вую­ще­го ра­бот­ни­ка.

В свя­зи с этим цель и со­дер­жа­ние пред­по­ла­га­е­мых ра­бот в груп­пе долж­ны по об­ще­му пра­ви­лу со­от­вет­ство­вать со­дер­жа­нию тру­до­во­го до­гово­ра и (или) долж­но­ст­ной ин­ст­рук­ции в ча­сти ус­та­но­в­лен­ных прав и обя­зан­но­стей ра­бот­ни­ка, пре­делов от­вет­ст­вен­но­сти, ква­ли­фи­ка­ци­он­ных тре­бо­ва­ний, пред­ъяв­ля­е­мых к за­ни­ма­е­мой ра­бот­ни­ком долж­но­сти.

При этом сле­ду­ет уч­есть, что ТК РФ в ста­тье 60.2 так­же пре­дус­ма­три­ва­ет воз­мож­ность по­ру­че­ния ра­бот­ни­ку с его со­гла­сия вы­пол­не­ния в те­че­ние ус­та­но­в­лен­ной про­дол­жи­тель­но­сти ра­боче­го дня (смены) на­ря­ду с ра­ботой, опре­делён­ной тру­до­вым до­гово­ром, до­пол­ни­тель­ной ра­боты по та­кой же про­фес­сии (дол­жно­сти) за до­пол­ни­тель­ную оп­ла­ту, ко­то­рая мо­жет осу­ществ­ля­ет­ся

пу­тём рас­ши­ре­ния зон об­слу­жи­ва­ния, уве­ли­че­ния объёма ра­бот.

В ли­те­ра­ту­ре от­ме­ча­ет­ся, что управ­ле­ние в со­вре­мен­ной ор­га­ни­за­ции ре­а­ли­зу­ет­ся в ра­мках как вер­ти­каль­ных, так и го­ри­зон­таль­ных от­но­ше­ний. В свя­зи с этим ра­бота в про­ект­ной груп­пе пред­по­ла­га­ет вре­мен­ную транс­фор­ма­цию сис­те­мы внут­ри­ор­га­ни­за­ци­он­ных свя­зей ра­бот­ни­ка, вхо­дя­ще­го в со­став груп­пы. Ка­ждый ра­бот­ник при ис­пол­не­нии тру­до­вой функ­ции под­чи­нён ру­ков­о­ди­те­лю в со­от­вет­ствии со штат­ным рас­пи­са­нием, тру­до­вым до­гово­ром, долж­но­ст­ной ин­ст­рук­цией и ины­ми до­ку­мен­та­ми. В этом слу­чае чле­ны про­ект­ной груп­пы под­чи­не­ны на опре­делён­ный пе­ри­од вре­мени ру­ков­о­ди­те­лю груп­пы, не яв­ля­ю­ще­му­ся ру­ков­о­ди­те­лем по долж­но­сти.

Вре­мен­ное под­чи­не­ние ли­де­ру про­ект­ной груп­пы не пред­по­ла­га­ет пре­кра­ще­ния пра­во­от­но­ше­ний, из ко­то­рых вы­те­ка­ет не­об­хо­ди­мость под­чи­не­ния не­пос­ред­ст­вен­но­му ру­ков­о­ди­те­лю. В этом смы­сле прин­ци­пи­аль­но ва­жно ука­за­ние в долж­но­ст­ной ин­ст­рук­ции и (или) в тру­до­вом до­гово­ре на воз­мож­ность вре­мен­но­го под­чи­не­ния ино­му, кро­ме не­пос­ред­ст­вен­но­го ру­ков­о­ди­те­ля ли­цу, в том чис­ле ли­де­ру про­ект­ной груп­пы в ра­мках ис­пол­не­ния со­от­вет­ст­вую­ще­й за­да­чи. Сле­ду­ет со­глас­ить­ся с тезисом о том, что за­ме­на ие­ра­рхи­че­ско­го кон­тро­ля кон­тро­лем рав­ных и прин­я­тие ко­ман­дой на се­бя ад­ми­ни­стра­тив­ных за­дач по­зво­ля­ет избе­жать боль­ших из­дер­жек на со­дер­жа­ние лю­дей, един­ст­вен­ная за­да­ча ко­то­рых со­сто­ит в на­блю­де­нии за дру­ги­ми лю­дь­ми, вы­пол­ня­ю­щи­ми ра­боту.

Это сви­де­тель­ст­ву­ет о том, что соз­да­ние вре­мен­ной про­ект­ной груп­пы пред­по­ла­га­ет не­об­хо­ди­мость из­да­ния в уч­ре­жде­нии спе­ци­аль­но­го ак­та (при­ка­за, по­ло­же­ния и т.д.), ко­то­рый ре­шал бы сле­ду­ю­щие за­да­чи:

- ус­та­но­в­ле­ние це­лей и за­дач дея­тель­но­сти про­ект­ной груп­пы;

- определение состава проектной группы и задач членов группы (например, задачей юрисконсульта в проектной группе может быть проведение консультаций по юридическим вопросам, задачей секретаря учреждения — оформление документов в связи с деятельностью группы, начальника учебного (учебно-производственного) отдела — выработка направлений работы группы и т.д.);

- определение сроков работы проектной группы;

- назначение лидера команды, определение круга его полномочий в отношении членов проектной группы и её деятельности (в том числе закрепление за ним полномочий по организации коммуникаций между членами проектной группы, проектной группой и работниками учреждения, не входящими в её состав, если это полномочие не возложено на кого-то другого из членов группы);

- назначение работников из числа лиц, не являющихся членами проектной группы, ответственных за предоставление ресурсов, необходимых для её деятельности (например, возможно указать поручение заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе, завхозу, иному лицу, предоставить помещение, необходимое для работы группы, должностному лицу, отвечающему за документооборот — поручение по обеспечению прохождения и утверждения документов, связанных с деятельностью проектной группы и т.д.).

Крайне желательно определить приказом планы работы проектной группы, включая график проведения мероприятий, сроков подготовки и представления материалов и документов как результатов деятельности.

Участие в работе проектной группы для работников проводится в режиме нормированного рабочего времени. Привлечение к работе за пределами нормы, установленной для конкретного работника, возможно либо в режиме сверхурочной работы, либо при наличии особого режима работы в виде ненормированного рабочего дня (статья 97 ТК РФ). Также является возможным оформление внутреннего совместительства в соответствии со статьёй 60.1 ТК РФ.

Оплата труда членов проектной группы

Часть 4 статьи 99 ТК РФ предусматривает право работодателя на привлечение работников к сверхурочной работе при условии их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в «других случаях», кроме перечисленных в указанной статье. Отсутствие в ТК РФ конкретизации понятия «другие случаи» позволяет работодателю ставить вопрос о применении сверхурочных работ при различных ситуациях в деятельности учреждения.

Согласно статье 101 ТК РФ ненормированным рабочим днём является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению трудовых задач за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

Кроме того, в статье 60.1 ТК РФ предусматривается возможность для работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство). По отношению к форме трудового договора с сотрудником, работающим по совместительству, применяются общие правила, предусмотренные статьёй 67 ТК РФ. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (статья 282 ТК РФ).

При этом следует учесть, что ТК РФ в статье 60.2 также предусматривает возможность поручения работнику с его

«Доступ к телу» начальника по предварительной записи как ноу-хау в управлении

Звонит мне директор Информационно-методического центра одного из небольших городов. Просит приехать, чтобы прочесть курс лекций «Урок XXI века» для учителей. Уточняет условия приезда. Казалось бы, ничем не примечательный деловой разговор. Но вот диалог, который состоялся дальше, стоит того, чтобы о нём узнали работники образования страны.

— Ну, спасибо Вам! Я рада, что всё выяснила. Сейчас побегу, запишусь на приём к начальнику, чтобы решить оргвопросы.

— Куда «запишетесь»? — изумлённо спрашиваю я.

— К начальнику Управления. Он же — распорядитель кредитов.

— А как это «запишетесь»?

— Ну, как... Пойду к его референту, получу бланк учётной карточки на приём, заполню его и отдам.

— А что там нужно заполнять?

— Ну, свои фамилию, имя, отчество. Должность. Вопрос, по которому я прошу меня принять.

— И девочка-секретарь решает, когда начальник примет Вас, директора Информационно-методического центра районного Управления образования?

— Нет, она только передаст карточку начальнику. Он проставит на ней число и время приёма. А она сообщит мне по телефону. Называется она у нас не секретарь, а референт начальника Управления.

— Но референт — это должностное лицо, готовящее доклады, консультирующее по определённым вопросам.

— Доклады, конечно, готовим мы и консультируем тоже. Она у нас делает то же, что секретарь. Но начальник называет её своим референтом. И мы поэтому так же.

— А сколько же человек работает в аппарате районного Управления, что приём осуществляется по предварительной записи? — поинтересовался я.

— Девять.

— ???...!!!

— Что Вас тут удивляет?

— А нельзя (при всего-то девяти сотрудниках) просто постучаться, открыть дверь в кабинет и спросить: «Пётр Иванович, к Вам можно?». Зачем карточку заполнять?

— Нет, у нас так не положено. Обязательно по предварительной записи с помощью карточки. Везде, наверное, так.

согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

Принципиально важный вопрос — построение системы мотивации труда членов проектной группы. Такого рода система в части, касающейся дополнительных выплат, предопределяется особенностями трудовых отношений с работниками, входящими в состав группы. В случае, если работа выполняется в рамках прав и обязанностей, установленных трудовым договором, в течение предусмотренной нормы рабочего времени, то поощрение наиболее целесообразно провести посредством установления стимулирующих выплат, по основаниям, связанным с работой в проектной группе (например, выплата разовой премии «за участие в проекте», «за выполнение задания особой важности и сложности» и т.д.).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

Работа в режиме ненормированного рабочего дня порождает у работников право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Если работники привлечены на условиях внутреннего совместительства, то оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором (статья 285 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, установленном трудовым договором (статья 151 ТК РФ).

Привлечение внешних специалистов в работу команды

Сложная ситуация возникает тогда, когда для обеспечения работы проектной группы, проведения экспертизы подготовленных группой материалов в её состав привлекаются внешние эксперты, не связанные трудовыми отношениями с учреждением. Такая сложность обусловлена необходимостью оплаты услуг экспертов за счёт бюджетных средств, находящихся в ведении учреждения.

В настоящее время закупка услуг, в том числе экспертных, для государственных и муниципальных нужд проводится согласно норм Федерального закона от 21.07.2005 № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд». В статье 55 указанного закона урегулированы случаи размещения заказа у единственного поставщика (исполнителя, подрядчика). Они описаны предельно конкретно, и перечень их является закрытым.

К сожалению в указанном перечне не нашли отражения ситуации, связанные с необходимостью заказа услуг у заранее известного исполнителя, что является особо актуальным для образовательных учреждений, учреждений культуры и органов управления образованием, которые вынуждены прибегать к заказу услуг у заранее известного исполнителя (например услуг на проведение экспертизы тех или иных материалов).

- А у Вас самой этот, если можно так выразиться, организационный механизм управления не вызывает смеха или возмущения?
- А нам не должно сместь своё суждение иметь. В чинах мы небольших.
- Так ведь это же А.С. Грибоедов.
- Да, знаю. Я ведь словесник в школе.
- Так Грибоедов с едкой иронией всё это написал, высмеивая чиновничество и потакание глупости.
- То пьеса, а тут жизнь.
- И давно ваш начальник Управления работает в этой должности?
- Да нет. Полгода всего.
- А карточки на приём и прежде были?
- Нет. Это он ввёл.
- И Вы считаете, что они нужны?
- Да конечно, нет.
- Так возразите.
- Что вы?! Это же его ноу-хау в управлении.
- Как Вы сказали? Ноу-хау?
- Ну, да.
- А у вас в Информационно-методическом центре ваши методисты тоже к Вам по предварительной записи ходят решать рабочие вопросы?
- Да нет.
- А что же так? Ведь ноу-хау!
- Понимаете, может, оно и нужно было бы для порядка. Да помещения у нас в Центре нет. Мы все в одной большой комнате работаем и потому без карточек обходимся.

* * *

Хотел реплику закончить словами: «Без комментариев». Но не удержусь. Такое впечатление, что в России не XXI век, а конец XIX, когда М.Е. Салтыков-Щедрин писал свою «Историю одного города». Помните, как город назывался?

Марк Поташник,

действительный член (академик) Российской академии образования, профессор, доктор педагогических наук

Круг экспертов заведомо ограничен и заранее известен, в силу чего проведение конкурса на проведение экспертизы является не просто нецелесообразным, но и бессмысленным. Более того, необходимость участия в конкурсе для эксперта порождает множество обременений, связанных, например, с подачей документов, что для указанных экспертов (которые, как правило, востребованы и обладают статусом в той или иной области), резко снижает ценность заказа.

В связи с этим государственные и муниципальные органы и учреждения вынуждены обращаться к различным ухищрениям, маскируя фактическое проведение экспертизы под оказание преподавательских услуг или прибегая к организации конкурса, в котором уже заранее известен исполнитель. Всё это, по сути, создаёт благоприятную ситуацию для различных нарушений.

Сказанное свидетельствует о необходимости расширения закреплённого в статье 55 указанного закона перечня возможных случаев, при которых допустимо размещение заказов у единственного поставщика, связанных с необходимостью обеспечения возможности приобретения заданного продукта или услуги, которые имеют персонифицированный по отношению к исполнителю характер. То есть при приобретении результатов интеллектуальной деятельности или при проведении экспертных или экспертно-аналитических работ возникает необходимость в размещении заказа у заранее известного исполнителя, который, будучи авторитетным и известным, единственный может выполнить тот или иной заказ. Конкурс в данном случае не может выступать способом отбора исполнителя.

Внесение указанных изменений позволит создать условия для улучшения качества деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием. **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Как можно рассчитать надбавки учителю химии, имея 33 часа нагрузки и I категорию? Я получаю 120 рублей за вредность, на какие документы можно ориентироваться? Назаренко

Данный вопрос регулируется актами субъекта РФ и локальными актами образовательного учреждения. Все надбавки и доплаты рассчитываются к ставке заработной платы, если это специально не оговорено нормативным документом. Рекомендуем Вам по данному вопросу обратиться к юристам органа управления образованием, которому подчиняется Ваша школа.

? Сколько уроков в неделю допускается вести завучу по методической работе и директору школы? С.В.

Выполнение учебной нагрузки завучем по методической работе непосредственно в основное рабочее время возможно только с согласия работодателя (ст. 60.2. ТК РФ), если это не ухудшает качество основной работы. Важно соблюдать разумность при определении объёма этой учебной нагрузки. В первую очередь ею должны быть обеспечены учителя. Ограничением объёма учебной нагрузки может служить оценка деятельности завуча как управленца. В этом случае любая педагогическая работа может рассматриваться для этой должности как совместительство (см. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

В п. 2 этого документа указано, что не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объёме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении общего образования.

В отношении директора школы минимальная учебная нагрузка определена Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781. Согласно п. 8 Правил исчисления периодов работы для досрочного назначения трудовой пенсии по старости, указанная работа за период начиная с 1 сентября 2000 г. засчитывается в стаж работы при условии ведения преподавательской работы в том же или в другом учреждении для детей в объёме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год). Заметим, что выполнение директором учебной нагрузки должно быть согласовано с органом управления образованием, назначившим его на эту должность.