

Светить, любить, творить, зажигать ...

Как в одной капельке воды отражается весь мир, так и в распахнутых глазах ребенка отражается его душа.

Пусть заслуженно гордятся своими открытиями ученые, пусть гордятся своими патентами изобретатели, пусть, не без основания, считают свою миссию особенно весомой медики, священники, государственные деятели, но... когда в класс заходит УЧИТЕЛЬ, и начинается священное действо, имя которому – урок. Руль планеты и судьба человечества, его будущее – именно в руках учителя.

Быть учителем – это судьба. Она огнем зажигает сердца, теплом согревает души. Только с таким отношением к собственной профессии можно отдавать этому нелегкому делу по 30-40 лет. Только настоящую любовь к своей профессии можно передать своим детям и внукам.

От выбора профессии зависит вся дальнейшая судьба человека. Поэтому очень важно сделать правильный выбор, чтобы впоследствии ни о чем не жалеть.

Бывают династии шахтёров, циркачей, строителей... А бывают династии учителей, вот только об этом как-то мало говорят.

Перелистывая страницы своего детства, я понимаю, насколько с самого раннего возраста мне была близка профессия педагога. Моя тетя – Заева Валентина Игнатьевна – была замечательным учителем биологии, затем заместителем директора по воспитательной работе в СОШ № 23, а закончила свою педагогическую деятельность в качестве инспектора городского отдела образования. Педагогический стаж – 35 лет. Вся жизнь Валентины Игнатьевны была связана с развитием и совершенствованием системы образования нашего города.

Моя двоюродная сестра Анжелика Николаевна Шпиро уже 30 лет работает учителем начальных классов в МОУ СОШ № 14. Это Педагог с большой буквы, имеет звание «Почетный работник общего образования РФ», высшая квалификационная категория. За её плечами 9 выпусков малышей.

Другая моя сестра Инесса Николаевна Заева после окончания педагогического вуза 5 лет проработала учителем истории и обществознания и 15 лет – старшим преподавателем кафедры истории и юриспруденции Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета, имеет публикации научного и учебно-методического содержания.

Её дочь Ольга Александровна Белоусова закончила физико-математический факультет Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета. В настоящее время работает ведущим специалистом Управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации г. Комсомольска-на-Амуре. Преполагает студентам факультета истории и юриспруденции по направлению подготовки «Организация работы с молодежью».

И наше молодое поколение «заразилось» профессией «УЧИТЕЛЬ». Не каждый ребенок, выросший в семье учителя, стремится продолжить семейную династию. Эта работа такого рода, что о ней не забудешь, выйдя за порог школы. Школьные проблемы, бесконечные стопки тетрадей, подготовка к урокам не дают покоя и дома.

Но, несмотря на это, моя дочь, Сивицкая Олеся Сергеевна, вот уже 13 лет работает учителем начальных классов. Все эти годы она старается помочь каждому ребенку раскрыть свои таланты. Её воспитанники ежегодно становятся призерами и победителями олимпиад и конкурсов разного уровня и направленности.

Не могла и я, Любовь Владимировна Федорова, подвести дорогих мне людей: на сегодняшний день я 38-ой раз 1 сентября открыла дверь школы. Работая учителем русского языка и литературы, заместителем директора по учебно-воспитательной работе в МОУ гимназии № 45, имея нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», стараюсь следовать жизненному кредо нашей учительской семьи: «Светить, любить, творить, зажигать. Не останавливаться на достигнутом, идти в ногу со временем, любить и уважать детей, находить свою изюминку в каждом деле».

*Федорова Л.В.,
заместитель директора по УВР МОУ гимназии № 45*



Педагогическая династия Кириленко



Школьная жизнь кипит, каждый день происходят новые события, интересные встречи, а дети всегда заряжают положительными эмоциями. Время как будто останавливается, а учителя постепенно начинают забывать о своём возрасте. Возможно, поэтому педагогические династии существуют, они молоды и дружны, связаны одной целью. Трудовой стаж династии Кириленко составляет 138 лет. Каждый член династии может гордиться своими достижениями. Леонид Фёдорович – компетентный и современный директор, любящий отец и дедушка своей семьи. Он идёт в ногу со временем, применяет в работе новые технологии, свободно ориентируется в том, что происходит в данный момент в системе образования, стараясь добиться лучшего для своей школы. В 1979 году ему, тогда молодому перспективному педагогу, предложили стать директором новой школы ст. Сортировочная города Комсомольска-на-Амуре. На семейном совете приняли решение о переезде на новое место жительства. Его жена Валентина Николаевна – учитель математики, тоже пришла в новую школу. Вот уже 48 лет Валентина Николаевна и Леонид Фёдорович преданы своему делу. В их копилке немало профессиональных наград, восторженных учеников, благодарных родителей. Наталья Леонидовна и Артём Леонидович пошли по стопам родителей, стали учителями. Наталья Леонидовна – учитель начальных классов. В каждого ученика она вложила частичку души, чтобы они выросли достойными и благородными людьми. Сейчас Наталья Леонидовна работает в Управлении образования администрации города. Артём Леонидович – амбициозный педагог, который стремится к тому, чтобы у его учеников не пропадала любовь к спорту, и такой предмет как ОБЖ был действительно интересен и запомнился каждому. Все члены династии считают труд учителя сложным и тяжёлым, но ни один из них не пожалел, что стал учителем.

*Братчик Н.Л.,
ведущий специалист Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре*

Учительские династии МОУ СОШ № 15

Время идет своим чередом. Закончились детские летние каникулы и учительские отпуска. Прозвенел звонок, возвещая о начале нового учебного года. В прошлом остались и теплые сентябрьские деньки бабьего лета. Осень взяла права в свои руки, и вместе с ней к нам пришел один из любимых праздников – День Учителя.

Наша любимая «Пятнашка» славится добрыми традициями и учительскими династиями. Среди них – члены первичной профсоюзной организации: Дышлевич С.В., Адова Н.А., Калининченко Т.А., Деревягина Т.П., Плотко Л.В., Прохорова А.А., Девяцкая Ю.В., Пудренко И.М.

Дышлевич Светлана Владимировна, учитель русского языка и литературы, имеет высшую квалификационную категорию. В школе работает с 1991 года, активный участник учительской художественной самодеятельности и вокальной группы «Поющие сердца». Ее отец Еремин Владимир Тихонович был директором одной из вечерних школ города Комсомольска-на-Амуре. Иванова Галина Тихоновна, ее родная тётка, учитель начальных классов коррекционной школы; двоюродная сестра Аверьянова Людмила Дмитриевна – учитель технологии в МОУ СОШ № 42, сейчас проживает и работает в городе Санкт-Петербурге. Муж тётки Иванов Дмитрий Степанович – ветеран Великой Отечественной войны, учитель истории школы № 27. Родная тётка Светланы Владимировны - Гурская Эльвира Петровна отдала «Пятнашке» 40 лет своей трудовой учительской деятельности, являясь её бессменным заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Адова Наталья Александровна – учитель начальных классов высшей квалификационной категории. Работает в школе более 30 лет, она активный участник художественной самодеятельности. Дочь Натальи Александровны Горбачевская Евгения Сергеевна – тоже учитель начальных классов, окончила школу № 15 и преподаёт в ней.

Девяцкая Юрий Викторович – учитель технологии МОУ СОШ № 15, Почетный работник Народного образования РФ, имеет высшую квалификационную категорию, неоднократный победитель городского конкурса снежных фигур. Его жена Девяцкая Людмила Васильевна работает в МОУ СОШ № 6 учителем начальных классов, дочь Елизавета Юрьевна закончила естественно-географический факультет педагогического университета, работает учителем в МОУ гимназии № 9.

Калининченко Татьяна Анатольевна – учитель начальных классов – пошла по стопам своей мамы Кузовлевой Нины Михайловны, проработавшей в «Пятнашке» более 30 лет и продолжающей работать в детском доме № 10. Татьяна Анатольевна окончила школу № 15 и, получив педагогическое образование, вернулась в нее уже учителем и проработала уже более 25 лет.

Пудренко Ирина Михайловна – учитель английского языка высшей квалификационной категории – награждена грамотой Министерства образования РФ. Выпускница 15 школы, тоже из учительской семьи. Ее мама Софья Григорьевна Пудренко – учитель начальных классов в лицее № 1. Ирина Михайловна окончила Дальневосточный университет в городе Владивостоке, а работала в МОУ СОШ № 25, в настоящее время трудится в школе № 15.

Деревягина Татьяна Петровна – председатель профсоюзной организации, имеет звание «Отличник просвещения». Работает в школе 30 лет. Выходец из учительской династии. Тётя Татьяны Петровны Дробышева Анастасия Петровна более 40 лет проработала учителем русского языка и литературы; двоюродный брат Дробышев Юрий Михайлович более 20 лет отработал учителем и директором школы с. Булавы Ульчского района Хабаровского края. Племянница Татьяны Петровны Дробышева Ксения Викторовна работает учителем истории в школе № 22 г. Комсомольска-на-Амуре.

Прохорова Аксана Анатольевна, педагог дополнительного образования МОУ СОШ № 15, руководитель хореографического коллектива «Задоринки», активный участник учительской художественной самодеятельности, дочь учителя технологии школы № 15 Петрушиной Светланы Петровны, проработавшей в нашей школе более 20 лет.

Богата наша школа учительскими династиями, поэтому и нет в нашем коллективе случайных людей, а только любящие детей и преданные своему делу педагоги.

В канун профессионального праздника желаем всей дружной учительской семье города юности процветания, терпения, личностного роста, неутомимости и огромного удовлетворения от свершенных дел.

*Терюшкова И.Н.,
заместитель председателя ППО МОУ СОШ № 15*

РУБРИКА «ВЫ СПРОСИЛИ – МЫ ОТВЕЧАЕМ»

- Каковы законные основания для снижения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре педагогического работника?

- Пунктами 1.5 и 1.6 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601), установлены ограничения по изменению установленного педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава) объема учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя.

Из указанных положений следует, что основанием для изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя могут являться только случаи, связанные с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

При этом указанные основания применяются работодателем для снижения педагогическим работникам установленного объема учебной нагрузки, который может повлиять на размер их заработной платы после соблюдения процедуры уведомления не менее чем за два месяца:

- в текущем учебном году - только в отношении педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения 1 к приказу №1601 (учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта; логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания; учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций; преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы);

- на следующий учебный год - в отношении всех педагогических работников, указанных в пункте 2.8 (подпунктах 2.8.1 и 2.8.2) приложения 1 к приказу №1601.

Неприменение оснований для снижения установленного объема учебной нагрузки в текущем учебном году по инициативе работодателя в отношении педагогических работников, указанных в пункте 2.8.2 (преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения), обусловлено тем, что в соответствии с пунктом 4.7 приложения 2 к приказу №1601 до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, указанным преподавателям выплачивается средняя месячная заработная плата, которая определяется на начало учебного года.

В остальных случаях в соответствии с пунктом 1.7 приложения 2 к приказу №1601 временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Согласно пункту 1.8 приложения 2 к приказу №1601 об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Учитывая, что о предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с учебной нагрузкой, а также о причинах их вызвавших работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, определение объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется до ухода педагогических работников в отпуск.

Если на новый учебный год устанавливал учебную нагрузку педагогическим работникам не по окончании учебного года, а только после выхода их из отпуска, то при невозможности обеспечения их в новом учебном году по указанным выше причинам прежнего объема учебной нагрузки работодатель обязан будет сохранять им ранее получаемый размер оплаты труда в течение не менее двух месяцев (т.е. в течение срока, за который он обязан предупредить работника об изменении учебной нагрузки).

- Существует ли в настоящее время понятие «неполное высшее образование»? Чем это понятие отличается от понятия «незаконченное высшее образование»? Какие записи вносятся в трудовую книжку работникам, не завершившим обучение в вузе?

- Лицам, полностью и успешно завершившим обучение в вузе, выдается диплом о соответствующем уровне профессионального образования: диплом бакалавра, специалиста или магистра.

Факт незавершения образования в вузе подтверждается иными документами в зависимости от года завершения обучения.

Неполное высшее образование не рассматривается как уровень высшего профессионального образования (определение Верховного суда РФ от 26.07.2012 г. №АП112-398).

Согласно ранее действовавшему законодательству о высшем и послевузовском профессиональном образовании лица, которые не завершили образование по основной образовательной программе высшего профессионального образования до 24.10.2007 г., могли получить один из следующих документов:

- диплом о неполном высшем образовании. Его выдавали лицам, успешно прошедшим промежуточную аттестацию (не менее чем за два года обучения);

- академическую справку о незаконченном высшем профессиональном образовании. Ее выдавали лицам, не завершившим освоение основной образовательной программы высшего профессионального образования.

В академической справке указывались: период обучения, сведения о сданных зачетах, промежуточных и итоговых экзаменах, о пройденной практике (приложение №6 к Постановлению Госкомвуза России от 30.11.1994 г. №9).

Для получения этих документов необходимо было обратиться в учебное учреждение, в котором проводилось обучение.

При предъявлении работником диплома о неполном высшем образовании работодатель вносил в сведения о работнике, указываемые на первой странице трудовой книжки, запись о неполном высшем образовании, так как обучение не продолжалось, а было прервано (п. 2.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. №69).

Работнику с академической справкой работодатель делал в трудовой книжке отметку о незаконченном высшем образовании, поскольку гражданин был вправе продолжать обучение в образовательном учреждении (п. 2.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. №69).

В октябре 2007 г. понятия незаконченного и неполного высшего образования были упразднены.

Все лица независимо от срока обучения и количества сданных промежуточных аттестаций, не завершившие освоение основной образовательной программы высшего профессионального образования, с 27.10.2007 г. до 01.09.2013 г. могли получить только академическую справку.

В период с 27.10.2007 г. до 01.09.2013 г. до получения диплома о высшем образовании при поступлении на работу в трудовой книжке работника делалась запись о незаконченном высшем профессиональном образовании (п. 2.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 г. №69).

В соответствии с ч. 12 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 01.09.2013 г. высшие образовательные учреждения вместо академических справок выдают справки об обучении или о периоде обучения следующим лицам:

- не прошедшим итоговую аттестацию;
- получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты;
- освоившим часть образовательной программы;
- отчисленным из организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Эти справки выдаются по образцу, который устанавливает организация, ведущая образовательную деятельность.

По материалам «Учительской газеты», № 5 от 31 января 2017 г.

РУБРИКА «ВЫ СПРОСИЛИ – МЫ ОТВЕЧАЕМ»

- Может ли отсутствие профильного образования в период педагогической деятельности учителя (18 лет) отразиться на стаже для досрочной педагогической пенсии? Сейчас соответствующее образование имею.

- Специализация и уровень образования не имеют значения при определении педагогического стажа для досрочной пенсии.

Чтобы время работы в должности учителя средней школы засчитывалась в педагогический стаж для пенсии, необходимо, чтобы вы выполняли учебную нагрузку за ставку заработной платы (18 часов в неделю). Однако это ограничение касается только периодов работы после 1 сентября 2000 года. До этой даты требований к объему нагрузки не установлено.

По материалам «Учительской газеты», № 14 от 4 апреля 2017 г.

- Может ли учитель, работающий по совместительству, претендовать на награждение отраслевой наградой Министерства образования и науки РФ?

- Приказом Минобрнауки России от 26.09.2016 г. №1223 утверждено Положение о ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - Положение).

Пунктом 2.1 Положения предусмотрено, что решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом по месту основной работы (службы) лица, представляемого к награждению, и рассматривается коллегиальным органом организации (органа) (коллектив, ученым, научным, научно-техническим, педагогическим советом, общим собранием коллектива).

Указанный пункт Положения и лишает возможности получить ведомственную награду педагогов, работающих по совместительству.

Необходимо отметить, что аналогичное требование было предусмотрено и пунктом 1 Порядка награждения ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденного приказом Минобрнауки России от 03.06.2010 г. №580 (далее - Порядок), который утратил силу в связи с вступлением в силу вышеуказанного приказа Минобрнауки России от 26.09.2016 г. №1223.

В свое время в Верховном суде РФ положение об ограничении права на награждение ведомственными наградами педагогов, работающих по совместительству, уже пытались оспорить. Однако Верховный суд РФ не поддержал заявление истца о признании частично недействующим пункта 1 Порядка. Доводы Верховного суда РФ в решении от 22.10.2012 г. №АКПИ12-1236 следующие.

Пункт 1 Порядка определяет субъект, который вправе принять решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой. Это коллектив по месту основной работы представляемого к награждению. Такой порядок возбуждения ходатайства о награждении ведомственной наградой установлен для образовательных и научных организаций, подведомственных Минобрнауки России, органам исполнительной власти субъектов РФ, образовательных и научных организаций, находящихся в ведении иных федеральных органов исполнительной власти, образовательными научными организациями, находящихся в ведении субъектов РФ и муниципальных образований, органов местного самоуправления.

Статья 19 Конституции РФ, гарантируя равенство прав и свобод человека и гражданина, а также запрещая любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, не запрещает при осуществлении регулирования в сфере труда установление порядка награждения ведомственными наградами.

Согласно Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека каждый человек имеет право на труд и на защиту от безработицы, а также на равное вознаграждение за равнозначную работу, включая получение льгот, на одинаковые условия в отношении труда равной ценности и на равный подход к оценке качества работы (ст. 14).

ТК РФ в ст. 191 предусматривает право работодателя на поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности [объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии].

В соответствии с Положением о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.05.2010 г. №337, Минобрнауки утверждает в установленном порядке ведомственные награды, положения об этих наградах и их описание, а также награждает ими работников Министерства и других лиц, осуществляющих деятельность в установленной сфере.

Довод истца о том, что оспариваемая норма подвергается ее дискриминации в зависимости от должностного положения, по мнению Верховного суда РФ, является несостоятельным. Аргументы суда следующие.

Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Совместительство согласно ст. 282 ТК РФ предполагает выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Исходя из продолжительности рабочего времени лиц, работающих по совместительству, не превышающей половины продолжительности рабочего времени лиц, работающих по основному месту работы, с учетом различий в объемах и интенсивности работы, психо-травмирующей нагрузке, эмоциональной напряженности, количества стрессовых ситуаций указанных лиц, Минобрнауки России при определении порядка награждения ведомственными наградами установило, что решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом по месту основной работы представляемого к награждению.

Такое правовое регулирование не может рассматриваться как нарушающее какие-либо конституционные права и свободы граждан.

Запрещая дискриминацию в сфере труда ТК РФ в ст. 3 устанавливает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи национальности, языка, происхождения имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств не связанных с деловыми качествами работника.

Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями это признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почта, повышения его престижа. Оспариваемые положения нормативного правового акта не содержат норм, ограничивающих гражданина в трудовых правах по обстоятельствам, указанным в ст. 3 ТК РФ, поскольку определяют! процедуру принятия решения о поощрении лиц, работающих в сфере образования и науки, а также иных лиц, принимающих активное участие в развитии и совершенствовании системы образования и науки.

Условие о возбуждении ходатайства о награждении государственной наградой по месту основной (постоянной) работы лица представляемого к государственной награде, установлено также п. 16 Положения о государственных Наградах Российской Федерации, утвержденного указом Президента РФ от 07.09.2010 г. №1099.

По материалам «Учительской газеты», № 22 от 30 мая 2017 г.