

**Рекомендации по применению профессионального стандарта
«Педагог профессионального обучения, профессионального образования и
дополнительного профессионального образования»
в управлении педагогическими кадрами организации¹**

Введение

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608н. В соответствии с приказом стандарт «применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 г.».

Законодательно обязательность использования данного профессионального стандарта (далее – ПС) установлена в части определения требований к квалификации педагогических работников.² В остальных случаях он применяется в рекомендательном порядке или наряду с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС)³.

Подбор педагогов, формирование штатного расписания и должностных инструкций, установление системы оплаты труда, обучение и аттестация педагогических работников традиционно относятся к управлению персоналом (в нашем случае - педагогическими кадрами), и должны обеспечивать реализацию кадровой политики, планироваться в контексте решения задач функционирования и развития организации.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником. В нем в соответствии со статьей 57 ТК РФ определяется трудовая функция (работа по должности; конкретный вид поручаемой работнику работы) и условия оплаты труда, в том числе должностной оклад (ставка заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

В связи с этим в настоящих Рекомендациях рассматриваются вопросы применения ПС при выполнении следующих функций управления педагогическими кадрами:

- 1) прием на работу и(или) назначение (избрание) на должность: определение требований к квалификации педагогических работников;
- 2) планирование потребности в кадрах и их расстановка кадров, формирование штатного расписания и должностных обязанностей;
- 3) установление системы оплаты труда педагогических работников;
- 4) организация дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) педагогических работников;
- 5) проведение аттестации педагогических работников.

В Рекомендациях отражены общие вопросы и особенности использования ПС в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (далее – СПО), высшего образования (далее – ВО), дополнительным профессиональным программам (далее – ДПП).

¹ Рекомендации подготовлены Центром профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования в рамках выполнения государственного задания

² См. статью 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) и статью 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»)

³ Должности педагогических работников описаны в двух разделах ЕКС:

- "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н;

- Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н

1. Общие положения

При использовании ПС необходимо учитывать, что они в отличие ЕКС описывают профессиональную деятельность, а не должности. Наименование вида профессиональной деятельности соответствует наименованию ПС и приведено в начале раздела I «Общие сведения». В рассматриваемом ПС это педагогическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, ДПО.

Описание профессиональной деятельности в ПС получается путем ее последовательной декомпозиции на обобщенные трудовые функции (далее - ОТФ) и трудовые функции (далее - ТФ), перечень которых приведен в разделе II «Описание трудовых функций, входящих в ПС (функциональная карта вида профессиональной деятельности)». Результат последнего этапа декомпозиции – перечень трудовых действий – приведен в разделе III «Характеристика обобщенных трудовых функций» для каждой из трудовых функций.

Таким образом, ПС не стандартизируют должностные обязанности, а лишь приводят возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную ОТФ. То же относится к требованиям к образованию, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе. Они определены как необходимые для выполнения соответствующей ОТФ, а не для назначения (избрания) на должность.

Также при использовании ПС необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности деятельности, характер умений и знаний, обеспечивающих ее выполнение, определяется **уровнем квалификации ОТФ и ТФ⁴**.

В рассматриваемом ПС кроме этого в рамках каждого уровня квалификации определено **три подуровня**. Это позволяет дифференцировать различия между ТФ, которые относятся к одному уровню квалификации, но различаются по уровню полномочий и ответственности (степень самостоятельности, масштаб деятельности, полнота реализации функций руководства), характеру умений (прежде всего, необходимости разработки новых способов решения задач профессиональной деятельности), характеру (научеваемости) знаний.

Системное и операциональное описание профессиональной деятельности с указанием уровня (подуровня) квалификации ОТФ и ТФ делает ПС гибким, удобным для решения задач подготовки и управления кадрами:

- планирования потребности, подбора и расстановки кадров, совершенствования системы разделения труда и организации взаимодействия педагогов;
- определения должностных обязанностей конкретного педагога с учетом уровня его подготовленности и опыта, а также потребностей и особенностей деятельности организации;
- формирования требований к результатам освоения основных и дополнительных профессиональных программ, вариативной системы подготовки педагогических кадров и индивидуальных траекторий профессионального развития, ведущих к получению той или иной квалификации;
- создания «прозрачной» системы оплаты труда, в т.ч. с использованием «эффективного контракта».

В перспективе дифференциация уровней (подуровней) квалификации, приведенная в ПС, также может стать основой совершенствования системы аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и в целях установления квалификационной категории.

⁴ См. «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утв. приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н)

2. Определение требований к квалификации педагогических работников при приеме на работу и(или) назначении (избрании) на должность⁵

ТК РФ, статья 195.3. Порядок применения ПС
Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

В соответствии со статьей 195.3 ТК РФ применение рассматриваемого ПС при определении требований к квалификации педагогических работников, необходимой им для выполнения определенной трудовой функции, является **обязательным**.

Это связано с наличием в ФЗ «Об образовании» требований к квалификации лиц, занимающихся педагогической деятельностью: их образовательному цензу и соответствию ПС.

Реализация указанных положений требует понимания терминов «квалификация» и «трудовая функция», тем более что последний используется и в ТК РФ, и в ПС, но определяется по-разному.

В ТК РФ определение «трудовой функции» дано в статье 57: **трудовая функция** - работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

В ПС употребляются два термина: «ОТФ» и «ТФ». Их определения даны в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта (утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н):

ОТФ – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе.

ТФ – система трудовых действий в рамках ОТФ.

Сопоставление данных определений с определением трудовой функции в ТК РФ позволяет говорить о следующем:

- понимание ОТФ в ПС близко к первой части определения трудовой функции в ТК РФ: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

- понимание ТФ в ПС близко ко второй части определения трудовой функции в ТК РФ: конкретный вид поручаемой работнику работы.

В соответствии с ТК РФ, **квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а ПС содержит характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в т.ч. выполнения определенной трудовой функции.

ФЗ «Об образовании», статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

⁵ В данном разделе речь идет только об установлении требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, в соответствии с ПС. В ряде случаев действующие федеральные государственные образовательные стандарты предъявляют к педагогическим кадрам иные, в т.ч. более высокие требования. Выполнение этих требований при реализации соответствующей образовательной программы является обязательным (см. п. 6, подпункт «д» «Положения о лицензировании образовательной деятельности») (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966)).

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям ПС в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации, но в соответствии с частью 3 статьи 1 Федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ в настоящее время педагоги выведены из-под его действия. Это связано с тем, что в отношении педагогических работников ТК РФ определены особенности регулирования труда, а ФЗ «Об образовании в РФ» предусматривает проведение иной формы оценки их квалификации - аттестации.

В то же время наличие профессионального образования и(или) квалификации, подтвержденное соответствующими документами, дает их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации.

В рассматриваемом ПС для большинства ОТФ определено несколько профессионально-образовательных маршрутов, которые обеспечивают соответствие квалификации педагога требованиям стандарта. При этом учтено, что квалификация может быть получена как в процессе формального профессионального образования (завершается выдачей документа об образовании и(или) квалификации), так и путем приобретения опыта той или иной деятельности. Например, для преподавания по образовательным программам различного уровня и направленности (ОТФ А, Н, I, J) при несоответствии направленности (профиля) основного профессионального образования преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю) необходимо либо освоение соответствующей ДПП (программы профессиональной переподготовки), либо опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися или соответствующей преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю).

Таким образом, *при приеме на работу и (или) назначении на должность работодателю необходимо руководствоваться требованиями к образованию и опыту работы, которые указаны в ПС как необходимые для выполнения ОТФ и ТФ, поручаемых педагогическому работнику⁶.*

При этом необходимо помнить, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных ПС, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности могут быть назначены на соответствующие должности педагогических работников по рекомендации аттестационной комиссии (п. 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276). В отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, соответствующим положением о порядке проведения аттестации (см. приложение к приказу Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293) аналогичная норма не предусмотрена.

3. Планирование потребности в кадрах и их расстановка, формирование штатного расписания и должностных обязанностей

Формирование (актуализация) штатного расписания, должностных обязанностей, планирование потребности в педагогических кадрах, их расстановка должны быть направлены на обеспечение качественного выполнения ОТФ и ТФ педагогической деятельности, отобранных из ПС с учетом специфики деятельности организации.

К специфике деятельности организации в данном случае относятся ее функции в региональной и(или) отраслевой системе подготовки кадров, связи с иными

⁶ О формировании должностных обязанностей см. раздел 3 настоящих Рекомендаций

организациями системы, с работодателями, принятая организация труда и образовательного процесса, перечень реализуемых образовательных программ. В зависимости от этого в конкретной организации могут выполняться не все ОТФ и ТФ, описанные в ПС, или выполняться не в полном объеме.

Таким образом, сначала из ПС необходимо выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ. Далее проанализировать, как организовано научно-методическое и профориентационное обеспечение образовательной деятельности организации. В том случае, если оно поступает извне полностью или частично, это должно отразиться на штатном расписании и(или) должностных обязанностях.

При планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных обязанностей необходимо помнить, что в соответствии с частью 6 статьи 47 ФЗ «Об образовании»⁷:

- 1) в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, ... а также другая педагогическая работа - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая и т.п.;
- 2) конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

В ТК РФ не содержится упоминания о должностной инструкции, но в образовании практика разработки должностных инструкций, которые в том числе включают указание квалификации и должностных обязанностей работника, сложилась и закреплена законодательно (см. цитату из ФЗ «Об образовании», приведенную выше).

При определении должностных обязанностей с использованием ПС работодатель может взять за основу описание ОТФ, в поле «возможные наименования должностей, профессий» которых указана соответствующая должность.

При этом надо учитывать, что выполнение функционала куратора группы (курса) обучающихся и проведения профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) в настоящее время не институционализировано как должность. Соответствующие ОТФ выполняются педагогическими работниками, занимающими те или иные должности, с их согласия.

Кроме этих ОТФ должностные обязанности педагогических работников в зависимости от специфики деятельности организации могут разрабатываться на основе ТФ и ТД из других ОТФ рассматриваемого и иных ПС. Это правило относится ко всем случаям, когда квалификация педагога соответствует или превышает требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения той или иной ОТФ, ТФ и ТД, ее составляющих.

Так, например:

- преподаватель СПО наряду с преподаванием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО может преподавать по программам профессионального обучения и(или) ДПП, дополнительным общеобразовательным программам, выполнять обязанности по организации и проведению учебно-

⁷ См. также:

- приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 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»;

- приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

производственного процесса (аналогично мастер производственного обучения может заниматься преподаванием по всем вышеперечисленным программам);

- профессор может преподавать не только по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ДПП, ориентированным на кадры высшей квалификации, но и по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, ДПП для иных работников, совершенствующих или осваивающих компетенции, необходимые для деятельности более низкого уровня квалификации;

- не только профессор, но и иные работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, могут преподавать по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации, если они соответствуют требованиям к квалификации, необходимой для выполнения соответствующей ОТФ.

Кроме этого обращаем внимание на концевую сноску № 3 в ПС. В ней сказано, что к ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации» также относится преподавание по иным программам ВО и ДПП, если соответствующие учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ориентированы на подготовку не выше 6 уровня квалификации. Следовательно, если педагог ведет занятия, на которых обучающиеся осваивают (совершенствуют) деятельность не выше 6 уровня квалификации, в т.ч. овладевают отдельными умениями и знаниями, требования к его квалификации определяются в соответствии с ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата ...» даже если программа в целом предусматривает освоение деятельности более высокого уровня квалификации.

Также работодатель может распределять ТД между педагогами, занимающими различные должности, определяя содержание и объем выполняемой ими работы с учетом специфики деятельности и кадрового состава организации.

Должностные обязанности могут включать в себя виды работ, которые в ПС не указаны, так как не являются специфическими для той или иной ОТФ или связаны с особенностями конкретной организации; кроме перечня конкретных видов работ содержат требования к деятельности.

Например: соблюдать устав образовательной организации, обеспечивать безопасность обучающихся при проведении занятий и во время перемен, участвовать в проведении эвакуации при возникновении чрезвычайной ситуации, проходить обучение по ДПП по профилю педагогической деятельности, участвовать в работе методических советов (объединений), заседаниях кафедры, различных мероприятиях, проводимых в процессе реализации образовательных программ и т.п.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а может утверждаться как самостоятельный документ. В любом случае внесение изменений в должностную инструкцию, связанное с изменением обязательных условий трудового договора, также как и внесение изменений в трудовой договор, требует заблаговременного письменного уведомления об этом работника. Изменения вносятся только после его согласия.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Таким образом, планирование потребности в кадрах, их расстановка и определение должностных обязанностей связано с анализом:

- полноты выполнения педагогическими работниками ОТФ и ТФ педагогической деятельности, обеспечивающих реализуемые образовательные программы;

- достаточности квалификации педагогических работников для обеспечения качества образовательного процесса.

На основе такого анализа руководством организации могут быть приняты управленческие решения, связанные с

- изменением штатного расписания,
- организацией ДПО работников,
- привлечением специалистов из профильных организаций-работодателей, из иных организаций сети, привлечением молодых специалистов,
- организацией наставничества,
- изменением (дополнением, перераспределением) должностных обязанностей по тем или иным должностям,
- оформлением совмещения должностей,
- актуализацией перечня стимулирующих выплат, показателей и критериев эффективности педагогической деятельности работников организации.

Наличие ПС в настоящее время не исключает возможности применения ЕКС при планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных обязанностей. В части установления наименований должностей об этом прямо говорится в статье 57 ТК РФ, в соответствии с которой наименования должностей педагогических работников должны соответствовать наименованиям, указанным в ЕКС или ПС, поскольку выполнение соответствующих работ имеет ограничения, а также связано с предоставлением компенсаций и льгот.

4. Установление системы оплаты труда педагогических работников

В соответствии со статьей 144 ТК РФ «системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), ЕКС или ПС, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей».

Таким образом, при установлении системы оплаты могут использоваться как ПС, так и ЕКС и связанные с ними профессиональные квалификационные группы. Важно лишь обеспечить соответствие заработной платы квалификации работника, ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы (статьи 21, 22, 129 ТК РФ).

Приведенная в ПС дифференциация ОТФ и ТФ по уровням (подуровням) квалификации позволяет разработать прозрачные и эффективные механизмы определения должностного оклада (ставки заработной платы) и стимулирующих выплат.

Общим правилом при этом является *установление более высокого оклада (ставки заработной платы) за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.*

По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов (ставки заработной платы). При этом выплаты стимулирующего характера могут различаться. Однако правомерным можно признать и установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов, в том случае, если различаются сложность и ответственность, выполняемых работ, что подтверждается трудовым договором и(или) должностной инструкцией.

В то же время необходимо помнить, что *заработная плата устанавливается не только в зависимости от количества и качества выполняемой работы, ценности и сложности труда (квалификации работ), но и в зависимости от квалификации работника, а при выполнении работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ труд оплачивается как работа более высокой квалификации.*

Таким образом, оплата труда, например, профессора или доцента, не должна зависеть от соотношения в его учебной нагрузке преподавания по программам, ориентированным на кадры высшей квалификации и иным программам.

В части стимулирующих выплат основой определения показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников являются должностные обязанности, разработанные с учетом ПС, а также задачи и целевые показатели эффективности работы образовательной организации (структурного подразделения, организации, осуществляющей обучение). В зависимости от выполняемых обязанностей к показателям эффективности деятельности педагогов можно отнести:

- качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- успешность руководства аспирантами;
- качество организации учебно-производственной (научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности) обучающихся;
- качество разработки программно-методического (учебно-методического, научно-методического) обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- качество организационно-педагогического сопровождения группы (курса) обучающихся (выполнения функций куратора);
- выполнение функций наставника начинающих педагогов;
- участие в проведении профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) и т.д.

5. Организация дополнительного профессионального образования

Использование ПС при организации ДПО, как было показано выше (см. раздел 3 настоящих Рекомендаций), связано со степенью *удовлетворенности потребности организации в педагогических кадрах той или иной квалификации, способных качественно выполнять ТФ, описанные в ПС*. Выявление актуальных и потенциальных дефицитов в данном случае позволяет определить вид и направленность (профиль) ДПП, которые необходимо освоить тем или иным педагогическим работникам.

Не менее важным фактором являются *мотивация профессионального развития и образовательные потребности педагогов*. В данном случае ПС может использоваться как инструмент для самоанализа, позволяющий педагогу определить свои сильные и слабые стороны, спланировать ДПО.

При проведении анализа рекомендуется обратить внимание на уровень (подуровень) квалификации. Как правило, начинающие педагоги испытывают затруднения при выполнении ТФ второго-третьего подуровня квалификации, т.к. они являются более сложными, наукоемкими и ответственными, чем ТФ первого подуровня. То же относится к ТФ более высокого уровня квалификации при наличии в составе ОТФ функций смежных уровней квалификации. Их качественное выполнение, как правило, требует профессиональной поддержки специалистов более высокой квалификации и(или) обучения на курсах повышения квалификации, сопровождающих адаптационный период.

При выборе вида ДПП надо учитывать, что программы повышения квалификации направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а программы профессиональной переподготовки - на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

При выборе направленности (профиля) ДПП нельзя забывать, что *ПС ориентирует на совершенствование не только в области педагогики, психологии и методики, но и преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)*. Современный педагог должен уметь выполнять деятельность и(или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися. В данном случае целесообразно использование такой формы реализации ДПП как стажировка в профильных

организациях.

ПС установлено, что для преподавания по программам профессионального обучения, СПО и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации, педагогические работники, не имеющие основного педагогического образования, должны получить ДПО в области профессионального образования и(или) профессионального обучения. Вид осваиваемой ДПП, ее тематику, и продолжительность вправе выбрать работодатель, поскольку именно он в соответствии с ТК РФ определяет необходимость подготовки работников и ДПО для собственных нужд (часть 1 статьи 196 ТК РФ).

ПС не предусмотрена необходимость дополнительного профессионального педагогического образования при отсутствии основного у педагогических работников, реализующих образовательные программы ВО и ДПП, ориентированные на соответствующий уровень квалификации. Она также определяется работодателем, как правило, с учетом мнения работника.

При организации ДПО педагогических работников необходимо учитывать следующее:

- в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить ... ДПО работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ);

- необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и ДПО для собственных нужд определяет работодатель (часть 1 статьи 196 ТК РФ);

- подготовка работников и ДПО работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть 2 статьи 196 ТК РФ);

- педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании»);

- создание условий и организация ДПО работников относится к компетенции образовательной организации (пункт 5 части 3 статьи 28 ФЗ «Об образовании»).

Таким образом, *обучение по ДПП в целях обеспечения соответствия квалификации педагогического работника требованиям ПС должно осуществляться за счет средств работодателя.*

6. Проведение аттестации педагогических работников

В соответствии с частью 1 статьи 49 ФЗ «Об образовании» аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников регулируется двумя нормативными правовыми актами:

- Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 г. № 276, далее - Порядок);

- Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (утв. приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293, далее - Положение).

Анализ данных документов показывает, что в настоящее время при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности ПС может использоваться косвенно на

этапе разработки должностных обязанностей, выполнение которых и оценивается в процессе аттестации. Сформированный перечень выполняемых в рамках должностных обязанностей ТФ, ТД, а также умений и знаний, обеспечивающих их выполнение, может стать основой оценки профессиональной деятельности - обязательной части представления на педагогического работника, которое работодатель (для профессорско-преподавательского состава - структурное подразделение) вносит в аттестационную комиссию организации.

Во многих организациях, осуществляющих образовательную деятельность, для повышения достоверности аттестации содержание оценки конкретизируется: разрабатываются показатели и (или) критерии соответствия занимаемой должности.

Для разработки указанных показателей и (или) критериев могут использоваться различные источники информации. В отношении должностей профессорско-преподавательского состава это не только ПС, но и Положение. Названные в нем предметы оценки⁸ и перечень сведений, характеризующих трудовую деятельность работника, в целом соответствуют трудовым функциям ПС, что позволяет использовать Положение и ПС как взаимно дополняющие документы.

В отношении должностей иных педагогических работников какая-либо конкретизация методики определения соответствия работника занимаемой должности в Порядке отсутствует, что актуализирует необходимость разработки соответствующих показателей и (или) критериев оценки для повышения ее достоверности. При этом показатели оценки могут быть идентичны показателям эффективности деятельности педагогов (см. раздел 4 настоящих Рекомендаций), а критерии должны фиксировать минимально необходимые требования к процессу и (или) результатам профессиональной деятельности, обеспечивающие достижение обучающимися нормативно установленных результатов образования и соблюдение требований законодательства в сфере образования. Например, такой показатель как «качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)» может быть оценен по результатам аудитов качества занятий (условие: оценка занятия квалифицированными экспертами по стандартизированным критериям) и аудитов качества обученности (условие: использование стандартизированных оценочных средств).

В отношении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории показатели оценки, установленные Порядком,⁹ также соответствуют ПС, но в перспективе при актуализации данного документа они могут быть конкретизированы на основе ПС. Например, при установлении требований к аттестации преподавателей или мастеров производственного обучения на соответствие занимаемой должности речь может идти о разработке программно-методического обеспечения под руководством специалиста более высокой квалификации; при аттестации на первую категорию – самостоятельно; высшую - разработке и (или) апробации новых методических решений, консультировании коллег или наставничестве, организации командной работы педагогов по разработке и реализации образовательной программы (части программы).

⁸ При проведении аттестации работников должны объективно оцениваться: результаты научно-педагогической деятельности работников в их динамике; личный вклад в повышение качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, в решение научных проблем в соответствующей области знаний; участие в развитии методик обучения и воспитания обучающихся, в освоении новых образовательных технологий

⁹ К ним относятся результаты освоения обучающимися образовательных программ, организации научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, результаты методической деятельности и т.п.

7. Планирование внедрения профессионального стандарта в образовательных организациях¹⁰

Эффективность внедрения рассматриваемого в настоящих Рекомендациях ПС и иных ПС, описывающих профессиональную деятельность, выполняемую руководящими, педагогическими и иными работниками образовательных организаций, во многом зависит от слаженности управления внедрением на федеральном, региональном и институциональном уровне.

Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей образовательных организаций должны обеспечить внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений ПС, подлежащих применению. Для этого предварительно необходимо выработать общий подход к применению ПС в подведомственных организациях, провести анализ нормативных правовых актов и документов, прямо или косвенно связанных с применением ПС, и при необходимости внести в них изменения. А в процессе внедрения осуществлять контроль за реализацией мероприятий планов, разработанных образовательными организациями. Такие планы должны включать:

а) список ПС, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) ДПО работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в ПС, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения ПС;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений ПС.

При определении этапов внедрения ПС необходимо учитывать, что ТК РФ в настоящее время установлена обязательность применения ПС при определении требований к квалификации педагогических работников (см. раздел 2 настоящих рекомендаций). В иных случаях, в том числе при планировании потребности в кадрах и их расстановке, формировании штатного расписания и должностных обязанностей, установлении системы оплаты труда педагогических работников, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт (ПС или ЕКС) он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и(или) субъекта Российской Федерации и(или) нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В зависимости от объема внедрения ПС (использование для решения отдельных задач управления педагогическими кадрами или комплексное внедрение) могут потребоваться изменения в нормативные правовые акты и документы, определяющие формирование штатного расписания и должностных инструкций, нормирование труда, прием на работу и(или) назначение на должность, установление системы оплаты труда и проведение аттестации педагогических работников. При внесении изменений необходимо помнить о распределении нормативных правовых актов по юридической силе, т.к. в ряде случаев для полномасштабного применения ПС необходимы изменения в

¹⁰ Раздел разработан с учетом положений Постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». Данное постановление не относится к частным образовательным организациям, которые должны обеспечить соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов с момента их введения в действие.

законодательстве Российской Федерации об образовании.

Реализацию мероприятий планов государственным и муниципальным образовательным учреждениям необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

Примерный план мероприятий по внедрению ПС «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и ДПО» приведен в приложении 1.

Необходимо отметить, что положения настоящих Рекомендаций (в том числе примерный план внедрения ПС) могут быть использованы при планировании внедрения иных ПС, описывающих профессиональную деятельность, выполняемую руководителями, педагогическими и иными работниками образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение.

Приложение 1

Примерный план мероприятий по внедрению профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»¹¹

№	Наименование мероприятия	Ожидаемые результаты / вид документа	Сроки ¹²	Исполнители, соисполнители
<i>МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВЕДЕНИЕ КОТОРЫХ, КАК ПРАВИЛО, ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ ОРГАНАМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ</i>				
1.	Создание рабочей группы по внедрению ПС в сети подведомственных организаций (территориальной системе непрерывного профессионального образования)	Организационное обеспечение внедрения ПС Приказ о создании рабочей группы		<i>Орган и(или) организация, осуществляющая функции и полномочия учредителя образовательной организации с привлечением образовательных организаций, профессиональных союзов,</i>
2.	Анализ возможностей использования ПС как инструмента совершенствования кадрового обеспечения сети подведомственных организаций (территориальной системы образования) и принятие решения об этапах его внедрения ¹³	Определение общего подхода, координация деятельности по внедрению ПС План внедрения ПС Приказ об утверждении Плана внедрения ПС		
3.	Организация информирования образовательных организаций о содержании ПС, методике его применения и планах внедрения в сети подведомственных организаций (территориальной системе непрерывного профессионального образования) <i>(рекомендуется использование различных способов и средств информирования, в т.ч. информационных ресурсов сети Интернет)</i>	Информационное обеспечение внедрения ПС План мероприятий по информационному обеспечению внедрения ПС <i>(составляющая Плана внедрения ПС)</i>		

¹¹ Введение данного и иных ПС, описывающих профессиональную деятельность, выполняемую руководящими, педагогическими и иными работниками образовательных организаций может быть организовано в рамках комплексного плана, разработанного с учетом предлагаемого примерного плана.

¹² Сроки определяются с учетом того, что государственным и муниципальным учреждениям, государственным или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности реализацию планов необходимо завершить не позднее 1 января 2020г. Для частных организаций применение ПС при определении требований к квалификации педагогических работников обязательно с 1 января 2017 года.

¹³ При определении этапов внедрения ПС необходимо учитывать, что ТК РФ в настоящее время установлена обязательность применения ПС при определении требований к квалификации педагогических работников (см. раздел 2 настоящих рекомендаций). В иных случаях, в том числе при планировании потребности в кадрах и их расстановке, формировании штатного расписания и должностных обязанностей, установлении системы оплаты труда, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт (ПС или ЕКС) он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и(или) субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.	Анализ нормативных правовых актов и документов, требующих учета положений ПС, при необходимости внесение в них изменений ¹⁴	Нормативно-правовое обеспечение внедрения ПС		<i>общественных организаций, ассоциаций (союзов) и иных организаций, действующих в сфере образования и представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества</i>
5.	Разработка и реализация мероприятий по развитию системы непрерывного профессионального образования педагогов подведомственных образовательных организаций (территориальной системы образования), в т.ч. развитие системы образовательных программ, обеспечивающих различные траектории освоения и совершенствования педагогических квалификаций, переход к системе персонализированного финансирования ДПО педагогических кадров и т.д.	Создание условий для приведения квалификации педагогических работников в соответствие с требованиями ПС. Приказ об утверждении плана мероприятий (комплекса мер и т.п.) по развитию системы непрерывного образования педагогов подведомственных организаций (территориальной системы образования) (м.б. составляющей Плана внедрения ПС)		
6.	Мониторинг и контроль реализации мероприятий по внедрению ПС в подведомственных организациях (территориальной системе непрерывного профессионального образования)	Информационное обеспечение принятия управленческих решений по внедрению ПС Положение о мониторинге (порядок мониторинга) реализации мероприятий по внедрению ПС (м.б. составляющей Плана внедрения ПС); Отчеты по результатам мониторинга		
<i>МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВЕДЕНИЕ КОТОРЫХ, КАК ПРАВИЛО, ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ</i>				
1	Организационное и информационное обеспечение внедрения ПС			
1.1.	Создание рабочей группы по внедрению ПС в образовательной организации	Организационное обеспечение внедрения ПС Приказ о создании рабочей группы		
1.2	Анализ возможностей использования ПС как инструмента совершенствования кадрового обеспечения организации, в т.ч. нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, связанных с применением ПС ¹⁵	Определение общего подхода, координация деятельности по внедрению ПС План внедрения ПС		

¹⁴ В зависимости от объема внедрения ПС (использование для решения отдельных задач управления педагогическими кадрами или комплексное внедрение) могут потребоваться изменения в нормативные правовые акты и документы, регламентирующие вопросы нормирования труда, формирование штатного расписания и должностных инструкций, установление системы оплаты труда и проведение аттестации педагогических работников, в том числе в законодательстве Российской Федерации об образовании.

¹⁵ При определении этапов внедрения ПС необходимо учитывать, что ТК РФ в настоящее время установлена обязательность применения ПС при определении требований к квалификации педагогических работников (см. раздел 2 настоящих рекомендаций). В иных случаях, в том числе при планировании потребности в кадрах и их расстановке, формировании штатного расписания и должностных обязанностей, установлении системы оплаты труда, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт (ПС или ЕКС) он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми

		Приказ об утверждении Плана внедрения ПС		
1.3.	Организация информирования работников о содержании ПС, методике его применения и планах внедрения	Информационное обеспечение внедрения ПС План мероприятий по информационному обеспечению внедрения ПС (м.б. составляющей Плана внедрения ПС)		
1.4	Разработка и проведение мониторинга реализации мероприятий по внедрению ПС в организации	Информационное обеспечение принятия управленческих решений по внедрению ПС Положение о мониторинге (порядок мониторинга) реализации мероприятий по внедрению ПС; Отчеты по результатам мониторинга		
2.	Приведение квалификации педагогических работников в соответствие с требованиями ПС			
2.1	Определение потребности в организации основного или дополнительного профессионального образования работников на основе анализа требований ПС к квалификации	Соответствие квалификации педагогических работников организации требованиям ПС План обучения работников организации, обеспечивающего их соответствие требованиям ПС к квалификации (м.б. составляющей Плана внедрения ПС).		
2.2	Разработка и реализация плана обучения работников, обеспечивающего их соответствие требованиям ПС к квалификации (если такая необходимость выявлена при выполнении предыдущего мероприятия): - составление списков работников с указанием вида и направленности (профиля) необходимых образовательных программ; - определение источников и механизмов финансирования, сроков обучения; - подбор организации и(или) проведение конкурса на обучение работников и(или) организация обучения на собственной базе			
2.3	Организация и проведение заседаний аттестационной комиссии по вопросам о назначении на должность педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных ПС (если соответствующая рекомендация аттестационной комиссии	Обеспечение соблюдения требований законодательства Российской Федерации в сфере труда и в сфере образования в период получения работником специальной подготовки или приобретения стажа работы, установленных ПС		

актами Российской Федерации и(или) субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.¹⁶ За исключением работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

Удалено: 1

	отсутствует) ¹⁶	Протокол(ы) заседания аттестационной комиссии		
3.	Переход к планированию потребности в кадрах, их расстановке, определению должностных обязанностей и организации взаимодействия на основе ПС (рекомендуемое мероприятие, направленное на повышение качества кадрового обеспечения; обязательность применения ПС при решении данных задач законодательно не определена)			
3.1	Анализ штатного расписания, трудовых договоров и должностных инструкций: определение полноты выполнения педагогическими работниками ОТФ и ТФ педагогической деятельности, обеспечивающих реализуемые образовательные программы и достаточности квалификации педагогических работников для обеспечения качества образовательного процесса	Определение направлений и механизмов совершенствования кадрового обеспечения образовательной деятельности организации		
3.2	Определение количественных и качественных потребностей в кадрах и способов их удовлетворения, в т.ч. путем привлечения специалистов из профильных организаций-работодателей, из иных организаций сети, молодых специалистов, организации наставничества, повышения квалификации работников, изменения (дополнения, перераспределения) должностных обязанностей, оформления совмещения должностей			
3.3	Подготовка предложений и организация обсуждения изменений в трудовых договорах и(или) должностных инструкциях в трудовом коллективе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) (м.б. совмещено с обсуждением, предусмотренным п. 5.2)	Обеспечение консенсуса при принятии решения, профилактика сопротивления нововведениям		
3.4	Актуализация должностных обязанностей работников с использованием ПС и внесение изменений в трудовые договоры и(или) должностные инструкции	Дополнительные соглашения к трудовым договорам (оформление «эффективного контракта»), актуализированные должностные инструкции		
4	Совершенствование системы оплаты труда педагогических работников с использованием ПС (рекомендуемое мероприятие, направленное на совершенствование системы стимулирования и мотивации профессиональной деятельности в рамках «эффективного контракта»; обязательность применения ПС при решении данной задачи законодательно не определена)			
4.1	Создание рабочей группы для разработки методики оценки эффективности деятельности педагогических работников, в т.ч. показателей и критериев оценки для установления стимулирующих	Организационное обеспечение разработки методики оценки эффективности деятельности педагогических работников.		

¹⁶ За исключением работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

	выплат	Приказ о создании рабочей группы		
4.2	Организация обсуждения методики оценки эффективности деятельности педагогических работников, в т.ч. показателей и критериев оценки для установления стимулирующих выплат, и соответствующих изменений в трудовых договорах в трудовом коллективе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии)	Обеспечение консенсуса при принятии решения, профилактика сопротивления нововведениям		
4.3	Актуализация локального нормативного акта(ов), определяющего порядок установления стимулирующих выплат (методику оценки эффективности деятельности педагогических работников, в т.ч. показатели и критерии оценки для установления стимулирующих выплат)	Локальный нормативный акт(ы), определяющий порядок установления стимулирующих выплат (методику оценки эффективности деятельности педагогических работников, в т.ч. показатели и критерии оценки для установления стимулирующих выплат)		
4.4	Подготовка и заключение трудовых договоров с вновь принимаемыми на работу педагогами в форме эффективного контракта, формирование должностных инструкций	Трудовые договоры в форме эффективного контракта, должностные инструкции		