

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

Введение

Приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 года № 608 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» установлено, что данный профессиональный стандарт (далее – ПС) «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 года».

Все вышеперечисленные направления применения профессионального стандарта традиционно относятся к управлению персоналом (в нашем случае - педагогическими кадрами).

Подбор и отбор педагогов, составление штатного расписания и определение должностных обязанностей, разработка системы стимулирования, в т.ч. через «эффективный контракт», обучение и аттестация педагогических работников должны обеспечивать реализацию кадровой политики организации и планироваться в контексте решения задач ее функционирования и развития.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником. Именно в нем определяются должностные обязанности и условия оплаты труда, в том числе должностной оклад работника (ставка заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

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

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

В настоящих Рекомендациях отражены общие вопросы и особенности использования ПС в управлении персоналом организаций, 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 по научно-методическому сопровождению апробации и внедрения профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования

1. Общие положения

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

Описание профессиональной деятельности в ПС получается путем ее последовательной декомпозиции на обобщенные трудовые функции (ОТФ) и трудовые функции (ТФ), перечень которых приведен в разделе II «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (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.

При использовании ПС также необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности деятельности, характер умений и знаний, обеспечивающих ее выполнение, определяется **уровнем квалификации ОТФ и ТФ²**.

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 (научеёмкости) знаний.

Описание в ПС профессиональной деятельности путем ее декомпозиции на обобщенные трудовые функции (ОТФ) и трудовые функции (ТФ) с указанием их уровня (подуровня) квалификации делает удобным применение ПС при формировании:

- должностных обязанностей конкретного педагога с учетом уровня его подготовленности и опыта;
- 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;
- «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 установления соответствия занимаемой должности и определения квалификационной категории.

2. Планирование потребности в кадрах и их расстановка, формирование штатного расписания и должностных инструкций

Формирование (актуализация) штатного расписания, должностных инструкций, планирование потребности организации в педагогических кадрах, их расстановка должны

² См. «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утв. приказом Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н)

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 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 профессионального стандарта надо выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ. Далее необходимо учесть особенности организации научно-методического и профориентационного обеспечения образовательной деятельности организации. В том случае, если оно поступает извне полностью или частично, это должно отразиться на штатном расписании и должностных инструкциях.

При планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных инструкций необходимо помнить, что в соответствии с частью 6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»):

- 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.³;
- 2) конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) не содержится упоминания о должностной инструкции; говорится только о необходимости указать в трудовом договоре трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) (статья 57). Но в образовании сложилась и закреплена законодательно (см. цитату из части 6 статьи 47 ФЗ «Об образовании», приведенную выше) практика разработки должностных инструкций, которые в том числе включают указание квалификации и должностных обязанностей работника.

При разработке 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 ту или иную должность, с их согласия.

Кроме этих ОТФ должностные обязанности педагогических работников в зависимости от специфики деятельности организации могут включать ТФ и ТД из других ОТФ ПС. Так, например, профессор может преподавать не только по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ДПП,

³ См. также:

- приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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. Преподаватель СПО наряду с преподаванием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) может выполнять обязанности по организации и проведению учебно-производственного процесса. **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.**

Также работодатель может распределять ТД, содержащиеся в описании отдельных ТФ, предусмотренных ПС, между несколькими должностями, определяя содержание и объем выполняемой работником работы с учетом специфики деятельности и кадрового состава организации.

Должностные обязанности могут включать в себя виды работ, которые выполняются педагогами независимо от занимаемой должности. Такие виды работ в ПС, как правило, не указаны, поскольку они не являются специфическими для той или иной ОТФ (ТФ).

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а может утверждаться как самостоятельный документ. 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 повышения квалификации 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 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) при планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных инструкций. 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.

3. Прием на работу и (или) назначение на должность: определение требований к квалификации педагогических работников

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, ПС обязателен для применения работодателями при определении требований к квалификации педагогических работников, необходимой им для выполнения определенной трудовой функции.

Это связано с наличием в ФЗ «Об образовании» требований к квалификации лиц, занимающихся педагогической деятельностью: их образовательному цензу и соответствию профессиональным стандартам. Реализация положений ТК РФ и ФЗ «Об образовании» требует понимания терминов «квалификация» и «трудовая функция».

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.

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: «обобщенная трудовая функция» и «трудовая функция». Их определения даны в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта (утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н):

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

трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции

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

- понимание обобщенной трудовой функции 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 трудовой функции 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 **профессиональный стандарт** содержит характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации, но в соответствии с частью 3 статьи 1 федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ в настоящее время педагоги выведены из-под его действия. Это связано с тем, что в отношении педагогических работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены

особенности регулирования труда, а ФЗ «Об образовании в РФ» предусматривает проведение иной формы оценки квалификации данной категории работников: их аттестацию.

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.

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 работнику.* 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 (см. 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 30.03.2015 № 293) аналогичная норма не предусмотрена.

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 и стимулирующих выплат. Общим правилом при этом является *установление более высокого оклада за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.* Однако необходимо помнить, что *заработная плата устанавливается не только в зависимости от ценности и сложности труда (квалификации работ), но и в зависимости от квалификации работника.* По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов. В то же время правомерным считается установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов, в том случае, если различаются сложность и ответственность, выполняемых работ, что подтверждается должностной инструкцией.

При выполнении педагогическим работником работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ его труд должен оплачиваться 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 оценки эффективности деятельности педагогических работников являются должностные обязанности, разработанные с учетом ПС. 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 профессионального стандарта при организации дополнительного профессионального образования, как было показано выше (см. п. 2), 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 дополнительное профессиональное образование.

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 необходимо 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 необходимо обратить внимание, что *ПС ориентирует не только на совершенствование в области педагогики, психологии и методики, но и на умение педагогов выполнять деятельность и(или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)*. В данном случае необходимо использование такой формы реализации ДПП как стажировка в профильных организациях.

При организации дополнительного профессионального образования педагогических работников необходимо учитывать следующее:

- в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить ... дополнительное профессиональное образование (далее - 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.* При этом 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. Работодатель вправе выбрать вид осваиваемой ДПП (программу профессиональной переподготовки или программу повышения квалификации) и ее продолжительность.

Необходимость обязательного дополнительного профессионального педагогического образования педагогических работников, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, ориентированные на соответствующий уровень квалификации, ПС не предусмотрена. Она определяется работодателем, как правило, с учетом мнения работника.

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 07.04.2014 N 276, далее - Порядок);

- Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (утв. приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 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. Далее 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 образовательных организациях 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, Положение, в котором названы предметы оценки⁴ и приведен перечень сведений, характеризующих трудовую деятельность работника. В целом они соответствуют трудовым функциям ПС, описывающим преподавание по программам ВО и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации, что позволяет использовать данные источники информации совместно;

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,⁵ также соответствуют ПС, но в перспективе могут быть конкретизированы на его основе. 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 1 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).

7. Планирование внедрения профессионального стандарта⁶

Эффективность внедрения рассматриваемого в настоящих Рекомендациях ПС и

⁴ 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

⁵ 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.

⁶ 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»

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:

а) выработку общего подхода (плана), методическое и информационное сопровождение, координацию деятельности по внедрению профессиональных стандартов в подведомственных организациях;

б) анализ нормативных правовых актов и документов, требующих учета положений профессиональных стандартов и при необходимости внесение в них изменений;

в) контроль за реализацией мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.

Образовательные организации должны разработать с учетом мнений представительных органов работников планы по организации применения профессиональных стандартов. Планы должны включать:

а) список профессиональных стандартов, 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 профессиональных стандартов;

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 профессиональных стандартов.

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 инструкций, 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.

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 законодательстве Российской Федерации об образовании.

Реализацию мероприятий планов необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

Примерный план внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» приведен в приложении 1.

Необходимо отметить, что положения настоящих Рекомендаций (в том числе примерный план внедрения профессионального стандарта) могут быть распространены на внедрение иных профессиональных стандартов, описывающих профессиональную деятельность, выполняемую руководящими, педагогическими и иными работниками образовательных организаций.

Примерный план внедрения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее – ПС)⁷

№	Наименование мероприятия	Ожидаемые результаты / вид документа	Сроки ⁸	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 (системе непрерывного профессионального образования субъекта Российской Федерации)	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, общественных организаций, ассоциаций (союзов) и иных</i>
2.	Анализ возможностей использования ПС как инструмента совершенствования кадрового обеспечения сети подведомственных организаций (системы образования субъекта Российской Федерации) и принятие решения об этапах его внедрения ⁹	Определение общего подхода, координация деятельности по внедрению ПС План внедрения ПС с пояснительной запиской Приказ об утверждении Плана внедрения ПС		
3.	Организация информирования руководителей образовательных организаций о содержании ПС, методике его применения и планах внедрения в сети подведомственных организаций (системе непрерывного профессионального образования субъекта Российской Федерации) (в т.ч. рекомендуется создание информационного ресурса в сети Интернет)	Информационное обеспечение внедрения ПС План мероприятий по информационному обеспечению внедрения ПС (составляющая Плана внедрения ПС)		
4.	Анализ нормативных правовых актов и документов, требующих учета положений ПС и при необходимости внесение в них изменений ¹⁰	Нормативно-правовое обеспечение внедрения ПС		

⁷ 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.

⁸ Сроки определяются с учетом того, что реализацию мероприятий планов необходимо завершить не позднее 01.01.2020 г.

⁹ 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 инструкций, 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.

¹⁰ 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

5.	Разработка и реализация мероприятий по развитию системы непрерывного профессионального образования педагогов подведомственных образовательных организаций (субъекта Российской Федерации), в т.ч. развитие системы образовательных программ, обеспечивающих различные траектории освоения и совершенствования педагогических квалификаций, переход к системе персонифицированного финансирования дополнительного профессионального образования 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 профессионального образования педагогов подведомственных образовательных организаций (субъекта Российской Федерации) <i>(м.б. составляющей Плана введения ПС)</i>		<i>организаций, действующих в сфере образования и представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества</i>
6.	Мониторинг и контроль за реализацией мероприятий по внедрению ПС в подведомственных организациях (системе непрерывного профессионального образования субъекта Российской Федерации)	Информационное обеспечение принятия управленческих решений по внедрению ПС Положение о мониторинге (порядок мониторинга) реализации мероприятий по внедрению ПС <i>(м.б. составляющей Плана внедрения ПС)</i> ; Отчеты по результатам мониторинга		
МЕРОПРИЯТИЯ, ПРОВЕДЕНИЕ КОТОРЫХ, КАК ПРАВИЛО, ОБЕСПЕЧИВАЕТСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ				
1.	Создание рабочей группы по внедрению ПС в образовательной организации	Организационное обеспечение внедрения ПС Приказ о создании рабочей группы		
2.	Организация информирования работников о содержании ПС, методике его применения и планах его внедрения	Информационное обеспечение внедрения ПС План мероприятий по информационному обеспечению внедрения ПС <i>(м.б. составляющей Плана внедрения ПС)</i>		
3.	Приведение квалификации педагогических работников в соответствие с требованиями ПС			
3.1	Определение потребности в организации основного или дополнительного профессионального образования работников на основе анализа требований ПС к квалификации	План обучения работников организации, обеспечивающего их соответствие требованиям ПС к квалификации <i>(м.б. составляющей Плана внедрения ПС)</i> . Соответствие квалификации педагогических работников организации требованиям ПС		
3.2	Разработка и реализация плана обучения работников, обеспечивающего их соответствие требованиям ПС к квалификации <i>(если такая необходимость выявлена при выполнении предыдущего мероприятия)</i> : - составление списков работников с указанием вида и направленности (профиля) необходимых образовательных			

изменений необходимо помнить о распределении нормативных правовых актов по юридической силе, т.к. в ряде случаев для полномасштабного применения ПС необходимы изменения в законодательстве Российской Федерации об образовании.

	<p>программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение источников и механизмов финансирования, сроков обучения; - подбор организации и(или) проведение конкурса на обучение работников и(или) организация обучения на собственной базе 			
3.3	<p>Организация аттестации педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных ПС, с целью получения рекомендации о возможности их назначении на соответствующую должность (если соответствующая рекомендация аттестационной комиссии отсутствует)¹¹</p>	<p>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</p> <p>Протокол(ы) заседания аттестационной комиссии</p>		
4.	<p>Переход к планированию потребности в кадрах, их расстановке, определению должностных обязанностей и организации взаимодействия на основе ПС <i>(рекомендуемое мероприятие, направленное на повышение качества кадрового обеспечения; обязательность применения ПС при решении данных задач законодательно не определена)</i></p>			
4.1	<p>Анализ штатного расписания 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</p>	<p>Определение направлений и механизмов совершенствования кадрового обеспечения образовательной деятельности организации</p>		
4.2	<p>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</p>			
4.3	<p>Подготовка предложений и организация обсуждения изменений в должностных инструкциях в трудовом коллективе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) <i>(м.б. совмещено с обсуждением, предусмотренным п. 5.2)</i></p>	<p>Обеспечение консенсуса при принятии решения, профилактика сопротивления нововведениям</p>		

¹¹ За исключением работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

4.4	Актуализация должностных обязанностей работников с использованием профессиональных стандартов и внесение изменений в должностные инструкции (трудовые договоры – см. п.5.4)	Актуализированные должностные инструкции		
5	Совершенствование системы оплаты труда педагогических работников с использованием ПС <i>(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)</i>			
5.1	Создание рабочей группы для разработки методики оценки эффективности деятельности педагогических работников, в т.ч. показателей и критериев оценки для установления стимулирующих выплат	Организационное обеспечение разработки методики оценки эффективности деятельности педагогических работников Приказ о создании рабочей группы		
5.2	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		
5.3	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)		
5.4	Подготовка и заключение трудовых договоров с вновь принимаемыми на работу педагогами и дополнительных соглашений к трудовым договорам для работающих в форме «эффективного контракта»	Трудовые договоры и дополнительные соглашения к трудовым договорам		