

Переход на эффективный контракт и профессиональный стандарт в современной образовательной организации

Межрегиональная конференция, круглый стол

16 ноября 2016
года
ГБОУ СОШ № 17
Санкт-
Петербурга

Нормативное и документационное обеспечение внедрения эффективного контракта в образовательной организации

Корниенко Татьяна Викторовна

Директор ГБОУ СОШ № 17 Санкт-Петербурга

16 ноября 2016
года

ГБОУ СОШ № 17

Санкт-

Петербурга,

круглый стол

Межрегиональной
конференции

Появление «эффективног о контракта»

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»
- Бюджетное послание Президента Российской Федерации от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013-2015 годах»
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015)
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р – документ утратил силу 30.04.2014
- Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»

Термин и идея «эффективног о контракта»

- **Эффективный контракт** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.
- Разработка программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетных государственных учреждениях.

Аспекты «эффективног о контракта»

1. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы:

- его трудовая функция,
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности,
- установлен размер вознаграждения,
- а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Смысл и последствия введения «эффективног о контракта»

- **Как экономической категории** - установление трудовым договором взаимовыгодных условий как для работодателя, так и для конкретного работника.
 - **С юридической точки зрения** – это такой трудовой договор, в тексте которого детально отражено регулирование и нормирование труда, обеспечивающие повышение и эффективности, качества работы, и повышение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (заработная плата и выплаты стимулирующего характера), так и нематериальных.
1. Заключение трудовых договоров с работниками в новой детализированной форме
 2. Закрепление норм труда, фактического содержания и объема трудовых функций педагогических работников в локальных актах учреждения.

Такое нормирование позволит точно разделить гарантированную и стимулирующую части заработной платы каждого работника. Поэтому грамотное введение эффективного контракта влечет за собой оптимизацию штата работников и структуры заработной платы.

Основа «эффективного контракта» - определение и корректировка показателей и критериев эффективности профессионально й деятельности педагогических работников

1. Основное отличие вводимой системы эффективного контракта является исключение стимулирующих выплат постоянного характера, а также тех из них, которые носят общий и формальный характер (например, «добросовестное выполнение трудовых обязанностей»), и введение стимулирующих выплат на основании измеримых и конкретных показателей качества, результативности и эффективности деятельности педагогического работника по его должности.
2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам образовательного учреждения на основании материалов о своей деятельности, представляемых работником, и оцениваемых комиссией учреждения в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности работников, принятыми образовательным учреждением.
3. Конкретные параметры, показатели и критерии, определяющие стимулирующие выплаты педагогическому работнику исходя из занимаемой должности и специфики его труда (отраженные в трудовом договоре), должны быть разработаны и закреплены в локальных актах образовательного учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности и деятельности работников

Задача образовательного учреждения - разработка измеримых и объективных показателей результатов работы педагогического работника

1. Разумно, чтобы показатели и критерии эффективности деятельности конкретных педагогических работников устанавливались во взаимосвязи с обобщенными показателями и критериями оценки эффективности деятельности данного образовательного учреждения.
2. Целесообразно закрепить в качестве показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников такие достижения работников, выполнение которых способствует решению задач образовательного учреждения.

Нормативная
база
разработки
показателей и
критериев
эффективности
деятельности
педагогических
работников

На уровне Санкт-Петербурга Комитетом по образованию утверждены примерные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений общего образования, дополнительного образования и профессионального образования:

1. распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р,
2. распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2072-р,
3. распоряжение Комитета по образованию от 30.09.2013 г. № 2292-р.

Данные критерии носят примерный характер, и руководители образовательных учреждений должны разработать и утвердить показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников с учетом специфики и целей своего учреждения.

Этапы внедрения эффективног о контракта в образователь ной организации

1. Внесение изменений в Коллективный договор по согласованию с Профсоюзом организации
2. Принятие положения о стимулирующих выплатах с утверждением разработанных критериев эффективности
3. Сопоставление должностных инструкций работников и критериев эффективности в целях избегания «задвоения» оплаты
4. Утверждение новой формы трудового договора и разработка дополнительных соглашений к ранее заключенным трудовым договорам
5. Уведомление работников за два месяца о том, что с ними будут заключены дополнительные соглашения об изменении условий оплаты труда
6. Заключение со всеми работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам (нумерация идет отдельно для каждого работника)
7. Создание комиссии по установлению стимулирующих выплат

Документаци онное обеспечение внедрения эффективног о контракта

1. Новая редакция Коллективного договора либо Изменения и дополнения в коллективный договор
2. Положение о стимулирующих выплатах работникам с приложением всех критериев и показателей эффективности деятельности по должностям
3. Новая форма трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору
4. Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат
5. Приказ о создании комиссии по установлению стимулирующих выплат
6. Протокол заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат

Деятельность комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам

- Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Образовательном учреждении для установления выплат стимулирующего характера из Фонда надбавок и доплат Образовательного учреждения и осуществления контролирующей функции
- Проводит свои заседания один раз в три (шесть) месяцев или иной срок, установленный локальными НПА
- Имеет в своем составе председателя Профсоюзного комитета организации (при его наличии)
- Правомочна для принятия решения при наличии не менее половины членов на заседании
- Рассматривает заполненные карты самоанализа эффективности деятельности работников и определяет размер стимулирующих выплат работникам
- Ведет протокол заседания, подписываемый всеми членами комиссии, присутствующими на заседании
- Решение об установлении стимулирующих выплат работникам, принятое на заседании комиссии подлежит утверждению приказом директора

Кадровая политика образовательной организации в условиях внедрения эффективного контракта и перехода на профессиональный стандарт

Ковалева Алена Александровна

Методист по юридическим вопросам
ГБОУ СОШ № 17 Санкт-Петербурга

16 ноября 2016
года
ГБОУ СОШ № 17
Санкт-
Петербурга,
круглый стол
Межрегиональной
конференции

Статья 195.1
Трудового
кодекса РФ
Понятия
квалификации
работника,
профессиональ
ного стандарта

- Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
- Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.
- Так как сам профессиональный стандарт и есть именно характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, то в отношении уровня образования работника теперь используется формулировка «Требования к образованию и обучению» вместо «Требования к квалификации».

Стандартизац ия. Цель стандартов

- Стандартизация направлена на достижение оптимальной степени упорядочения в определенной области посредством установления положений для всеобщего и многократного применения в отношении реально существующих или потенциальных задач

Стандарт профессиональной деятельности – это:

- инструмент улучшения качества выполнения работ
- объективный критерий квалификации специалиста
- средство отбора кадров
- основание для составления трудового договора

Общая
нормативно-
правовая база
для
разработки
профессионал
ьных
стандартов:

- Постановление Правительства РФ постановление от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
- Приказ Министерства Труда и Социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»
- Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

Письмо Мин
труда РФ от 4
апреля 2016 г.
№ 14-0/10/В-
2253 «По
вопросам
применения
профессиональ
ных
стандартов»

- В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.).
- Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

С 1 января 2017 года вступают в действие следующие профессиональные стандарты в сфере образования:

- профстандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Минтруда России № 544н от 18.10.2013 (с изм. от 25.12.2014),
- профстандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (приказ Минтруда России № 613н от 08.09.2015),
- профстандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (приказ Минтруда России № 514н от 24.07.2015).

Приказ
Минобрнауки
РФ от 27 мая 2015
года № 536 «Об
организации
работы по
разработке и
применению
профессиональных
стандартов в сфере
образования и
науки на 2015-2018
годы»

- Специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся)
- Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, олигофренопедагог, тифлопедагог)
- Тьютор, ассистент (помощник)
- Руководитель общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей

Справочная информация:
"Профессиональные стандарты"
(Материал подготовлен специалистами
КонсультантПлюс)

- http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- Профессиональные стандарты
 - Образование
 - Здравоохранение
 - Социальное обслуживание
 - Культура, искусство
 - Физическая культура и спорт
 - Связь, информационные и коммуникационные технологии
 - Административно-управленческая и офисная деятельность
 - ...

Справочная информация:
"Профессиональные стандарты"
(Материал подготовлен специалистами
КонсультантПлюс)

01	Образование
<p>Внимание!</p> <p>Профессиональные стандарты применяются 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 01.01.2017 года.</p> <p>До 01.01.2017 года, при решении вопросов, связанных с квалификационными требованиями, предъявляемыми к педагогическим работникам следует руководствоваться:</p> <ul style="list-style-type: none">- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;- п. 23 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276. <p>(Подробнее см. Письмо Минобрнауки России от 10.08.2015 N 08-1240)</p> <p>В 2016 году в пилотных регионах будет осуществляться апробация профессиональных стандартов в сфере образования.</p> <p>(Подробнее см. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 N АК-3192/06);</p> <p>При определении должностей обязанностей работников см. Письмо Минобрнауки России от от 12.02.2016 N 09-ПГ-МОН-814.</p>	

Реестры профстандарт ов

- Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается:
- на сайтах Минтруда России <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России <http://vet-bc.ru>
- На этих же сайтах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Профессиональные стандарты подлежат применению работодателем:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом,
- при организации обучения и аттестации педагогических работников,
- при заключении трудовых договоров,
- при разработке должностных инструкций,
- при установлении систем оплаты труда.

С 1 января 2017
года во всех
образовательн
ых
организациях
начинают
применяться
профстандарты
педагогов

- Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.
- По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

Кадровая политика организации и ее цель

- генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом.
- имеется у любой организации, но не всегда в осознанном и определенным образом сформулированном варианте.
- **цель**– обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.
- объектом кадровой политики является персонал организации; субъектом – система управления персоналом.
- кадровая политика определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов.

Направления кадровой политики

Направления кадровой политики конкретной организации соответствуют функциям системы управления персоналом, действующей в этой организации:

- Управление персоналом организации
- Подбор и расстановка персонала
- Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности
- Оценка и аттестация персонала
- Развитие персонала
- Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда

Инструменты кадровой политики

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация

Общие требования к кадровой политике образовательной организации в современных условиях

- 1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со программой развития образовательной организации.
- 2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой – динамичной, т.е. корректироваться в соответствии с изменением экономической ситуации.
- 3. Поскольку формирование квалифицированной педагогических работников связано с определенными издержками для образовательной организации, кадровая политика должна быть экономически обоснованной, т.е. исходить из его реальных финансовых возможностей.
- 4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.
- Таким образом, кадровая политика направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства.

Оптимальная для современной образовательной организации кадровая политика

- Активная – у работодателя имеется прогноз кадровой ситуации и средств воздействия на нее; возможности корректировки используемых кадровых программ в зависимости от изменений внутренней и внешней ситуации.
- Рациональная – у работодателя имеется понимание текущей кадровой ситуации; наличие обоснованного прогноза развития ситуации.
- Закрытая – включение нового персонала на педагогические должности; замещение административных должностей преимущественно из кадрового резерва работников организации. Закрытая кадровая политика способствует формированию особой корпоративной атмосферы; при ее реализации минимизирована текучка кадров.

Постановление
Правительства
Российской
Федерации от
27 июня 2016 г.
№ 584 «Об
особенностях
применения
профессиональ
ных
стандартов»

Разрабатываются планы организации, содержащие:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, 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, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.
- Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.

Письмо Мин
труда РФ от 4
апреля 2016 г.
№ 14-0/10/В-
2253 «По
вопросам
применения
профессиональ
ных
стандартов»

- Государственным организациям, учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.
- С целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

До 2017 года в каждой образовательной организации должен появиться план по организации применения профессиональных стандартов

- Проверка в реестре профстандартов, какие стандарты уже утверждены, составление списка утвержденных профстандартов, подлежащих применению в образовательной организации;
- Сопоставление наименований должностей в штатном расписании с наименованием должностей в стандарте;
- Сверка функционала работников, прописанного в должностных инструкциях и других кадровых документах с «границами» профессии, описанной в стандарте;
- Сопоставление уровня образования и квалификации работников с требованиями профстандартов по всем работникам образовательной организации;
- Формирование перспективного плана повышения квалификации педагогов образовательной организации, исходя из требований по профстандартам;

В плане
должны быть
прописаны
этапы, сроки
реализации,
результат и
ответственны
е

- Приведение должностных инструкций педагогов в соответствие с профстандартами по должности;
- Приведение трудовых договоров в соответствие с профстандартами по должности, в том числе, пересмотр критериев эффективности деятельности работников по должностям на предмет отсутствия дублирования должностных обязанностей;
- Внесение изменений в локальные акты организации о кадровой политике по применению профстандартов;
- Мониторинг вновь принимаемых профстандартов по реестру;
- Реализация плана по организации применения профессиональных стандартов по всем этапам в отношении новых утвержденных профстандартов, подлежащих применению в образовательной организации.

Приказ руководителя образовательной организации о создании рабочей группы

- Для разработки грамотного плана имеет смысл создать приказом рабочую группу по разработке плана по организации применения профессиональных стандартов.
- В рабочую группу включаются:
 - директор – как непосредственный работодатель,
 - председатель Профсоюзного комитета – как основной представитель работников,
 - заместители по направлениям деятельности,
 - руководители структурных подразделений,
 - специалист по кадрам.

Документационное
сопровождение
внедрения
профстандартов
в
деятельность
образовательной
организации

- приказ о создании рабочей группы по разработке плана по организации применения профессиональных стандартов
- протоколы заседания рабочей группы
- приказ об утверждении плана по организации применения профессиональных стандартов
- план по организации применения профессиональных стандартов
- новые редакции должностных инструкций работников
- новые редакции трудовых договоров в части конкретизации трудовой функции и критериев эффективности
- новая редакция Правил внутреннего трудового распорядка
- новая редакция локального акта о кадровой политике
- перспективный план повышения квалификации

Наименование должности

- Наименование должности работника должно соответствовать профессиональному стандарту, а также номенклатуре должностей, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Должностная инструкция – определение, нормативно-правовая база, основа разработки, требования

- Должностная инструкция – это документ, который устанавливает организационно-правовое положение отдельного работника в структуре организации или в ее структурном подразделении.
- Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 9 августа 2007 года № 3042-6-0 «Должностная инструкция».
- Трудовой кодекс не содержит упоминания о должностной инструкции, хотя **должностная инструкция является неотъемлемым инструментом регулирования трудовых отношений. Это не просто формальный документ, а документ, определяющий задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности, ответственность работника.**
- Представляется, что должностные инструкции следует разрабатывать по каждой должности (в т.ч. вакантной), имеющейся в штатном расписании.
- Должностная инструкция необходима как в интересах работодателя, так и работника.

Должностная
инструкция,
являющаяся
организацион-
ным
документом,
создается в
целях

- закрепления видов работы, специализации работника;
- установления квалификационных требований по отдельной должности;
- устранения параллелизма и дублирования в выполнении отдельных функций;
- установления взаимосвязей отдельных должностей;
- разграничения обязанностей и прав работников;
- установления их меры ответственности;
- оценки деятельности каждого отдельного работника

Федеральный
закон от
29.12.2012 №
273-ФЗ (ред.
от 03.07.2016)
«Об
образовании
в Российской
Федерации»

- Статья 28. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации
- 3. К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся:
- 5) прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, **распределение должностных обязанностей**, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;
- Статья 47. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации
- 6. ...**Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями...**

Связь профстандарт а и должностной инструкции

- Профессиональный стандарт выступает как объективный измеритель квалификации педагога, средство отбора педагогических кадров, основа для формирования «эффективного контракта» - трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем.
- Должностную инструкцию же можно назвать инструментом внедрения профессионального стандарта в конкретной образовательной организации – не единственным, но основным.
- Так как профстандарт имеет четкую и логичную структуру имеет смысл попытаться привести должностную инструкцию к похожей структуре в табличной форме.

Приказ
Минздравсоцразвития РФ
№ 761н от 26.08.2010 (ред.
от 31.05.2011) «Об
утверждении Единого
квалификационного
справочника должностей
руководителей,
специалистов и
служащих, раздел
«Квалификационные
характеристики
должностей работников
образования»

3 обязательных раздела:

- Должностные обязанности.
- Должен знать.
- Требования к квалификации.

Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

- Трудовая функция: Общепедагогическая функция. Обучение; Воспитательная деятельность; Развивающая деятельность; Педагогическая деятельность по реализации программ начального, основного и среднего общего образования.
- Возможные наименования должностей
- Требования к образованию и обучению
- Требования к опыту практической работы
- Особые условия допуска к работе
- Трудовые действия
- **Необходимые умения**
- Необходимые знания

Необходимый уровень образования работника

- Так как сам профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, то в отношении уровня образования работника теперь используется формулировка «Требования к образованию и обучению» вместо «Требования к квалификации»

Приказ
Минздравсоцразвития РФ
№ 761н от 26.08.2010 (ред.
от 31.05.2011) «Об
утверждении Единого
квалификационного
справочника должностей
руководителей,
специалистов и
служащих, раздел
«Квалификационные
характеристики
должностей работников
образования»

- Учитель. Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» **или в области, соответствующей преподаваемому предмету**, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.
- Педагог дополнительного образования. Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

Учитель, Воспитатель

Требования к образованию и обучению

Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации

Требования к опыту практической работы

Требования к опыту практической работы не предъявляются

Педагог дополнительного образования

Требования к образованию и обучению

Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует направленности дополнительной общеобразовательной программы, осваиваемой учащимися, или преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)

Дополнительное профессиональное образование - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует направленности дополнительной общеобразовательной программы, осваиваемой учащимися, или преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)

При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное педагогическое образование; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

Приказ
Минздравсоцразвития РФ
№ 761н от 26.08.2010 (ред.
от 31.05.2011) «Об
утверждении Единого
квалификационного
справочника должностей
руководителей,
специалистов и
служащих, раздел
«Квалификационные
характеристики
должностей работников
образования»

- 9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Письмо Мин
труда РФ от 4
апреля 2016 г.
№ 14-0/10/В-
2253 «По
вопросам
применения
профессиональ
ных
стандартов»

- Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания.
- С целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

Письмо Мин
труда РФ от 4
апреля 2016 г.
№ 14-0/10/В-
2253 «По
вопросам
применения
профессиональ
ных
стандартов»

- **Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?**
- Согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).
- Таким образом, работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях. В остальных случаях требования проверяющих органов неправомерны.