

**Рекомендации по применению профессионального стандарта
«Педагог профессионального обучения, профессионального образования и
дополнительного профессионального образования»
в управлении персоналом организаций, осуществляющих образовательную
деятельность по образовательным программам среднего профессионального
образования, дополнительного профессионального образования, профессионального
обучения¹**

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».

Кадровая политика определяет приоритеты и общие принципы управления персоналом в контексте решения задач организации. Все мероприятия по работе с педагогическими кадрами – подбор и отбор, составление штатного расписания, разработка системы стимулирования, в т.ч. через «эффективный контракт», аттестация, обучение должны планироваться в контексте решения задач функционирования и развития организации, осуществляющей образовательную деятельность.

При заключении трудовых договоров профессиональный стандарт может применяться в части определения наименования должности, должностных обязанностей и условий оплаты труда, в том числе должностного оклада работника (ставки заработной платы), выплат стимулирующего характера, показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

В связи с этим в данных 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 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), дополнительным профессиональным программам (далее – ДПП).

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

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

При использовании ПС необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную ОТФ.

Описание профессиональной деятельности в ПС получено путем ее последовательной декомпозиции на обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД). Соответственно при формировании (актуализации) штатного расписания, должностных инструкций, планировании потребности в педагогических кадрах, их расстановке необходимо обеспечить качественное выполнение 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.

Прежде всего, из профессионального стандарта необходимо выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ. Кроме этого не каждая организация выполняет функции научно-методического и профориентационного обеспечения образовательной деятельности: такое обеспечение может поступать извне полностью или частично, что должно отразиться на штатном расписании и должностных инструкциях.

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

В 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 по программам СПО 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 ДПП, ориентированным на кадры высшей квалификации, но и по ДПП для иных работников, совершенствующих или осваивающих компетенции, необходимые для деятельности более низкого уровня квалификации.² 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, конкретизированных с учетом особенностей организации, и 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.

² Это относится и к преподаванию по программам высшего образования, которые не указаны, поскольку не являются предметом рассмотрения в данных рекомендациях, а также к иным 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

2. 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 ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной ТФ, ПС в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

В соответствии со статьей 195.3 «Трудового кодекса Российской Федерации» от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), вступающей в силу с 1 июля 2016 года, 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».

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

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.

стандарта в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации. И в перспективе свидетельство о квалификации будет служить достоверным подтверждением ее соответствия положениям ПС. При этом система независимой оценки квалификации строится как добровольная для граждан, включая работников и работодателей, и наличие либо отсутствие соответствующего свидетельства не будет иметь обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу.

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 профессиональными стандартами, 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 приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3. 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).

При использовании ПС необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности, характер умений и знаний в нем определяется уровнем квалификации ОТФ и ТФ. В рассматриваемом ПС кроме этого в рамках каждого уровня квалификации определено три подуровня квалификации. 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 (наукоемкости) знаний.

Дифференциация ОТФ и ТФ по уровням (подуровням) квалификации позволяет разработать прозрачные и эффективные механизмы определения должностного оклада и стимулирующих выплат. Общим правилом является установление более высокого оклада за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.

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 ПС, а, точнее, должностные обязанности, разработанные с учетом ПС, являются основой определения показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников. Например, к таким показателям в зависимости от занимаемой ими должности (выполняемых обязанностей) 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.

4. Организация дополнительного профессионального образования

Использование профессионального стандарта при организации дополнительного профессионального образования, как было показано выше (см. п. 1), связано со степенью удовлетворенности потребности организации в педагогических кадрах той или иной квалификации, способных качественно выполнять трудовые функции, 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 требует, например, 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 дополнительного профессионального образования 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.

5. 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.

Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять. Исключение составляют работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, трудовой договор с

которыми заключен на определенный срок (см. приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу", далее - Положение).

Вышеназванное Положение, а также Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, далее - Порядок) устанавливают перечень сведений о педагогическом работнике, на основе которых проводится аттестация, предметы оценки (для аттестации по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу) или показатели, на основе которых устанавливается квалификационная категория (при аттестации по должностям иных педагогических работников). Таким образом, в настоящее время ПС может использоваться при проведении аттестации косвенно, на этапе разработки должностных обязанностей, выполнение которых и оценивается в процессе аттестации, и далее - структуры представления на педагогического работника в части оценки его профессиональной деятельности.

При этом отметим, что предметы оценки³ и перечень сведений, характеризующих профессиональную деятельность профессорско-преподавательского состава, указанные в Положении в целом соответствуют идеологии ПС.

Что касается аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории, то показатели оценки, установленные Порядком,⁴ 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).

³ 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

⁴ 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.