Ниякина А.А.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С 2013 г. начали утверждаться профессиональные стандарты для работников учреждений образования. На сегодняшний день утверждено четыре Стандарта. С 1 января 2017 г. работодатели должны будут применять стандарты при формировании кадровой политики, управлении персоналом, проведении аттестации, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. До этого им следует руководствоваться квалификационными справочниками. В статье разберемся, как применять профстандарты и какую подготовку проводить работодателям до начала 2017 г.

Требования к квалификации педагогов

В соответствии со ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Закон об образовании) право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, получившие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

С 1 июля 2016 г. согласно ст. 195.3 ТК РФ требования профессиональных стандартов обязательны для применения работодателем в части квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

Как уже было отмечено, на сегодняшний день разработано четыре Профстандарта в области образования.

|  |  |
| --- | --- |
| Название Профстандарта | Документ, которым утвержден Профстандарт |
| "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" | Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н |
| "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)" | Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н |
| "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" | Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 613н |
| "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" | Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н |

Несмотря на то, что согласно Трудовому кодексу требования профстандартов обязательны в случаях, установленных законодательством, уже с 1 июля 2016 г., применять их в отношении педагогов, как предусмотрено в самих Стандартах, работодатели должны будут с 1 января 2017 г. А до этого при решении вопросов, связанных с квалификационными требованиями, предъявляемыми к педагогическим работникам, работодателям следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н (далее - ЕКС).

Требования ЕКС

ЕКС содержит требования к квалификации работников учреждений образования, а именно к уровню их профессиональной подготовки, который удостоверяется документами об образовании, и стажу работы, что следует из абз. 1, 4 п. 4 разд. I "Общие положения" ЕКС. Например, кандидаты на должность учителя или преподавателя (за исключением профессорско-преподавательского состава вузов) должны отвечать одному из следующих требований из разд. III "Должности педагогических работников" ЕКС:

- иметь высшее или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, которая соответствует преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы;

- иметь высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации, без предъявления требований к стажу работы.

Дополнительное профессиональное образование должно быть получено по дополнительной профессиональной программе в области образования и педагогики (Письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 N АК-2453/06).

К сведению. В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые прописываются в коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре.

Помимо требований к квалификации, в ЕКС установлены также должностные обязанности по каждой должности и необходимые знания.

Требования Стандартов

По сравнению с ЕКС, профстандарты - это более современная и подробная модель описания квалификационной характеристики, которая представляет собой сочетание требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Поначалу кажется, что разобраться в них довольно сложно, но на самом деле это не совсем так.

Профессиональные стандарты разрабатываются по виду профессиональной деятельности, под которым понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (п. 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.04.2013 N 170н).

Профессиональный стандарт содержит подробный список требований к образованию, опыту работы, знаниям и умениям для разных уровней квалификации специалиста. Например, Стандартом установлено, что видом профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитателя, учителя) является дошкольное образование, начальное, основное и среднее общее образование.

Главная цель этого вида деятельности - оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение).

По данному виду деятельности установлено две обобщенные трудовые функции:

1) педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, которая, в свою очередь, включает в себя три трудовые функции:

- общепедагогическая функция. Обучение;

- воспитательная деятельность;

- развивающая деятельность;

2) педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ, которая включает в себя пять трудовых функций:

- педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования;

- педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования;

- педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования;

- модуль "Предметное обучение. Математика";

- модуль "Предметное обучение. Русский язык".

Каждая трудовая функция имеет свой код и уровень квалификации.

К сведению. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н. Всего установлено девять уровней. Уровни квалификации содержат описание следующих показателей: "полномочия и ответственность", "характер умений", "характер знаний", "основные пути достижения уровня квалификации". При этом чем выше уровень, тем выше требования к работнику.

По обеим обобщенным трудовым функциям предусмотрено два наименования должностей - "учитель" и "воспитатель" и установлены одинаковые требования к образованию.

В редакции Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н учитель должен иметь: высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Воспитатель должен иметь: высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

И наконец, по каждой трудовой функции установлены определенные трудовые действия, необходимые умения и знания. Для лучшего восприятия представим требования к работнику, выполняющему трудовую функцию "воспитательная деятельность", в таблице.

|  |
| --- |
| Профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", утвержденный Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н |
| Обобщенная трудовая функция | Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |
| Трудовая функция | Воспитательная деятельность |
| Возможное наименование должности | Воспитатель |
| Трудовые действия | Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды |
|  | Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы; использование их как на занятии, так и во внеурочной деятельности |
|  | Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера |
|  | Определение и принятие четких правил поведения обучающихся в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации |
|  | Проектирование и реализация воспитательных программ |
|  | Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.) |
|  | Другие |
| Необходимые умения | Построение воспитательной деятельности с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей |
| Общение с детьми, признание их достоинств, понимание и принятие их |
| Создание в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастных детско-взрослых общностей обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников |
| Управление учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания; мотивация их учебно-познавательной деятельности |
| Другие |
| Необходимые знания | Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования |
| История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества |
| Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях |
| Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики |
| Другие |
| Другие характеристики | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики |

Что применять после 1 января 2017 года?

Итак, чем руководствоваться работодателям до 1 января 2017 г., понятно. А какой документ применять дальше: профстандарт или ЕКС?

Минобрнауки России по этому вопросу в Письме от 12.02.2016 N 09-ПГ-МОН-814 разъяснило: поскольку в соответствии с ч. 1 ст. 46 Закона об образовании использоваться должны квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, обязательность применения профессиональных стандартов для определения конкретных должностных обязанностей работников, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена.

Из этого следует, что работодатели вправе при определении должностных обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники, особенно в случаях, когда профстандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ, как это предусмотрено для педагогических работников (преподавателей) организаций дополнительного образования в области искусств (детских школ искусств).

Формулировка "возможные наименования должностей", содержащаяся в п. 3.1 разд. III Профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых", однозначно указывает на диспозитивность данной нормы, поэтому реализация той или иной образовательной программы напрямую не связана только с одной определенной должностью педагогического работника.

Обратите внимание! Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678.

Минтруд России в Письме от 06.07.2016 N 14-2/ООГ-6465 также отметил, что если наименования должностей (профессий, специальностей) содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель вправе самостоятельно выбрать, какой нормативный правовой акт применять, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Тем не менее государственным учреждениям Минтруд рекомендовал провести анализ профессионализма работников на соответствие их именно профстандартам и при необходимости составить план подготовки и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Готовимся к новым требованиям

Поскольку Профстандарты для педагогических работников вступают в силу только 1 января 2017 г., время на подготовку еще есть. При этом никто не обязывает работодателей привести все в соответствие им сразу. Это процесс постепенный, и внедрение профессиональных стандартов планируется проводить до 2020 г.

Напомним, что профессиональный стандарт для педагогических работников преследует такие цели:

а) установление единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности;

б) оценка уровня квалификации педагогов при приеме на работу;

в) проведение аттестации;

г) формирование должностных инструкций;

д) установление системы оплаты труда;

е) переход на эффективный контракт.

На сегодняшний день работодателям для начала нужно выработать определенный план действий. И начать придется с изучения требований существующих профстандартов, сравнить их с требованиями ЕКС и определиться с наименованиями должностей, требованиями к квалификации и трудовыми функциями работников.

Обратите внимание! Несмотря на то, что стандарты приняты и вступили в силу, в них периодически могут вноситься изменения. Поэтому работодателям следует их отслеживать и своевременно корректировать локальные акты. Напомним, реестр профессиональных стандартов и изменения к ним размещаются на сайтах программно-аппаратного комплекса "Профессиональные стандарты" (http://profstandart.rosmintrud.ru) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда (http://vet-bc.ru).

В случае необходимости нужно будет внести изменения в должностные инструкции и локальные нормативные акты, устанавливающие, в частности, критерии оценки квалификации работников при проведении аттестации, а возможно, и в штатное расписание и трудовые договоры. И конечно, надо проверить соответствие уровня квалификации работников новым требованиям, а сделать это получится только по результатам аттестации.

Однако с 1 января 2017 г. соответствие квалификации положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, можно будет проверить путем независимой оценки квалификации. Это добровольная процедура, которая будет проводиться независимыми организациями - центрами оценки квалификаций по инициативе работника или работодателя.

Преимущества независимой оценки для работодателя очевидны: он сможет отказаться от самостоятельной разработки систем оценки квалификации в организации и от аттестации в целом. Но поскольку для педагогов проведение аттестации обязательно, направление работников на независимую оценку для учреждений образования, скорее всего, нецелесообразно. При этом никто не может лишить работника права на прохождение им независимой оценки по собственному желанию. Мало того, работодатель должен будет освободить его от работы на это время и сохранить за ним средний заработок.

К сведению. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (далее - Порядок). Аттестация педагогов проводится в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности и по желанию работников в целях установления квалификационной категории.

Аттестация педагогов

Аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет. И здесь сразу возникает вопрос: сможет ли работодатель провести внеочередную аттестацию на соответствие занимаемой должности и квалификационным требованиям, ведь Порядком проведение внеочередной аттестации не предусмотрено?

В Письме Минобрнауки России N 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 505 от 03.12.2014 [<1>](#P136) содержится отрицательный ответ, то есть проводить внеочередную аттестацию работодатель не имеет права. Но поскольку здесь рассматривался случай, когда работник не должным образом исполнял свои обязанности, думаем, данный ответ в контексте проведения внеочередной аттестации для установления соответствия квалификации работников требованиям профстандарта принимать за правило не нужно. Возможно, в будущем Минобрнауки даст по этому вопросу разъяснения.

--------------------------------

<1> "О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276".

Итак, по результатам аттестации комиссия принимает решение о соответствии или несоответствии педагогического работника занимаемой должности.

Обратите внимание! При отрицательном результате аттестации работодатель обязан предложить педагогическому работнику перевод на другую работу. При несогласии работника на перевод у работодателя появляется право на расторжение с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

И здесь следует обратить особое внимание на п. 23 Порядка, согласно которому если аттестуемые не имеют специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями ЕКС и (или) профессиональных стандартов, то аттестационная комиссия дает работодателю рекомендации о возможности их назначения на должности педагогических работников. При этом комиссия учитывает, обладают ли работники достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняют ли качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

С другой стороны, работодатель также может оказать влияние на принятие решения аттестационной комиссией. Так, Минобрнауки России в Письме от 10.08.2015 N 08-1240 "О квалификационных требованиях к педагогическим работникам организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования" отметило: отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания его не соответствующим занимаемой должности при его аттестации, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

\* \* \*

В заключение посоветуем работодателям сразу руководствоваться профессиональными стандартами, поскольку именно они выступают инструментом повышения качества образования в целом, призваны мотивировать педагогических работников к труду и повышению качества образования и являются объективным способом установления квалификации педагогов.

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](http://www.consultant.ru)

"Учреждения образования: бухгалтерский учет и налогообложение", 2016, N 10