



Частное общеобразовательное учреждение
«Школа Экспресс» Санкт-Петербурга



УТВЕРЖДАЮ

**Директор ЧОУ «Школа Экспресс»
Санкт-Петербурга**

О.Д. Владимирская
Приказ № 4 от «25» октября 2018 г.

ПРИНЯТА

решением Педагогического Совета
Протокол № 1 от «25» октября 2018 г.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке введения профессиональных стандартов в ЧОУ «Школа Экспресс» Санкт-Петербурга

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

Введение профессиональных стандартов в ЧОУ «Школа Экспресс» Санкт-Петербурга обусловлено изменением в Законодательстве РФ:

- 1) В 01.07.2016 г. в действие вступила ст. 195 ТК РФ, которая предъявляет требования к квалификации работников.
- 2) Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ одним из обязательных условий трудового договора является условие о трудовой функции. При этом указанная статья предъявляет требования и к наименованию должности (профессии).
- 3) В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. №23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» Министерство труда и социальной защиты РФ координирует разработку стандартов (п. 2).
- 4) Приказом Минтруда от 12.04.2013 г. №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» утверждено описание девяти уровней квалификации работников. К педагогическим работникам применяются 5 уровень (для воспитателей) и 6 уровень (для учителей).
- 5) Государственные и муниципальные учреждения обязаны перейти на профстандарты к 1 января 2020 года (п. 2 постановления Правительства от 27.06.2016 № 584). Образовательные организации других организационно-правовых форм переходят на профстандарты в сроки, которые устанавливают самостоятельно локальными актами.

ЧОУ «Школа Экспресс» Санкт-Петербурга переходит на профстандарты в декабре 2019 г.



ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ:

Трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Деловые качества - профессионально-квалификационные качества и личностные характеристики ([п. 10 постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2](#)). Профстандарты содержат более подробное описание деловых качеств работников, чем квалификационные справочники.

Профстандарт - специализированный норматив, в котором приведены требования к сотрудникам в разрезе их профессиональных навыков и стажа работы. То есть, документом регламентируется набор трудовых функций, которые должен исполнять работник на определенной должности.

Профстандарты в образовании - Минтруд утвердил несколько профстандартов по должностям, которые могут быть введены в штатное расписание образовательной организации. Их можно разделить на две группы – педагогические и непедагогические профстандарты.

Непедагогические профстандарты – например, сопровождающий инвалидов, специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией, бухгалтер, контрактный управляющий, повар, работник по обеспечению охраны образовательных организаций. Все профстандарты официально применяются.

Педагогические профстандарты – их всего четыре: педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования детей и взрослых, специалист в области воспитания. Все профстандарты официально действуют.

- a) **Педагог** (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель): [Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н](#). Официально применяется с 1 января 2017 г.
- b) **Педагог-психолог** (психолог в сфере образования): [Приказ Минтруда России от 24 июля 2015 г. № 514н](#). Официально применяется с 1 января 2017 г.
- c) **Педагог дополнительного образования детей и взрослых**: [Приказ Минтруда от 05.05.2018 № 298н](#). Официально применяется 9 сентября 2018 г.
- d) **Специалист в области воспитания**: [Приказ Минтруда России 10 января 2017 г. № 10н](#). Официально применяется с 6 февраля 2017 г.



II. ПОДГОТОВКА К ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФСТАНДАРТОВ:

Профстандарты вводятся поэтапно. Для введения профстандартов в ОУ необходимо:

- 1) *Провести ознакомительную беседу* с коллективом по вопросам введения профессиональных стандартов.
- 2) *Создать рабочую группу* в составе специалиста по кадрам, юриста, бухгалтера или других специалистов, которые будут работать с кадрами и локальными актами, чтобы ввести профстандарт.
- 3) *Издать приказ* о создании рабочей группы.

III. ОБЯЗАННОСТИ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ:

- 1) Детально *знакомиться с квалификационными требованиями*, приводимыми в профстандарте к конкретным должностям.
- 2) Детально *анализирует штатное расписание* с целью группировки сотрудников, чьи должности попадают (или не попадают) под регламент стандарта.
- 3) Выявляет всех подчиненных, которые являются подведомственными профстандарту, *изучает их трудовые соглашения* и анализирует их.
- 4) *Разрабатывает план* по организации применения профстандартов (п. 1 постановления Правительства от 27.06.2016 № 584):

Таб.1. Примерный план
по организации применения
профстандартов

Что включить в план	Что сделать
Список профессиональных стандартов, которые будут применяться в ОУ	Рабочая группа учитывает кадровый состав организации и включает профстандарты для различных категорий персонала, в том числе для непедагогических работников.
Перечень документов, в которые надо внести изменения с учетом положений профстандартов	Рабочая группа анализирует локальные акты и другие документы организации на соответствие профстандартам – должностные инструкции, трудовые договоры, штатное расписание, документы, регулирующие вопросы аттестации и обучения работников. <i>При необходимости в ЛА вносятся изменения (см. Таб.2).</i>
Сведения о том, какое обучение надо пройти работникам	Чтобы определить, нужно ли работнику дополнительное профессиональное образование, рабочая группа сравнивает квалификационные требования профстандартов с уровнем знаний, умений, профессиональных навыков и опытом работы работников.



Что включить в план	Что сделать
	<i>Если квалификация работника не соответствует требованиям профстандарта к образованию и обучению, администрация ОУ направляет работника на обучение.</i>
Кто из работников уже прошел обучение, чтобы соответствовать профстандарту, и какое	Если кто-то из работников уже прошел обучение, которое позволяет им соответствовать требованиям профстандарта, рабочая группа указывает, сколько работников прошло переподготовку или повышение квалификации и по каким программам
Какие будут этапы введения профстандарта	Процедуру введения профстандарта можно разделить, например, на два этапа – подготовительный и этап внедрения

Таб.2. Примерный план изменений в ЛА в соответствии с профстандартами

№ п/п	Наименование документа	Положения документа, в которые надо внести изменения
1	Должностные инструкции	1. Наименование должности. 2. Характеристика трудовой функции. 3. Требования к должности, в том числе: <ul style="list-style-type: none">• уровень квалификации;• требования к уровню образования;• требования к опыту практической работы;• особые условия допуска к работе
2	Положение об аттестации работников на соответствие занимаемой должности	1. Определение уровня квалификации работников. 2. Перечень необходимых профессиональных знаний, умений, навыков, оцениваемых в процессе аттестации
3	Положение об организации обучения работников	Порядок определения потребности в обучении работников



№ п/п	Наименование документа	Положения документа, в которые надо внести изменения
4	Штатное расписание	Наименование должностей
5	Правила внутреннего трудового распорядка	Оценка кандидатов на замещение вакантных должностей
6	Трудовые договоры	1. Наименование должности. 2. Формулировка трудовой функции. 3. Права и обязанности

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕПРИМЕНЕНИЕ ПРОФСТАНДАРТА:

Ответственность за несоблюдение требований профстандартов установлена ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»¹.

V. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПЕДАГОГАМ В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФСТАНДАРТАМИ:

- 1) При приеме на работу образовательная организация вправе применить требования квалификационных справочников или профстандарта. Не соответствие работника деловым качествам является причиной отказа в приеме на работу ([ст. 64 ТК](#)).
- 2) Преподаванием соответствующих предметов и дисциплин могут заниматься только те работники, которые обучались по соответствующим направлениям².

¹ В соответствии с положениями статьи ответственность за однократное нарушение установлена в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб., а для юридических лиц от 30 000 до 50 000 руб. При повторном нарушении на должностных лиц может быть наложен штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет. Для юридических лиц штраф увеличивается до 50 000 – 70 000 руб.

² Однако, не совсем понятно, что должно пониматься под «направлением». Некоторые специалисты предполагают, что под направлением следует понимать точное соответствие направления подготовки и преподаваемой дисциплины (физик сможет преподавать только физику, но не информатику). Другие же указывают, что под направлением понимается укрупнённая группа в понимании Приказ Минобрнауки от 12 сентября 2013 г. N 1059 и Приказ Минобрнауки от 12 сентября 2013 г. N 1061. То есть лицо, получившее образование в области математики сможет вести все дисциплины, соответствующие математическим и естественным наукам, а именно математику, физику, информатику и т.д. Поскольку в соответствии с п.4 Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 12 сентября 2013 г. N 1059 г. Москва «Об утверждении Порядка формирования перечней профессий, специальностей и направлений подготовки» профессии, специальности и направления подготовки, относящиеся к одной профессиональной области, при формировании перечней объединяются в укрупнённые группы профессий, специальностей и направлений подготовки. (См. [Общероссийский классификатор специальностей по образованию](#). Образование будет соответствовать преподаваемому предмету, если находится с ним в одной укрупненной группе. Укрупненная группа обозначается в классификаторе 2-м и 3-м знаками.)



**Частное общеобразовательное учреждение
«Школа Экспресс» Санкт-Петербурга**

(Однако требование, что учитель обязан иметь образование или проходить переподготовку в области педагогических наук не соответствует последней версии требований профстандарта, т.к. в соответствии с Приказом Минтруда от 5 августа 2016 г. №422н «О внесении изменений в профессиональный стандарт «Педагог» внесены изменения в требования к образованию и обучению: приведены в соответствие с Единым квалификационным справочником).

- a) **для учителя** это высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации;
 - b) **для воспитателя:** высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупнённых групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.
- 3) Преподаватель обязан владеть такими компетенциями как:
- a) работа с одарёнными детьми;
 - b) работа с девиантными детьми;
 - c) работа с теми, для кого русский язык не является родным;
 - d) деятельность в области инклюзивного образования;
 - e) взаимодействие с другими специалистами: психологами, дефектологами, социальными работникам;
 - f) ИКТ навыки.

(Данная деятельность раньше фиксировалась в Положениях о стимулировании и дополнительно поощрялась, а теперь является обязательной трудовой функцией педагога и должна оплачиваться из оклада).

- 4) Для оценки работника (только для **непедагогических** работников) на соответствие занимаемой должности, образовательная организация может провести аттестацию. Порядок аттестации устанавливает ОУ самостоятельно локальным актом. В акте устанавливается, что аттестационная комиссия оценивает работника на соответствие требованиям профстандарта.
- 5) Существующий порядок аттестации **педагогических** работников не дает право работодателю оценивать работника на соответствие требованиям профстандартов.
- 6) Если сотрудник не соответствует профстандарту для занимаемой им должности, то ему необходимо предложить (при наличии) другую должность. Уволить такого сотрудника просто так нельзя.
- 7) Если сотрудник не соответствует профстандарту для занимаемой им должности, то можно отправить его на профессиональную переподготовку. В соответствии со ст. 196 ТК РФ подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке,



которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором³.

(Работникам, проходящим подготовку, работодатель обязан создать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставить гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором).

- 8) Если работник не соответствует профстандарту для занимаемой им должности и отказывается от перевода на другую должность или прохождения переподготовки, то до января 2020 г. уволить его нельзя.
- 9) С окончанием переходного периода все работники, находящиеся на должностях педагогических работников должны соответствовать требованиям профстандарта. С января 2020 г. работника могут направить на независимую оценку квалификации для получения сертификата соответствия⁴ (ФЗ «О независимой оценке квалификации» вступил в силу с 01 января 2017 г.).

Если по результатам независимой оценки квалификации работник получил свидетельство о соответствии, то он не может быть уволен из организации на основании несоответствия профессиональным стандартам⁵.

³ Министерством образования и науки РФ совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки РФ издано письмо №08-415 от 23 марта 2015 г. «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование», в котором, в частности, указывается, что «Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры». Вместе с тем, данное письмо не является нормативным актом и не носит обязательного характера.

⁴ Независимая оценка квалификации, в случае осуществления её по направлению работодателя, проводится за счёт работодателя центром оценки квалификаций. Конкретный порядок проведения оценки утверждается Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 N 1204 "Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена". В тридцатидневный срок соискателю выдаётся свидетельство о квалификации (в случае успешного прохождения экзамена) или заключение о прохождении квалификационного экзамена (в случае неуспешного прохождения экзамена). В настоящий момент свидетельства о квалификации носят бессрочный характер.

⁵ При этом, не следует смешивать понятия «аттестации на соответствие занимаемой должности» и «аттестацию на соответствие профессиональному стандарту». В случае, если педагог не пройдёт независимую оценку квалификации, то он может быть уволен по ст. 81 ч. 3 «вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации».