

Добрый день, уважаемые коллеги!

Рада приветствовать Вас на вебинаре!

Я – Романова Елена Геннадьевна. Возглавляемый мною отдел нормативного регулирования деятельности педагогических и руководящих работников уже неоднократно готовил правовые разъяснения и практические рекомендации для данной площадки. Ранее мы обсуждали с Вами вопросы правоприменения действующего Порядка аттестации, а также новых Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педработников.

Сегодня по поручению руководства Департамента государственной политики в сфере общего образования мы собрались, чтобы обсудить комплекс актуальных вопросов, связанных с правоприменением профстандарта «Педагог».

В основу подготовленного материала легли вопросы, адресованные нам специалистами региональных министерств, и, конечно, обращения самих педработников – воспитателей и учителей.

В работе вебинара принимают участие представители 2-х структурных подразделений Минобрнауки России.

Это заместитель начальника отдела Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования **Роман Валерьевич Назаров** и советник отдела Департамента государственной политики в сфере общего образования **Сергей Сергеевич Шадрин**.

И так с вашего позволения перейдём к презентации.

Сопроводительный текст к слайдам

Слайд № 1

Вопросы правоприменения профессионального стандарта «Педагог»

Вот уже почти 3 года назад, осенью 2013года, был утверждён профессиональный стандарт «Педагог».

Соответствующий документ готовился под руководством нашего министерства, но, как и все профстандарты (а сейчас их свыше восьмисот!), был оформлен приказом Минтруда России.

Изначально было установлено, что профстандарт «Педагог» будет применяться работодателями с 1 января 2015 года. Однако фактическая неготовность к этому многих организаций, реализующих общеобразовательные программы, побудила Минобрнауки России выступить с ходатайством о переносе срока внедрения данного профстандарт на 1 января 2017 года.

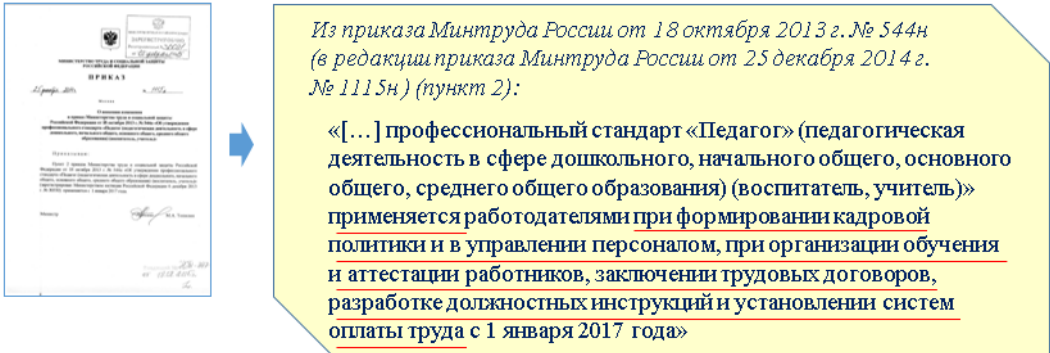
Таким образом, согласно букве действующего приказа Минтруда России до вступления в силу профстандарт «Педагог» осталось 4 месяца. Вопрос о том, будет ли срок его внедрения вновь отодвигаться, на сегодняшний день остаётся открытым.

Один из вариантов, который прорабатывается министерством, – это возможный переноссрока внедрения профстандарт. Однако для юридического оформления подобной инициативы нужны веские основания.

Хотелось бы подчеркнуть, что, независимо от того, какое решение будет в итоге принято, мы в любом случае должны быть готовымик плановой ситуации вступления профстандарт «Педагог» в силу с 1 января 2017 года. К этому нас обязывает действующая норма законодательства.

Слайд № 2

**Сфера применения
профессионального стандарта «Педагог»**



*Из приказа Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н
(в редакции приказа Минтруда России от 25 декабря 2014 г.
№ 1115н) (пункт 2):*

«[...] профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» 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»

На представленном слайде содержится выдержка из приказа, в которой обозначены сферы возможного применения профстандарта.

Кем предполагается это применение? В приказе содержится чёткий ответ: «работодателями», то есть непосредственно директорами школ и детских садов.

Что означает тезис о применении профстандарта при организации обучения и т. д.?

Как свидетельствуют многочисленные обращения педработников в министерство, ещё не вступивший в силу профстандарт нередко используется как инструмент признания тех или иных воспитателей и учителей якобы не соответствующими занимаемым должностям по уровню образования.

Хотелось бы ещё раз внести ясность в этот вопрос.

Во-первых, необходимо разделить 2 категории лиц. К первой категории относятся уже работающие воспитателя учителя, ко второй категории – те, кто будут претендовать на соответствующие должности после внедрения профстандарта.

Предположим, профстандарт «Педагог» вступил в силу, а уже работающий в школе гражданин Иванов не соответствует установленным профстандартом требованиям к образованию и обучению. В этом случае возвращаемся к приказу и внимательно читаем: профстандарт применяется «при **организации** обучения». То есть задачей работодателя является **организовать** обучение такого работника, а не расторгнуть с ним трудовой

договор или заставить решать вопрос с обучением самостоятельно. О том, на каких условиях это должно происходить, мы поговорим ниже.

Но сейчас необходимо зафиксировать безосновательность и недопустимость указаний со стороны региональных министерств и прочих инстанций об увольнении работников, не соответствующих требованиям профстандарта к образованию и обучению.

Перечень оснований для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, установлен Трудовым кодексом. Внимательно прочитав соответствующие статьи, мы обнаружим, что в них не содержится такое основание для увольнения, как несоответствие работника какому-то образовательному цензу или конкретно требованиям профстандарта.

В Трудовом кодексе (смотрите статью 81) говорится о том, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации. Иными словами, недостаточность квалификации определяется не автоматически (по строчке в дипломе об образовании), а посредством аттестационных процедур.

Каким образом профстандарт применяется при аттестации?

В перспективе будет разработан и принят новый, более совершенный, Порядок проведения аттестации. Однако до этого времени необходимо неукоснительно руководствоваться действующим Порядком, утверждённым Минобрнауки России. Он является нормативным правовым актом прямого действия и не требует установления регионами каких-либо дополнительных правил, в том числе в связи с внедрением профстандарта «Педагог».

В Порядке аттестации указано, что для проведения аттестации педработника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности работодатель вносит в аттестационную комиссию представление, в котором, помимо прочего, содержатся сведения об уровне образования работника и информация о получении им дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности.

Очевидно, данные сведения должны анализироваться аттестационной комиссией в соотнесении их с требованиями профстандарта к образованию и обучению. И тут возникает вопрос, может ли несоответствие этим требованиям служить основанием для признания работника несоответствующим занимаемой должности?

Разрешение данной ситуации находится в компетенции аттестационной комиссии, так как сведения об образовании работника рассматриваются в комплексе с мотивированной всесторонней и объективной оценкой его профессиональных, деловых качеств, а также результатов профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором.

Большую роль при рассмотрении перечисленных документов играет и представитель выборного органа профсоюзной организации, являющийся членом аттестационной комиссии по должности. В его задачи, в частности, входит, прояснение таких вопросов, как то, а организовал ли работодатель обучение работника, требования к которому установлены профстандартом.

Напоминаю, что согласно Трудовому кодексу необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования определяется работодателем. Следовательно, если работодатель по тем или иным причинам не определил такую необходимость за счёт средств организации, то непрохождение работником соответствующего обучения не может служить основанием для признания его несоответствующим занимаемой должности.

В свою очередь, лица, имеющие квалификационную категорию, вообще не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. При этом исчерпывающий перечень оснований для установления первой и высшей квалификационных категорий установлен федеральным Порядком проведения аттестации и не содержит каких-либо требований к образованию работника.

Слайд № 3

Сфера обязательного применения профессиональных стандартов



Из Трудового кодекса Российской Федерации
(статья 195.3, часть первая):

«Если настоящим Кодексом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями»

Уважаемые коллеги!

С учётом вышеизложенного прошу также обратить внимание на то, что с 1 июля текущего года вступили в силу поправки к Трудовому кодексу, а именно появилась новая статья, в которой установлена сфера обязательного применения профстандартов.

К таковой относятся требования к квалификации – в том случае, если они установлены Трудовым кодексом, законами и НПА Российской Федерации.

Что такое квалификация?

Согласно статье 195.1 Трудового кодекса квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Установлены ли действующим законодательством какие-либо требования к квалификации учителей и воспитателей?

Слайд № 4

Образовательный ценз для лиц, претендующих на занятие педагогической деятельностью



Из Трудового кодекса Российской Федерации (статья 331, часть первая):

«К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования»

Из Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 46, часть 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**»

Согласно номенклатуре должностей педагогических работников воспитатели и учителя относятся к категории педагогических работников.

Трудовой кодекс не устанавливает какие-либо требования к квалификации педагогических работников, но гласит, что для допуска к педагогической деятельности они должны иметь образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

В свою очередь, как следует из закона «Об образовании», право на занятие педагогической деятельности распространяется на лиц, которые отвечают одновременно двум критериям.


Первый критерий – это наличие среднего профессионального или высшего образования. Обращаю внимание на то, что данное требование было установлено ещё в 2012 году и не имеет никакого отношения к внедрению профстандарта. Иными словами, ещё с момента вступления в силу закона «Об образовании» работодатели не имели права принимать на работу в качестве учителей и воспитателей лиц, не имеющих среднего профессионального или высшего образования. Если же таковые работники были трудоустроены до вступления в силу закона (например, это относится к воспитателям из числа слушателей педагогических классов), то задачей работодателей на современном этапе является обеспечение получения ими либо высшего, либо среднего профессионального образования за счёт средств организации.

Второй критерий – это соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Слайд № 5

**Требования к квалификации, установленные
Единым квалификационным справочником**

**ЕДИНЫЙ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ
СПРАВОЧНИК
ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**



Из раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н (подраздел III):

«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 [...].

Воспитатель (включая старшего) [...] Требования к квалификации:
Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.
Для старшего воспитателя – высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет»

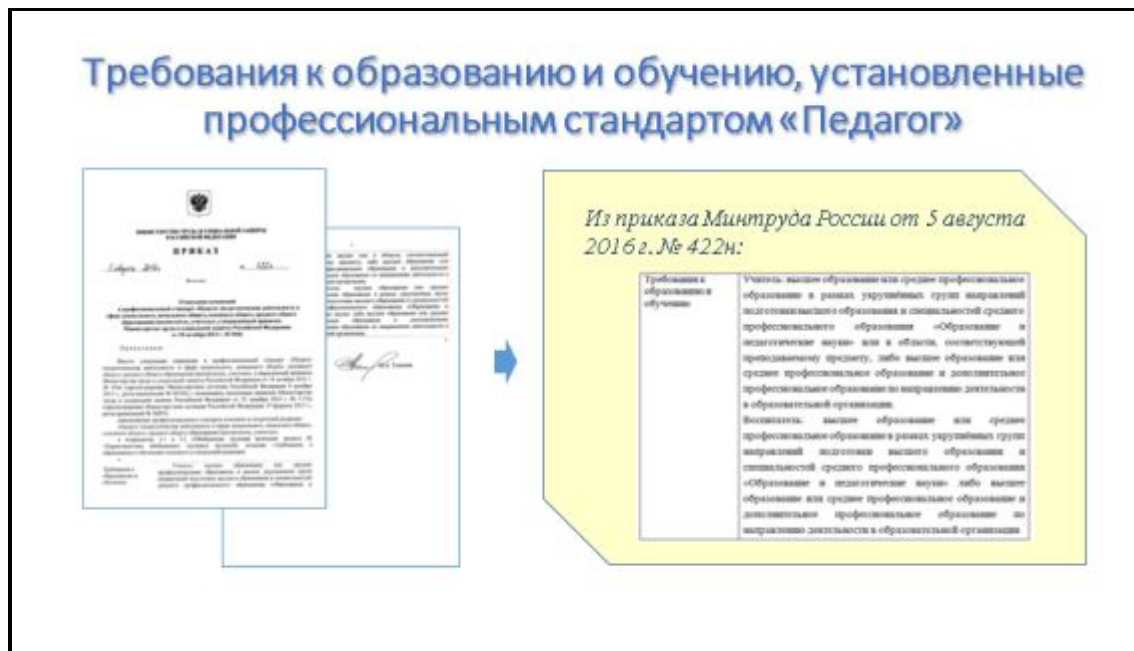
Обратимся к Единому квалификационному справочнику. Установленные им требования к квалификации учителей и воспитателей применяются уже 6 лет.

Кроме того, пункт 9 подраздела «Общие положения» позволяет по рекомендации аттестационной комиссии назначать на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и добросовестно возложенные на них должностные обязанности.

ЕКС утверждён приказом Минздравсоцразвития. А принятый спустя 2 года закон «Об образовании» гласит, что нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти применяются постольку, поскольку они не противоречат закону «Об образовании». В связи с этим обращаю внимание на техническое несоответствие ряда формулировок ЕКС терминологии закона «Об образовании». Например, понятие «высшее профессиональное образование» заменено на «высшее образование», «образовательное учреждение» – на «образовательную организацию». Кроме того, профессиональное обучение осуществляется в настоящее время не по направлению подготовки «Образование и педагогика», а в рамках укрупнённой группы направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки».

Наконец, упомянутый 9 пункт по-прежнему может применяться, но только в отношении тех лиц, которые имеют либо среднее профессиональное, либо высшее образование. В частности, по рекомендации аттестационной комиссии на должность учителя информатики может быть назначено лицо, имеющее высшее образование, не относящее к укрупнённой группе направлений подготовки «Образование и педагогические науки» (к примеру, по специальности «Программирование в компьютерных системах»), и не имеющее дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательной организации, однако обладающее при этом достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющее качественно и в полном объёме возложенные на него должностные обязанности.

Слайд № 6



Много вопросов вызывала ситуация расхождения между квалификационными требованиями к воспитателям и учителям, установленными ЕКС, и требованиями профстандарта «Педагог» к образованию и обучению. В связи с этим летом текущего года Минобрнауки ходатайствовало о приведении указанных требований в соответствие друг с другом.

В итоге в августе был издан приказ Минтруда (его текст был разослан вам в качестве приложения к информационному письму о вебинаре), согласно которому требования профстандарта «Педагог» к образованию и обучению были приведены в соответствие с уже действующими квалификационными требованиями ЕКС. Единственное изменение претерпели формулировки (например, «высшее образование» вместо «высшего профессионального образования» и т. д.). Но эта разница между соответствующими требованиями профстандарта и ЕКС носит теперь сугубо технический характер.

На минувшей неделе, 23 августа, данный приказ был зарегистрирован в Министерстве юстиции.

Что это означает на практике? То, что внедрение профстандарта «Педагог» не приведёт к возникновению каких-либо иных требований к образованию и обучению воспитателей и учителей по сравнению с теми, что существуют в качестве квалификационных требований ЕКС на протяжении уже 6 лет.

С учётом изложенного и с целью преодоления искусственного ажиотажа убедительно прошу провести (в том числе по профсоюзной линии) разъяснительные беседы с руководителями и педагогическими коллективами

образовательных организаций относительно сохранения без изменений действующих квалификационных требований к воспитателям, и к учителям.

Слайд № 7

**Установление соответствия
между направлениями подготовки**
(существовавшими ранее и современными)

- в части высшего образования**

приказ Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. № 1245 «Об установлении соответствия направлений подготовки высшего образования – бакалавриата, направлений подготовки высшего образования – магистратуры, специальностей высшего образования – специалитета, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061, направлениями подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) «бакалавр» и «магистр», перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 сентября 2009 г. № 337, направлениями подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) «специалист», перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. № 1136»

письмо Минобрнауки России от 24 июня 2014 г. № АК-1666/05 «Об установлении соответствий при утверждении новых перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, указанных в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки»
- в части среднего профессионального образования**

приказ Минобрнауки России от 5 июня 2014 г. № 632 «Об установлении соответствия профессий и специальностей среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199, профессиями начального профессионального образования, перечень которых утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 сентября 2009 г. № 354, и специальностям среднего профессионального образования, перечень которых утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 сентября 2009 г. № 355»

Как известно, в соответствии с законом «Об образовании» документом, подтверждающим получение как высшего образования (будь то бакалавриат, специалитет или магистратура), так и среднего профессионального образования, является соответствующий диплом.

Однако как определить, соответствует ли тот или иной диплом, полученный, предположим, 20 лет назад, обозначенной в профстандарте укрупнённой группе направлений подготовки «Образование и педагогические науки»?

С этой целью нашими коллегами из других департаментов были подготовлены приказы об установлении соответствия между новыми направлениями подготовки и существовавшими ранее специальностями. Оба приказа (и в части высшего, и в части среднего профессионального образования) размещены в сети «Интернет». Там же (например, в справочно-правовой системе «Консультант») Вы можете найти и обозначенное на слайде письмо Минобрнауки, в котором содержатся таблицы тождественности специальностей и направлений подготовки – так называемые «переходники».

Перечисленные документы должны стать «настоющими книгами» директоров школ и детских садов при организации обучения работников, а также учитываться председателями первичных профсоюзных организаций при согласовании или несогласовании соответствующих планов организаций.

Одновременно заостряю внимание на нелепость бытующих утверждений о том, что профстандарт «Педагог» якобы не допускает к работе в качестве

воспитателей и учителей лиц, имеющих только среднее профессиональное образование или высшее образование – бакалавриат. Подчёркиваю: и выпускники организаций СПО, и бакалавры имеют согласно профстандарту полное право на трудоустройство в качестве воспитателей и учителей.

Слайд № 8

Особенности применения профессиональных стандартов

постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

Кроме того, в июне текущего года Правительством были утверждены особенности применения профстандартов в части обязательных требований, то есть требований к квалификации.

К сожалению, практика свидетельствует о том, что не только воспитатели и учителя, но и многие руководители образовательных организаций понятия не имеют о существовании и содержании данного документа.

Между тем, именно в этом постановлении чётко описан алгоритм действий работодателей в связи со вступлением в силу тех или иных профстандартов (в том числе профстандарта «Педагог»).

Коллеги, считаю крайне необходимым довести данное постановление до сведения директора каждой школы и детского сада, а по профсоюзной линии – до руководителя каждой первичной профсоюзной организации в соответствующих школах и детсадах.

Планы по организации применения профессиональных стандартов

Из постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584:

«1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции [...] применяются поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее – планы), содержащих в том числе:

- 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.

2. Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.»

Обратимся непосредственно к тексту упомянутого документа.

Мы видим, что на основании постановления правительства профстандарт «Педагог», как и другие профстандарты, должен применяться в части требований к квалификации **поэтапно**.

Иными словами, после внедрения профстандарта «Педагог» руководитель образовательной организации должен проанализировать, соответствуют ли её работники – воспитатели и учителя – требованиям к образованию и обучению. Здесь необходимо учитывать и установленное законом «Об образовании» право педагогов на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Выявленные в ходе анализа потребности в получении теми или иными работниками образования, в том числе ДПО, должны быть отражены в плане, рассчитанном на период до 1 января 2020 года.

Соответствующие планы утверждаются с учётом мнения представительных органов работников и согласно общим нормам трудового законодательства подлежат согласованию с профсоюзами школ и детсадов. В связи с этим данные планы можно обозначить в коллективных договорах, включив их в перечень локальных актов, подлежащих обязательному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Слайд № 10

Задачи учредителей образовательных организаций

Из постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584:

«3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных в абзаце первом пункта 1 настоящего постановления, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

- а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учёта положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов»

В постановлении обозначен и круг полномочий учредителей образовательных организаций, а также органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) за их деятельностью.

Их задачей является не подготовка предписаний об увольнении учителя Иванова или воспитателя Сидоровой, а осуществление контроля за составлением и реализацией работодателями планов по организации обучения соответствующих работников (например, получения воспитателями из числа слушателей педагогических классов образования не ниже СПО).

В свою очередь, при обозначении в планах мероприятий, направленных на реализацию права педработников на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года, необходимо учитывать, что с учётом финансовых возможностей организации это право может быть реализовано не обязательно в форме освоения дорогостоящих программ профессиональной переподготовки, но и посредством освоения программ повышения квалификации. Согласно приказу Минобрнауки от 2013 года № 499 минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации составляет 16 часов.

Слайд № 11

Определение необходимости, условия и формы подготовки и ДПО работников



Из Трудового кодекса Российской Федерации
(статья 196):

«Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

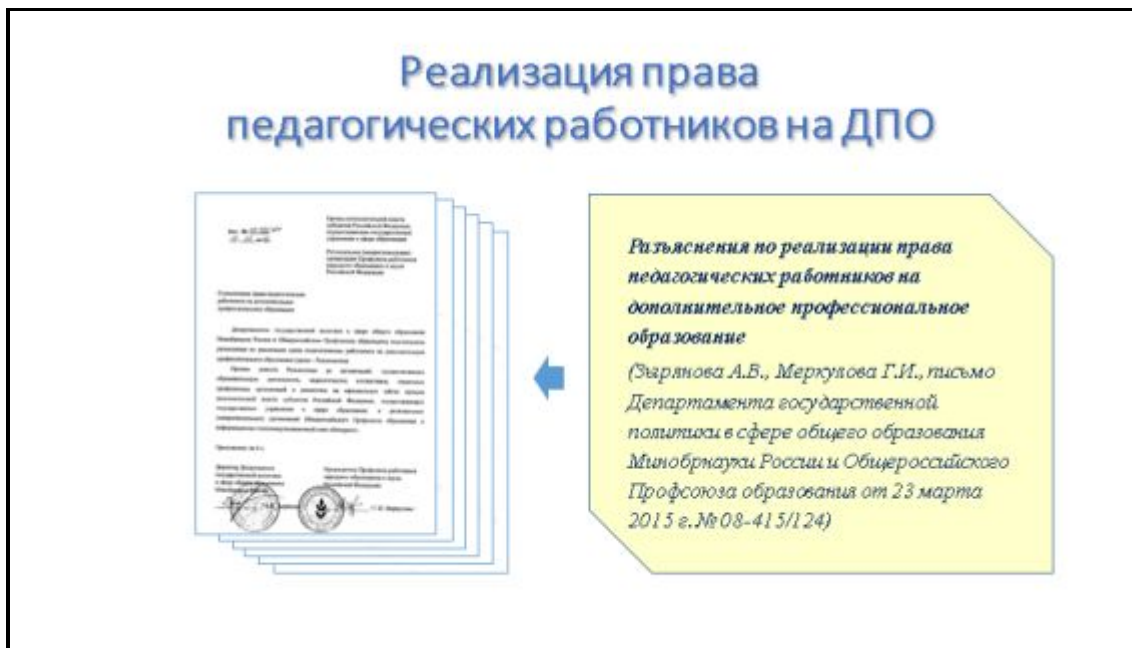
Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй настоящего Кодекса для принятия нормативных актов»

На основании Трудового кодекса конкретные условия подготовки и ДПО работников осуществляются в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость освоения работником либо программы профессиональной переподготовки, либо программы повышения квалификации определяется работодателем не произвольно, а с учётом мнения представительного органа работников.

Слайд № 12



Более подробно механизм реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование раскрыт в разъяснениях, подготовленных нашим Департаментом совместно с Общероссийским Профсоюзом образования.

В частности, в разъяснениях содержатся выводы о недопустимости принуждения педагогических работников к получению ДПО за счёт собственных средств, а также необоснованности включения подобных условий в соответствующие договоры.

Данные разъяснения были направлены в прошлом году в адреса региональных министерств, а также региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза с просьбой довести их до сведения работников, а также размещены в свободном доступе в сети «Интернет».

Между тем, в Минобрнауки России по-прежнему поступают многочисленные вопросы воспитателей и учителей о том, правомерны ли требования директоров к освоению дополнительных профессиональных программ за счёт средств самих работников. Данные обращения, к сожалению, свидетельствуют о низком уровне правовой культуры многих педагогических работников, в то время как согласно действующим нормам ЕКС и ТК РФ воспитатель, и учитель должны знать трудовое законодательство. В свою очередь, профстандарт «Педагог» также относит трудовое законодательство к необходимым знаниям.

Коллеги, с учётом изложенного, а также в рамках Года правовой культуры, объявленного Общероссийским Профсоюзом образования, предлагаю активизировать адекватную разъяснительную работу в этом направлении.

Слайд № 13

**Перспективы совершенствования
профессионального стандарта «Педагог»**



Всероссийское августовское совещание педагогических работников (г. Москва, 19–20 августа 2016 г.)

Различные вопросы, связанные с профстандартом «Педагог», были рассмотрены и в ходе состоявшегося полторы недели назад первого в истории Всероссийского августовского совещания педработников.

В частности, высказывались идеи разделения профстандарта «Педагог» на несколько уровней, то есть дифференциации возможных трудовых действий воспитателей и учителей на несколько уровней сложности. (например, в целях избежания предъявления унифицированных требований к молодому педагогу и к педагогу-наставнику).

Однако, независимо от того, будет ли это предложение в перспективе учтено, хотелось бы отметить, что и в нынешней редакции профстандарт «Педагог» (равно как и ЕКС) служит лишь основой для последующей разработки на его основе должностных инструкций.

Необходимо понимать, что трудовые действия, перечисленные в профстандарте, могут быть распределены конкретным работодателем между несколькими воспитателями, между несколькими учителями, в том числе исходя из уровня их реальной квалификации, соотношения с объёмом выполняемой работы и элементарного здравого смысла. При этом вменение новых обязанностей уже работающим воспитателям и учителям, разумеется, не может осуществляться работодателем произвольно, в одностороннем порядке, так как трудовые договоры с этими работниками заключены, их должностные обязанности определены, и в случае их изменения требуется, как минимум, заключение дополнительного соглашения к трудовому договору.

Большое спасибо за внимание! С наступающим Вас Днём знаний и началом нового учебного года!