

«Вопросы – ответы» по применению профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

В данной подборке мы даем развернутые ответы на наиболее часто задаваемые вопросы.

**Каким образом используется профессиональный стандарт при определении требований к квалификации педагогических работников при приеме на работу и(или) назначении (избрании) на должность?**

В соответствии со статьей 195.3 Трудового кодекса РФ применение рассматриваемого ПС при определении требований к квалификации педагогических работников, необходимой им для выполнения определенной трудовой функции, является обязательным.

Это связано с наличием в Законе «Об образовании в РФ» требований к квалификации лиц, занимающихся педагогической деятельностью: их образовательному цензу и соответствию профессиональным стандартам. Реализация положений Трудового кодекса РФ и Закона «Об образовании в РФ» требует понимания терминов «квалификация» и «трудовая функция».

В Трудовом кодексе 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: «ОТФ» и «ТФ». Их определения даны в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта<sup>1</sup>:

ОТФ – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе.

---

<sup>1</sup> утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н

ТФ – система трудовых действий в рамках ОТФ.

Сопоставление данных определений с определением трудовой функции в ТК РФ позволяет говорить о следующем:

- понимание ОТФ 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 ТФ в ПС близко ко второй части определения трудовой функции в ТК РФ: конкретный вид поручаемой работнику работы.

В соответствии с Трудовым кодексом, **квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а ПС содержит характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в т.ч. выполнения определенной трудовой функции.

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям ПС в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации, но в соответствии с частью 3 статьи 1 Федерального закона «О независимой оценке квалификации» от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ в настоящее время педагоги выведены из-под его действия. Это связано с тем, что в отношении педагогических работников ТК РФ определены особенности регулирования труда, а ФЗ «Об образовании в РФ» предусматривает проведение иной формы оценки их квалификации - аттестации.

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.

В рассматриваемом ПС для большинства ОТФ определено несколько профессионально-образовательных маршрутов, которые обеспечивают

соответствие квалификации педагога требованиям стандарта. При этом учтено, что квалификация может быть получена как в процессе формального профессионального образования (завершается выдачей документа об образовании и(или) квалификации), так и путем приобретения опыта той или иной деятельности. Например, для преподавания по образовательным программам различного уровня и направленности (ОТФ А, Н, I, J) при несоответствии направленности (профиля) основного профессионального образования преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю) необходимо либо освоение соответствующей ДПП (программы профессиональной переподготовки), либо опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися или соответствующей преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю).

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 ПС, 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 (п. 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276). В отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, соответствующим положением о порядке проведения аттестации (см. приложение к приказу Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293) аналогичная норма не предусмотрена.

## **Как используется ПС при планировании потребности в кадрах и их расстановке, формировании штатного расписания и должностных обязанностей?**

Формирование (актуализация) штатного расписания, должностных обязанностей, планирование потребности в педагогических кадрах, их расстановка должны быть направлены на обеспечение качественного выполнения 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.

Таким образом, сначала из ПС необходимо выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ. Далее проанализировать, как организовано научно-методическое и профориентационное обеспечение образовательной деятельности организации. В том случае, если оно поступает извне полностью или частично, это должно отразиться на штатном расписании и(или) должностных обязанностях.

При планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных обязанностей необходимо помнить, что в соответствии с частью 6 статьи 47 Закона «Об образовании в РФ»<sup>2</sup>:

1) в рабочее время педагогических работников в зависимости от

---

<sup>2</sup> См. также:

- приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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, но в образовании практика разработки должностных инструкций, которые в том числе включают указание квалификации и должностных обязанностей работника, сложилась и закреплена законодательно (см. цитату из части 6 статьи 47 Закона «Об образовании в РФ», приведенную выше).

*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 и проведения профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) в настоящее время не институционализировано как должность. Соответствующие ОТФ выполняются педагогическими работниками, занимающими те или иные должности, с их согласия.

*Кроме этих ОТФ должностные обязанности педагогических работников в зависимости от специфики деятельности организации могут разрабатываться на основе ТФ и ТД из других ОТФ рассматриваемого и иных ПС. Это правило относится ко всем 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.* Так, например:

- преподаватель СПО наряду с преподаванием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО может преподавать по

программам профессионального обучения и(или) ДПП, дополнительным общеобразовательным программам, выполнять обязанности по организации и проведению учебно-производственного процесса (аналогично мастер производственного обучения может заниматься преподаванием по всем вышеперечисленным программам);

- профессор может преподавать не только по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ДПП, ориентированным на кадры высшей квалификации, но и по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, ДПП для иных работников, совершенствующих или осваивающих компетенции, необходимые для деятельности более низкого уровня квалификации;

- не только профессор, но и иные работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, могут преподавать по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации, если они соответствуют требованиям к квалификации, необходимой для выполнения соответствующей ОТФ.

Кроме этого, к ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации» также относится преподавание по иным программам ВО и ДПП, если соответствующие учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ориентированы на подготовку не выше 6 уровня квалификации. Следовательно, если педагог ведет занятия, на которых обучающиеся осваивают (совершенствуют) деятельность не выше 6 уровня квалификации, в т.ч. овладевают отдельными умениями и знаниями, требования к его квалификации определяются в соответствии с ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата ...» даже если программа в целом предусматривает освоение деятельности более высокого уровня квалификации.

*Также работодатель может распределять ТД между педагогами, занимающими различные должности, определяя содержание и объем*

*выполняемой ими работы с учетом специфики деятельности и кадрового состава организации.*

*Должностные обязанности могут включать в себя виды работ, которые в ПС не указаны, так как не являются специфическими для той или иной ОТФ или связаны с особенностями конкретной организации; кроме перечня конкретных видов работ содержать требования к деятельности.* Например: соблюдать образовательной организации, обеспечивать безопасность обучающихся при проведении занятий и во время перемен, участвовать в проведении эвакуации при возникновении чрезвычайной ситуации, проходить обучение по ДПП по профилю педагогической деятельности, участвовать в работе методических советов (объединений), заседаниях кафедры, различных мероприятиях, проводимых в процессе реализации образовательных программ и т.п.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а может утверждаться как самостоятельный документ. В любом случае 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, обеспечивающих реализуемые образовательные программы;*

*- 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 ДПО 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 ЕКС при планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных обязанностей. В части установления наименований должностей об этом прямо говорится в статье 57 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой наименования должностей педагогических работников должны соответствовать наименованиям, указанным в ЕКС или ПС, поскольку выполнение соответствующих работ имеет ограничения, а также связано с предоставлением компенсаций и льгот.

### **Профессиональный стандарт – инструмент для установления системы оплаты труда педагогических работников**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ «системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (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 Трудового кодекса РФ).

Приведенная в ПС дифференциация ОТФ и ТФ по уровням (подуровням) квалификации позволяет разработать прозрачные и эффективные механизмы определения должностного оклада (ставки заработной платы) и стимулирующих выплат. Общим правилом при этом является ***установление более высокого оклада (ставки заработной платы) за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.*** По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов (ставки заработной платы). При этом выплаты стимулирующего характера могут различаться. Однако правомерным можно признать и установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов, в том случае, если различаются сложность и ответственность, выполняемых работ, что подтверждается трудовым договором и(или) должностной инструкцией.

В то же время необходимо помнить, что ***заработная плата устанавливается не только в зависимости от количества и качества выполняемой работы, ценности и сложности труда (квалификации работ), но и в зависимости от квалификации работника, а при выполнении работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 Трудового кодекса РФ труд оплачивается 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 основой определения показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников являются должностные обязанности, разработанные с учетом ПС, а также задачи и целевые показатели эффективности работы образовательной организации (структурного подразделения, организации, осуществляющей обучение). В зависимости от выполняемых обязанностей к показателям эффективности деятельности педагогов 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.

**Могут ли быть уволены те, кто не соответствует требованиям ПС?**

**Означает ли введение профессионального стандарта необходимость получения педагогического образования всеми преподавателями СПО и ВО? Каковы особенности организации ДПО педагогов ввиду внедрения ПС? Кто несет финансовые затраты на ДПО?**

Использование ПС при организации ДПО, как уже было показано выше, связано со степенью *удовлетворенности потребности организации в педагогических кадрах той или иной квалификации, способных*

*качественно выполнять ТФ, 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 ДПО.

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, как правило, требует профессиональной поддержки специалистов более высокой квалификации и(или) обучения на курсах повышения квалификации, сопровождающих адаптационный период.

При выборе вида ДПП надо 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 нельзя забывать, что *ПС ориентирует на совершенствование не только в области педагогики, психологии и методики, но и преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля). Современный педагог должен уметь выполнять деятельность и(или) демонстрировать элементы деятельности,*

**осваиваемой обучающимися.** В данном случае целесообразно использование такой формы реализации ДПП как стажировка в профильных организациях.

При организации ДПО педагогических работников необходимо учитывать следующее:

- в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить ... 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 ДПО для собственных нужд определяет работодатель (часть 1 статьи 196 Трудового кодекса 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 Закона «Об образовании в РФ»);

- 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.

ПС не предусмотрена необходимость дополнительного профессионального педагогического образования при отсутствии основного у педагогических работников, реализующих образовательные программы ВО и ДПП, ориентированные на соответствующий уровень квалификации. Она определяется работодателем, как правило, с учетом мнения работника.

### **Как влияют требования ПС на процедуры аттестации педагогических работников?**

В соответствии с частью 1 статьи 49 Закона «Об образовании в РФ» 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.

Проведение аттестации педагогических работников регулируется двумя нормативными правовыми актами:

- Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, далее - Порядок);
- Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (утв. приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293, далее - Положение).

Анализ данных документов показывает, что в настоящее время при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности ПС может использоваться косвенно на этапе разработки должностных обязанностей, выполнение которых и оценивается в процессе аттестации. Сформированный

перечень выполняемых в рамках должностных обязанностей ТФ, ТД, а также умений и знаний, обеспечивающих их выполнение, может стать основой оценки профессиональной деятельности - обязательной части представления на педагогического работника, которое работодатель (для профессорско-преподавательского состава - структурное подразделение) вносит в аттестационную комиссию организации.

Во многих организациях, осуществляющих образовательную деятельность, для повышения достоверности аттестации содержание оценки конкретизируется: разрабатываются показатели и (или) критерии соответствия занимаемой должности.

Для разработки указанных показателей и (или) критериев могут использоваться различные источники информации. В отношении должностей профессорско-преподавательского состава это не только ПС, но и Положение, в котором названы предметы оценки<sup>3</sup> и приведен перечень сведений, характеризующих трудовую деятельность работника. В целом они соответствуют трудовым функциям ПС, описывающим преподавание по программам ВО и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации, что позволяет использовать данные источники информации совместно.

В отношении должностей иных педагогических работников какая-либо конкретизация методики определения соответствия работника занимаемой должности в Порядке отсутствует, что актуализирует необходимость разработки соответствующих показателей и (или) критериев оценки для повышения ее достоверности. При этом показатели оценки могут быть идентичны показателям эффективности деятельности педагогов, а критерии должны фиксировать минимально необходимые требования к процессу и (или) результатам профессиональной деятельности, обеспечивающие

---

<sup>3</sup> 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.

достижение обучающимися нормативно установленных результатов образования и соблюдение требований законодательства в сфере образования. Например, такой показатель как «качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)» может быть оценен по результатам аудитов качества занятий (условие: оценка занятия квалифицированными экспертами по стандартизированным критериям) и аудитов качества обученности (условие: использование стандартизированных оценочных средств).

В отношении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории показатели оценки, установленные Порядком,<sup>4</sup> 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).

### **Планирование внедрения профессионального стандарта в образовательных организациях<sup>5</sup>**

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Раздел разработан с учетом положений Постановления 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». Данное постановление не относится к частным образовательным организациям, которые должны обеспечить соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов с момента их введения в действие.

Эффективность внедрения рассматриваемого ПС и иных ПС, описывающих профессиональную деятельность, выполняемую руководящими, педагогическими и иными работниками образовательных организаций, во многом зависит от слаженности управления внедрением на федеральном, региональном и институциональном уровне.

Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей образовательных организаций должны обеспечить внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений ПС, подлежащих применению. Для этого предварительно необходимо выработать общий подход к применению ПС в подведомственных организациях, провести анализ нормативных правовых актов и документов, прямо или косвенно связанных с применением ПС, и при необходимости внести в них изменения. А в процессе внедрения осуществлять контроль за реализацией мероприятий планов, разработанных образовательными организациями. Такие планы должны включать:

а) список ПС, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) ДПО работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в ПС, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения ПС;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений ПС.

При определении этапов внедрения ПС необходимо учитывать, что Трудовым кодексом РФ в настоящее время установлена обязательность применения ПС при определении требований к квалификации



педагогических работников. В иных случаях, в том числе при планировании потребности в кадрах и их расстановке, формировании штатного расписания и должностных обязанностей, установлении системы оплаты труда педагогических работников, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт (ПС или ЕКС) он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В зависимости от объема внедрения ПС (использование для решения отдельных задач управления педагогическими кадрами или комплексное внедрение) могут потребоваться изменения в нормативные правовые акты и документы, определяющие формирование штатного расписания и должностных инструкций, нормирование труда, прием на работу и(или) назначение на должность, установление системы оплаты труда и проведение аттестации педагогических работников. При внесении изменений необходимо помнить о распределении нормативных правовых актов по юридической силе, т.к. в ряде случаев для полномасштабного применения ПС необходимы изменения в законодательстве Российской Федерации об образовании.

Реализацию мероприятий планов государственным и муниципальным образовательным учреждениям необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.