**Ответы на вопросы к вебинару**

**26 февраля 2016 года**

**«Профессиональный стандарт педагогов профессиональных образовательных организаций»**

**Общая часть**

Профессиональные стандарты, разработанные и принятые в соответствии с порядком, утвержденным Постановлением Правительства РФ, являются нормативным документом федерального уровня, и в общем случае в соответствии со ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации с 1 июля 2016 года обязательны к применению работодателями.

Если для отдельных профессиональных стандартов установлен иной (более поздний) срок введения их в действие, как например, для профессиональных стандартов «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (приказ Минтруда №608н от 08.09.2015) или для профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Минтруда №544н от 18.10.2013) – с 1 января 2017 года, то организации **могут добровольно** применять эти стандарты после регистрации в Минюсте, а **обязаны** применять с момента официального введения в действие, указанного в п. 2 соответствующих приказов.

В соответствии со ст. 28 закона «Об образовании в РФ» каждая организация автономна (самостоятельна) в осуществлении различных видов деятельности; к компетенции организации в числе прочих функций относятся: формирование штатного расписания, прием работников на работу, заключение и расторжение с ними трудовых договоров, распределение должностных обязанностей и др.

**Ответы на частные вопросы**

1. С ведением новых профессиональных стандартов изменяется и штатное расписание в учебном заведение. Будут ли какие-либо рекомендации?

В соответствии с действующей в настоящее время нормативно-правовой базой образовательные организации самостоятельно осуществляют кадровую деятельность, т.е. штатное расписание устанавливается локальным актом организации и не зависит от профессиональных стандартов.

Рекомендации по установлению штатного расписания можно свести к двум последовательным шагам:

* 1. в рамках своей компетенции организация должна провести оценку потребности в кадрах (статья 162 ТК РФ. Введение, замена и пересмотр норм труда);
	2. на основе оценки потребностей организация должна сформировать штатное расписание (ст. 28 273-ФЗ).
1. Какие мероприятия необходимо включить в дорожную карту по применению ПС в учреждении? Нужны ли такие мероприятия вообще и как их фиксировать?

Если вы считаете, что процесс введения ПС невозможен без дорожной карты и комплекса мероприятий, разумеется, вы имеете право их применять. Но не исключено, что уже существующие и применяющиеся ЛНА позволят произвести необходимые действия по приведению в соответствие с ПС должностных инструкций и трудовых договоров с работниками. В этом случае можно ограничится внесением выявленных изменений или вообще ничего не менять.

1. В карточки Т-2 по вопросу об уровни образования записывать по новой квалификационной шкале либо согласно документа об образовании?

*Обратите внимание, что с 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, в том числе форма № Т-2 (личная карточка работника), не являются обязательными к применению.*

Тем не менее, если установленный ЛНА вашей организации порядок оформления дела работника предполагает заполнение формы № Т-2, следует соблюдать правила внесения сведений, так сведения об образовании должны соответствовать записям в представленных работником документах и классификаторам, указанным непосредственно в форме № Т-2

ОКИН (Общероссийский классификатор информации о населении) ОК 018-2014 и ОКСО (Общероссийский классификатор специальностей по образованию) ОК 009-2003.

Уровень квалификации по образованию устанавливается на основе предъявленных документы об образовании и (или) о квалификации; документов об обучении. Документы об образовании (аттестаты), документы об образовании и квалификации (дипломы), документы о квалификации (удостоверения) выдаются при успешном освоение основных и дополнительных образовательных программ, за исключением документов о квалификации, которые выдаются по результатам квалификационного экзамена после профессионального обучения (профессиональной подготовки рабочих, служащих, профессиональной переподготовки рабочих, служащих и повышения квалификации рабочих, служащих) (ст. 60 273-ФЗ).

В настоящее время после вступления в действие 273-ФЗ внесены изменения в кодировку ОКИН, теперь уровни образование кодируется следующим образом (код 09 и коды после 12 более не используются).

Уровни общего образования

01 Дошкольное образование

02 Начальное общее образование

03 Основное общее образование

04 Среднее общее образование

Уровни профессионального образования

05 Среднее профессиональное образование (так же обозначается и ранее полученное начальное профессиональное образование)

06 Высшее образование – бакалавриат

07 Высшее образование – специалитет, магистратура

08 Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации

Профессиональное обучение

10 Профессиональное обучение

Дополнительное образование

11 Дополнительное образование детей и взрослых

12 Дополнительное профессиональное образование

Для лиц, имеющих среднее профессиональное и высшее образование направление подготовки конкретизируется в соответствии с ОКСО.

1. Какой стандарт применять в профессиональной образовательной организации для педагогов, реализующих программу общеобразовательной подготовки? Кроме этого в рамках воспитательной работы в колледже ведут кружки и секции педагоги дополнительного образования. Какой стандарт применять к ним? Будет ли в ближайшее время принят профстандарт для социальных педагогов образовательных организаций?

По первой части вопроса. Для начала следует понимать, что не существует нормативного понятия «программа общеобразовательной подготовки», то есть сначала нужно установить, какую именно программу реализуют конкретные педагоги.

*Первый пример:* Если ПОО аккредитована для реализации ОПОП СПО с получением среднего общего, то выпускникам выдается диплом об СПО, и все части реализуемой программы, включая общеобразовательный цикл, относятся к основной профессиональной образовательной программе. Педагоги, реализующие ОПОП, могут быть либо мастерами производственного обучения, либо преподавателями. Следует применять ПС «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» №608н от 08.09.2015.

*Второй пример:* Если ПОО аккредитована для реализации ООП СОО, то выпускники сдают ЕГЭ и получают аттестат о СОО, тогда программа является основной общеобразовательной, и педагоги, ее реализующие, являются учителями «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Приказ Минтруда №544н от 18.10.2013.

По второй части вопроса. Программы кружков и секций, всегда ведут педагоги дополнительного образования детей и взрослых, для них следует применять ПС «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» №613н от 08.09.2015.

Должность «социальный педагог» входит в перечень должностей в составе ПС «Специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся)». Стандарт разработан, обсужден и находится на утверждении в Минтруде.

1. На каких условиях приглашать на работу преподавателей специальных дисциплин с производства (почасовики), так как они не имеют педагогического образования?

Привлечение представителей работодателя для реализации ОПОП возможно (и удобнее всего осуществлять в рамках сложившихся договоров о социальном партнерстве между организациями. Это взаимодействие можно рассматривать как частный случай сетевого взаимодействия организаций при реализации образовательных программ (ст. 15 273-ФЗ), при котором наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, например, **профессиональными образовательными организациями**, также могут быть использованы ресурсы иных организации (в законе перечислены научные медицинские, физкультурно-спортивные организации, организации культуры, но этот перечень является открытым, то есть для реализации программ можно привлекать производственные, финансовые и иные организации) Обратите внимание, что условием их привлечения указано обладание «ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой».
Возможно, использование кадров организаций-социальных партнеров целесообразнее направить не на преподавание дисциплин, а на работу в профессиональных модулях?

Если вы все-таки желаете нанять частное лицо в штат преподавателей, то на него распространяются все требования к педагогическим работникам, реализующим ОПОП и ДПОП *(замечание: обратите внимание, что наименования должности «преподаватель спец. дисциплин» больше не существует)*.

Кроме трудовых отношений между работниками и работодателями возможны и иные, например, гражданско-правовые отношения между заказчиком и исполнителем работ, на которые не распространяются требования трудового права, но такие отношения должны иметь иной характер, чем трудовые. Об этом ранее прошел тематический вебинар.

1. За счет чьих средств преподаватели должны проходить переподготовку, если работают не по профилю или не имеют педагогического образования?
2. За счет каких средств должна быть организована профессиональная переподготовка преподавателей и мастеров производственного обучения (образовательная организация или сам преподаватель)?

**Сначала о правах и обязанностях**

Пунктом 5 части 3 ст. 28 273-ФЗ установлено, что создание условий и организация ДПО работников **относится к компетенции образовательной организации**. В соответствии с пунктом 2 части 5 ст. 47 того же 273-ФЗ педагогические работники **имеют** **право** на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Таким образом, программы ДПО для педагогов (и программы повышения квалификации, и программы профессиональной переподготовки) – это государственная гарантия, выполнение которой должно быть обеспечено учредителем образовательной организации (для профессиональных образовательных организаций, чаще всего, это – субъект Российской Федерации). Обратите внимание, что в ДПО отсутствуют направления подготовки, поэтому «профиль педагогический деятельности в профессиональном образовании» может оцениваться только субъективно, следовательно, под это определение могут попасть как «педагогические» ДПОП, так и программы, соответствующие «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)» (для преподавателей), и даже еще шире – соответствующие «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров производственного обучения).

Поскольку речь об отношениях работника и работодателя, следует дополнительно обратиться к Трудовому кодексу.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ **«Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников»** необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд **определяет работодатель**, при этом 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 учетом мнения представительного органа работников. Это общая правовая рамка.

Для педагогических работников следует применять абзац 4 этой статьи: «В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **работодатель обязан** проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности».

Таким образом, законом установлено, что работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в том случае, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Освоение этих программ работником осуществляется за счет средств работодателя, поскольку ст. 197 ТК РФ «Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование» устанавливает, что освоение программ ДПО является не обязанностью, а **правом работника**, а в ст. 196 ТК РФ установлено, что дополнительное профессиональное образование работников является **обязанностью работодателя**.

**Теперь о требованиях профессионального стандарта**

Согласно перечисленным в ПС №608н от 08.09.2015 требованиям к образованию педагогических работников, реализующих программы основного и дополнительного профессионального образования и программы профессионального обучения, возможны несколько вариантов образования, в том числе для **преподавателей** (ОТФ «Преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (СПО) и дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации»:

1. среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование – бакалавриат, направленность (профиль) которого, **как правило,** соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю);
2. дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю);
3. **при отсутствии педагогического образования** – дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения; **дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства**.

Обратите внимание, что требование к основному профессиональному образованию «**соответствует** преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)» имеет уточнение «**как правило**». В этом случае дополнительное профессиональное образование на базе основного **в форме переподготовки** гарантированно обеспечивает именно **соответствие** преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю). Относительно же работников или соискателей должности, не имеющих педагогического образования, в требованиях профессионального стандарта конкретизация вида программы ДПО отсутствует, то есть возможно освоение как программ профессиональной переподготовки, так и программ повышения квалификации в области профессионального образования и (или) профессионального обучения. Важно, что такие ДПОП **могут быть освоены после трудоустройства**.

Помимо этого:

1. для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования **обязательно** обучение по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года;
2. педагогические работники **обязаны** проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
3. **рекомендуется** обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года

Для **мастеров производственного обучения** (ОТФ «Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности» в том же ПС) сформулированы аналогичные требования к образованию с поправкой на особенности осуществляемой деятельности, в частности, направленность (профиль) основного профессионального образования и профессиональной переподготовки соответствуют «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися».

В любом случае если педагогический работник имеет образование требуемого уровня, но по направленности (профилю) оно не соответствует требованиям профессионального стандарта (до введения ПС в действие – требованиям квалификационных характеристик), в т. ч. «не является педагогическим», он может продолжать выполнять профессиональные обязанности в соответствии с трудовым договором или с должностной инструкцией до очередной аттестации на соответствие занимаемой должности (см. ответ на следующий вопрос).

1. На сегодняшней день в образовательном учреждение работают преподаватели с высшим образованием, но ведут дисциплины не по профилю образования, имеют большой опыт работы. Как быть с ними, если отказываются проходить переподготовку?
2. Переподготовка для преподавателя СПО (высшее образование+опыт работы)?

Как следует из ответа не предыдущий вопрос, освоение программ профессиональной переподготовки не является обязательным для педагогических работников.

Обратите внимание, что в соответствии с п. 23 приказа МОН от 07.04.2014 №276, если аттестационная комиссия дает работодателю рекомендации «о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности», то такой работник признается соответствующим занимаемой должности по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности и может продолжать выполнять свои профессиональные обязанности.

1. Обязательно ли получение педагогического образование? Указанное требование профессионального образования нужно для преподавателей или мастеров?
2. Надо ли иметь пед. образование преподавателю спец. дисциплин (например, выпускнику технического вуза)?
3. Преподаватель имеющий диплом выпускника госуниверситета по специальности «Биолог» и преподающего дисциплину «Биология» – можно ли считать ее образование педагогическим?
4. Молодой специалист, имея диплом СПО, завершая обучение в профильном ВУЗе имеет ли право преподавать по ППССЗ? Когда и как он должен получить дополнительно педагогическое образование?

**Кратко ответ выглядит так:**

Ни основное, ни дополнительное (в виде профессиональной переподготовки) педагогическое образование не является обязательным ни для преподавателей, ни для мастеров производственного обучения. Для соответствия требованиям ПС достаточно ДПО в области профессионального образования и (или) профессионального обучения (включая программы повышения квалификации), которое не реже одного раза в три года проходят все педагогические работники.

**Развернутое пояснение к краткому ответу.**

С момента вступления в действие профессионального стандарта №608н от 08.09.2015, т.е. с 1 января 2017 г. для педагогических работников, реализующих ОПОП и ДПОП, а также программы профессионального обучения, возможны несколько вариантов соответствия полученного основного и дополнительного образования занимаемой должности (и для преподавателя, и для мастера производственного обучения – аналогично, но с несущественными различиями в формулировках).

Присвоенные по результатам освоения различных образовательных программ квалификации в различных сочетаниях должны позволить работнику занять конкретную должность.

Квалификация педагогическим работникам присваивается при освоении основных и дополнительных профессиональных образовательных программ с выдачей документов:

* по результатам освоения ОПОП – документа об образовании и квалификации;
* по результатам освоения ДПОП – документа о квалификации.

Педагогический работник по документу об образовании и квалификации должен иметь образовательный ценз не ниже, чем:

* СПО (по программам подготовки специалистов среднего звена);
* ВО – бакалавр.

Кроме того, хотя бы один из документов об образовании и квалификации (диплом) либо о квалификации (диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации) должен быть получен в области профессионального образования и (или) профессионального обучения.

Возможные варианты сочетаний

1. СПО (ППССЗ) или ВО по направлению «Образование и педагогика», которое соответствует «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)» (для преподавателей) или «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров);
2. СПО (ППССЗ) или ВО по направлению «Образование и педагогика», которое не соответствует «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)» (для преподавателей) или «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров); дополненное освоением программ ДПО обязательно профессиональной переподготовки (!), направленность (профиль) которой соответствует «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) )» (для преподавателей) или «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров);
3. СПО (ППССЗ) или ВО не по направлению «Образование и педагогика», которое соответствует «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)» (для преподавателей) или «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров); дополненное освоением программ ДПО (программ повышения квалификации или программ профессиональной переподготовки) в области профессионального образования и (или) профессионального обучения («педагогических»);
4. СПО (ППССЗ) или ВО не по направлению «Образование и педагогика», которое не соответствует «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)» (для преподавателей) или «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров); дополненное освоением программ ДПО (программ повышения квалификации или программ профессиональной переподготовки) в области профессионального образования и (или) профессионального обучения («педагогических»); дополненное освоением программ ДПО обязательно профессиональной переподготовки(!), направленность (профиль) которой соответствует «преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) )» (для преподавателей) или «области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися» (для мастеров);

Таким образом, поскольку практически все педагогические работники в системе СПО и профессионального обучения подпадают под один из описанных вариантов, нет необходимости в получении педагогического образования.

Кроме того, как описано в предыдущем ответе, аттестационная комиссия может признать работника, спешно выполняющего свои обязанности, соответствующим квалификационным требованиям, даже при формальном несоответствии ПС и рекомендовать работодателю назначить работника на эту должность в соответствии с п. 23 приказа МОН от 07.04.2014 №276.

1. Можно ли получить психолого-педагогическое образование?

В настоящее время существуют отдельные направления подготовки «Науки об обществе», включая «Педагогические науки» (код 37), и «Образование и педагогика» (код 44). Психолого-педагогическое образование можно получить, комбинируя основные и дополнительные профессиональные образовательные программы в двух этих направлениях.

1. К какому сроку образовательная организация должна успеть провести профессиональную переподготовку преподавателей?

Профессиональная переподготовка не является обязательной.

1. Какие документы необходимо иметь, если 2 июля 2016 года к нам с проверкой придёт трудовая инспекция?
2. Обязательно ли к июлю изменить должностные инструкции?

Трудовая инспекция контролирует соблюдение нормативов в области трудового права, поэтому следует вообще проверить документацию организации на предмет соответствия Трудовому кодексу, а частный вопрос соответствия профессиональным стандартам должностных инструкций и трудовых договоров конкретных работников является лишь малой частью возможных нарушений.

Поскольку рассматриваемые профессиональные стандарты в области образования вступают в действие с 1 января 2017 года, то 2 июля 2016 года можно мотивировать сохранение «старых» ЛНА и договоров именно сроком из п. 2 соответствующих приказов Минтруда.

С 1 января 2017 года советую иметь документальные подтверждения фактов внесения изменений в должностные инструкции и трудовые договоры в соответствие с вступившими в силу профессиональными стандартами, а также свидетельства того, что работники с этими изменениями ознакомлены.

1. Если с проверкой педкадров придёт Обрнадзор? Что делать?

Государственный надзор в сфере образования среди прочего проводит контроль за соблюдением лицензиатом (образовательной организацией) лицензионных требований и условий при осуществлении образовательной деятельности. Поскольку лицензионные требования содержат требования к квалификации работников в соответствии с ведомственными нормативными актами (приказами Министерства образования и науки РФ) и (или) профессиональными стандартами, организация должна иметь подтверждение квалификации педагогических работников требованиям хотя бы одного из перечисленных документов, т.е. либо соответствие приказу Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» либо вступившими в действие профессиональными стандартами (они могут различаться в соответствии с занимаемой педагогическим работником должностью или исполняемой им трудовой функцией).

1. Учитывается ли, как и ранее, квалификационная категория, присвоенная по должности, при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности (например, человеку присвоена квалификационная категория по должности «преподаватель-организатор ОБЖ», его переводят по должности «преподаватель», учитывается ли присвоенная ранее квалификационная категория?

Квалификационная категория присваивается по определенной должности в соответствии с заявлением аттестуемого (п. 28. приказа МОН от 07.04.2014 №276), поэтому при смене должности квалификационная категория не сохраняется.

1. Наличие неоднократной аттестации как преподавателя является ли альтернативой педагогическому образованию?

Получение профессионального образования ведет к присвоению квалификации, о чем делается запись в документе об образовании и квалификации, т.е. в дипломе. Но документ о квалификации, например, в форме аттестационного листа (по-старому) или в форме занесения в реестр (по-новому), не является альтернативой образованию.

1. Могут ли педагоги нашего колледжа пройти переподготовку в нашем колледже?
2. Имеют ли право организовывать профессиональную переподготовку преподавателей и мастеров производственного обучения многофункциональные центры прикладных квалификаций, находящиеся в самой образовательной организации? (Например, в колледже технического профиля) Если может, то, что нужно для этого?
3. Какая организация может проводит профессиональную переподготовку преподавателей и мастеров производственного обучения ОО СПО?

Если ваша ПОО (в том числе многофункциональные центры прикладных квалификаций, которые после внесения изменений в 273-ФЗ тоже являются ПОО) имеет лицензию на осуществление программ ДПО, то формально не существует ограничений, запрещающих работникам организации осваивать программы в этой же организации. Но следует понимать, что программы ДПО не ведут к изменению образовательного ценза, т.е. лица с СПО и лица с высшим образованием получают доступ к программам ДПО соответствующих уровней.

На практике это означает, что средства работодателей (учредителей) для реализации прав работников на получение ДПО будут направлены в организации соответствующего уровня. Для педагогов с основным СПО (ССЗ) это могут быть и колледжи, но для лиц с высшим образованием – вузы.

Многофункциональные центры прикладных квалификаций могут реализовывать:

1. основные профессиональные образовательные программы профессионального обучения, завершающиеся квалификационным экзаменом и присвоением квалификации рабочих служащих с выдачей **документа об обучении**
	1. профессиональной подготовки рабочих служащих;
	2. профессиональной переподготовки рабочих, служащих;
	3. повышения квалификации рабочих служащих);
2. программы ДПО для лиц, имеющих основное образование не ниже СПО (ССЗ) и ВО (бакалавриат) с выдачей документов о квалификации установленного образца (удостоверения, дипломы о ДПО и пр.):
3. повышение квалификации;
4. или профессиональной переподготовке.

Лицензионные требования ко второй группе программ включают в себя требования к профессорско-преподавательскому составу, аналогичные требованиям для реализации программ высшего образования.

1. Предусматривается ли зачетная система переподготовки для опытных, прошедших аттестацию преподавателей. Курсы ПК, стажировки, семинары?

Система ДПО как единое целое в РФ не существует, поэтому следует ознакомиться с предложениями вашего региона.

1. Является ли прохождение стажировок на профильных предприятиях профессиональной переподготовкой преподавателей? Если да, то какой объем часов должен быть?

Вопрос снова упирается в наличие лицензии на ДПО. Если организация достаточно крупная и имеет специализированное структурное подразделение, в уставе указана образовательная деятельность, имеется лицензия (и она обеспечена, в частности, кадрами), то стажировка ваших педагогов может быть оформлена как профессиональная переподготовка (обратите внимание, это **не** программа профессиональной переподготовки рабочих, служащих, завершающаяся присвоением квалификации). Требования к объему часов нормативно не установлены. Продолжительность освоения программы организация, осуществляющая обучение, определяет самостоятельно. На практике это всегда сотни часов.

Во всех остальных случаях та стажировка, которую проходят ваши педагоги, не может быть истолкована как переподготовка специалистов со средним профессиональным или высшим образованием.

1. В ПС указано, опыт работы по профилю у мастеров п/о является обязательным, где его взять молодому специалисту?

В ПС указано «обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися», т.е. для соискателей этой должности должен быть подтвержден факт опыта работы по той квалификации, которая будет присвоена выпускникам вашей организации. Это очень разумное требование, на мой взгляд.

Проще всего молодым специалистам, получившим профессиональное образование в соответствии с ФГОС СПО по специальности 44.02.06 «Профессиональное обучение (по отраслям)», поскольку при освоении ОПОП был подтвержден факт усвоения ими дидактических единиц «иметь практический опыт» и вы можете принимать их на работу на основании диплома.

Для всех остальных к диплому об образовании (минимальный уровень – СПО ССЗ или ВО бакалавр) следует приложить подтверждение опыта работы по профессии или должности из числа квалификаций, присваиваемых вашим студентам по результатам освоения ОПОП СПО (ППКРС) или программ профессионального обучения.

1. Минимальное и максимальное количество обобщенных и трудовых функций, прописываемых в трудовом договоре в соответствии с проф. стандартом?

В соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор вносятся не обобщенные трудовые функции, а трудовые функции, причем, пока не существует единого мнения, являются ли эти трудовые функции теми же самыми, что казаны в ПС, или это просто наименования должностей. Во избежание возможных нарушений рекомендую заключать трудовой договор с перечнем обязанностей работника в рамках одной должности, а все иные обязанности (из других должностей) оформлять дополнительными соглашениями (например, как внутреннее совмещение).

1. Все ли трудовые действия необходимо учитывать при определении конкретной ТФ, предусмотренной ПС конкретному сотруднику?
2. А если ТФ ПС установлена для конкретного работника в ТД, то те действия, которые закреплены за ТФ обязательны все?
3. Должностная инструкция преподавателя должна быть общей для всех или отдельно для преподавателей общеобразовательных дисциплин и для преподавателей профессионального цикла?

Если в вашей организации локальными актами установлены должностные инструкции, то все работники с одинаковыми наименованиями должностей должны выполнять их в полном объеме. Если такой порядок не установлен, то при одинаковом наименовании должности работники могут выполнять разные ТД, в том числе один работник может выполнять ТД в рамках ТФ не в полном объеме, важно, чтобы в рамках организации осуществлялся полный объем в рамках осуществляемой деятельности, в т. ч. силами нескольких работников (неважно, с одинаковыми или разными наименованиями должностей).

Для преподавателей различных дисциплин можно иметь разные инструкции, но тогда следует иметь дополнительное нормативное обоснование того, что работники с одинаковой должностью выполняют разные обязанности (пока можно было использовать разные наименования должностей этой проблемы не существовало). Рекомендую подумать над необходимостью сохранять должностные инструкции в форме ЛНА, возможно, достаточно договоров с работниками.

1. Как осуществить отбор ТФ специалистов по методике обучения на разных уровнях ОО, СПО, ДПО?

Самый простой способ – сопоставить трудовые функции из ПС с ныне принятыми должностными инструкциями для различных должностей. Обратите внимание, что наименование «специалист по методике» никак не закреплено нормативно, поэтому допускает широкий спектр толькований.

1. В профстандарте педагога ПО и ДПО какие ОТФ отнесены к преподавателю и методисту СПО или как их определить?

Макет ПС позволяет прямо установить соответствие ОТФ и должностей, поскольку для этого предусмотрена специальная форма в таблице.

1. Мы, учебное заведение СПО, присваиваем уровень квалификации по Проф. стандарту. Предприятия работают еще по ЕТКС, т.е. учитывают разряды. Как найти взаимопонимание?

В формулировке вопроса содержится ошибочное отождествление разных понятий. Квалификационный разряд и уровень по ПС ни в коем случае не являются синонимами. Присвоение разрядов по ЕТКС проводится работодателями или ПОО в рамках профессионального обучения посредством специальной процедуры – квалификационного экзамена (не путать с экзаменом квалификационным по ПМ в рамках ОПОП СПО!) и подтверждается выдачей **документа о квалификации**.

В **документах об образовании и квалификации (дипломах)** не допускается указание иной информации, чем в тексте ФГОС, то есть числовое обозначение присвоенного разряда в дипломе **отсутствует.**

Понимания с работодателями можно достигнуть традиционным путем: при обсуждении содержания программ ПМ и оценочных средств, подтверждающих достижения согласованных образовательных результатов (разделы VII и VIII ФГОС СПО).

1. Исключает ли принятый проф. стандарт действие ЕТКС?

Классификатор ЕТКС описывает требования к квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих, а рассматриваемый на вебинаре ПС относится к специалистам со средним профессиональным или высшим образованием, поэтому никак не влияет на применение ЕТКС.

В общем же случае, если специально не указана отмена, следует руководствоваться принципом применения более позднего нормативного акта, если не установлено иное.

1. ПС по приказу вводится и применяется с 1 января 2017 г.?

Да.

1. Правильно ли мы поняли, что добровольность перехода на профстандарт не сохраняется, несмотря на закон о тех. регулировании?

Закон о тех. регулировании указывает, что стандарты носят рекомендательный характер, и руководители, уверенные в собственной правоте, могут попробовать доказать, что применение ПС не обязательно. Для остальных можно напомнить, что ПСы не содержат ничего, препятствующего осуществлению деятельности ПОО.