



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕНТР ПРАВОВОЙ ПОДДЕРЖКИ

«ПРОФЗАЩИТА»

Профстандарт «Педагог».
Вопросы введения и применения
профстандартов



Законодательные изменения, касающиеся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, представляют собой элемент процесса модернизации национальной системы квалификаций, основу которой в настоящее время составляют Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Приказами Минтруда России по состоянию на 31 декабря 2015 года утверждено 804 профстандарта, которые регулируют работу в различных сферах экономической деятельности.

На 2016 год запланирована разработка еще 180 профстандартов.

В образовательной сфере приняты следующие профстандарты, начало применения которых отнесено на 1 января 2017 года:

☐ "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"	Приказ Минтруда России N 544н от 18 октября 2013 г.
☐ "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)"	Приказ Минтруда России N 514н от 24 июля 2015 г
☐ "Педагог дополнительного образования детей и взрослых"	Приказ Минтруда России N 613н от 8 сентября 2015 г.;
☐ "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"	Приказ Минтруда России N 608н от 8 сентября 2015 г



ГРАФИК
РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ НА 2015-2018 ГОДЫ

(утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 мая 2015 г. N 536)

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки		
		разработки	апробации	применения
1.	Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)		2016 год	2017 год
2.	Педагог дополнительного образования детей и взрослых	2015 год	2016 год	2018 год
4.	Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	2015 год	2016 год	2018 год
5.	Специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся)	2016 год	2017 год	2018 год
6.	Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	2015 год	2017 год	2018 год
7.	Педагог-дефектолог (учитель-логопед, сурдопедагог, олигофренопедагог, тифлопедагог)	2015 год	2017 год	2018 год
8.	Тьютор, ассистент (помощник)	2015 год	2017 год	2018 год
9.	Руководитель общеобразовательной организации и организации дополнительного образования детей	2015 год	2017 год	2018 год



Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н

"ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА "ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)"

(в ред. Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н, с изм., внесенными Приказом
Минтруда России от 25.12.2014 N 1115н)

1. Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

Пункт 2 применяется с 1 января 2017 года (Приказ Минтруда России от 25.12.2014 N 1115н).

2. Установить, что 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 2015 года.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

(введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

(РЕДАКЦИЯ ВСТУПИЛА В СИЛУ 01.07.2016.)

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

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

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.



Приказ Минтруда России от 05.08.2016 N 422н

"О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ "ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ДОШКОЛЬНОМ, НАЧАЛЬНОМ ОБЩЕМ, ОСНОВНОМ ОБЩЕМ, СРЕДНЕМ ОБЩЕМ ОБРАЗОВАНИИ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)", УТВЕРЖДЕННЫЙ ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 18 октября 2013 г. N 544н»

- **Внесены изменения в позицию «Требования к образованию и обучению» профстандарта:**

«Требования к образованию и обучению»

СТАРАЯ РЕДАКЦИЯ

~~Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (в последующей профессиональной переподготовке по профилю педагогической деятельности),~~ либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации

НОВАЯ РЕДАКЦИЯ

Учитель: высшее образование или среднее профессиональное образование **в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки"** или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации;

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

(в ред. [Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н](#))



На сегодняшний день ТК предусматривает **возможность применения профессиональных стандартов наряду с квалификационными справочниками** при определении наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационных требований к ним в случаях, когда законодательство связывает с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам, а также при установлении тарифных систем оплаты труда и систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

(см. ст.ст. 57, 143, 144 ТК РФ)

«Требования к образованию и обучению»

ЕКС

Требования к квалификации.

Воспитатель (включая старшего)

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.

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010
N 761н (ред. от 31.05.2011))

ПРОФСТАНДАРТ

«Требования к образованию и обучению»

Воспитатель:

высшее образование или среднее профессиональное образование **в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования** "Образование и педагогические науки"

либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации

«Требования к опыту практической работы»

Требования к опыту практической работы не предъявляются

(в ред. [Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н](#))

«Требования к образованию и обучению»

ЕКС

Требования к квалификации.

Учитель

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.

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011))

ПРОФСТАНДАРТ

«Требования к образованию и обучению»

Учитель:

высшее образование или среднее профессиональное образование **в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки"** или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации;

«Требования к опыту практической работы»

Требования к опыту практической работы не предъявляются

(в ред. [Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н](#))



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 3 марта 2015 г. N 08-241

"О ПЕРЕНОСЕ СРОКА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТА ПЕДАГОГА"

Учитывая, что вступление в силу профстандарта педагога перенесено на 1 января 2017 г., **не рекомендуется до указанного срока** применять к педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, квалификационные требования, установленные профстандартом педагога (в том числе при определении необходимости профессиональной переподготовки и аттестации).



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПИСЬМО
от 10 августа 2015 г. N 08-1240**

**О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЯХ
К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО И ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В связи с участвовавшими обращениями педагогических работников в адрес Минобрнауки России по вопросу о соответствии имеющегося у них уровня образования (квалификации) квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям педагогических работников организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования, Департамент государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России (далее - Департамент) разъясняет.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 10 августа 2015 г. N 08-1240

О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЯХ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО И ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Учитывая, что применение профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"... **предусмотрено только с 1 января 2017 года**, то при решении вопросов, связанных с квалификационными требованиями, предъявляемыми к педагогическим работникам, следует руководствоваться:

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"),
- пунктом 23 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Порядок аттестации).



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 10 августа 2015 г. N 08-1240

О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЯХ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО И ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Кроме того, необходимо учитывать, что **отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания педагогического работника не соответствующим занимаемой должности при его аттестации**, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.



Департамент также обращает внимание на то, что пункт 9 раздела "Общие положения" квалификационных характеристик должностей работников образования **позволяет по рекомендации аттестационной комиссии** назначать на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности <1>.

К этой категории могут относиться, в частности, воспитатели из числа слушателей педагогических классов, которым была присвоена квалификация "Воспитатель детского сада", учителя технологии, имеющие квалификацию "Инженер-технолог" (независимо от специальности), и т.д. Критериями соответствия данных педагогических работников занимаемым ими должностям, прежде всего, являются не только квалификации, указанные в документах о профессиональном образовании, но и результаты их профессиональной деятельности, практический опыт, компетентность, а также выполнение качественно и в полном объеме возложенных на них должностных обязанностей.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 10 августа 2015 г. N 08-1240

О КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЯХ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ
ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО И ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Необходимо также иметь в виду, что в соответствии с пунктом 23 Порядка аттестации вынесение рекомендаций работодателю 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" ЕКС, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, **относится к компетенции аттестационных комиссий организаций**, осуществляющих образовательную деятельность

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 27.06.2016 N 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»

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации... применяются... государственными или муниципальными учреждениями... поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы)...
2. Реализацию мероприятий планов завершить **не позднее 1 января 2020 г.**
3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия **учредителей** организаций... обеспечивают:
 - а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;
 - б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 12 февраля 2016 г. N 09-ПГ-МОН-814

О РАССМОТРЕНИИ ОБРАЩЕНИЯ

В соответствии со [статьей 195.3](#) ТК РФ к требованиям, являющимся для работодателей **обязательными при применении профессиональных стандартов, отнесены лишь требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования к квалификации установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Поскольку в соответствии с [частью 1 статьи 46](#) Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" 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, то, исходя из этого, **обязательность применения профессиональных стандартов для определения конкретных должностных обязанностей работников, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена.**

Из этого следует, что работодатели вправе при определении должностей обязанностей работников применять как профессиональные [стандарты](#), так и квалификационные справочники ЕКС, особенно в случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ...



Понятие **«эффективный контракт»** впервые официально было дано в

Распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № **2190-р**, которым была утверждена **Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы** (далее – Программа).

- Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в [приложении N 3](#) к Программе.
- Программа реализуется в 3 этапа (2012-2018 г.г.)

Кроме того, введение «эффективного контракта» определено:

- ✓ Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № **597** «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- ✓ государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р (в настоящее время документ утратил силу), постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 N 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы";
- ✓ Приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

Приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Примерная форма
трудового договора с работником государственного
(муниципального) учреждения

_____ "___" _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

_____,
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____,
(устав, доверенность)

работодателем, с одной стороны, и _____,
(ф.и.о.)

именуемый (ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____,
(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____.

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____.

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 20__ г.

7. Дата начала работы "___" _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:



ИНФОРМАЦИЯ

от 28 ноября 2013 года

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО МОНИТОРИНГУ РЕАЛИЗАЦИИ
УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ...

4. О применении примерной формы трудового договора с работниками.

В соответствии со [статьей 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации в любом трудовом договоре с работником должна быть указана трудовая функция: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Чтобы трудовой договор отвечал принципам "эффективного контракта", необходимо конкретизировать должностные обязанности применительно к специфике работы в организации, структурном подразделении, к конкретному рабочему месту с указанием содержания и объема должностных обязанностей.

Должностные обязанности работника могут быть определены в должностной инструкции. В таком случае должностная инструкция должна содержаться в приложении к трудовому договору с указанием на это в тексте трудового договора.

Трудовой кодекс РФ, ст. 56

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым

а/ работодатель обязуется предоставить работнику :

- 1) **работу по обусловленной трудовой функции,**
- 2) обеспечить условия труда,
- 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

б/ а работник обязуется :

- 1) лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором **конкретизированы:**

- ✓ **его трудовая функция (должностные обязанности),**
- ✓ условия оплаты труда,
- ✓ показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг,
- ✓ а также меры социальной поддержки.

Эффективный контракт в образовании - это механизм "увязки" заработной платы с качеством и результатами педагогической работы

Эффективный контракт - Трудовая функция (должностные обязанности).

☐ Должностные обязанности работника рекомендуется отражать непосредственно в тексте трудового договора.

Приказ Минтруда
РФ № 167н от
26.04.2013 г.)

✓ К компетенции образовательной организации относится **распределение должностных обязанностей** работников (ч.3 ст.28)

✓ В рабочее время педагогических работников включается педагогическая работа, **предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями** и (или) индивидуальным планом (ч.6 ст.47).

✓ Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических и иных работников определяются **трудовыми договорами и должностными инструкциями** (ч.6 ст.47, ч.3 ст.52.)

☐ Федеральный
закон от 29.12.2012
N 273-ФЗ

"Об образовании
в Российской
Федерации"

Разработка и утверждение должностных обязанностей производятся с учетом:

✓ ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС)

✓ профессиональных стандартов

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ
(ред. от 30.12.2015)
"Об образовании в Российской Федерации"

- В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:
 - учебная (преподавательская) работа,
 - воспитательная работа,
 - индивидуальная работа с обучающимися,
 - научная, творческая и исследовательская работа,
 - **а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,** - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

(см. ч.6 ст.47 Закона № 273-ФЗ)

Вариант примерных условий трудового договора с воспитателем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности воспитателя, а Работник обязуется лично выполнять следующую трудовую функцию в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

- педагогическую работу по реализации программ дошкольного образования, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками), воспитательную работу, в том числе практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, творческую и исследовательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (воспитанниками).

Конкретные трудовые (должностные) обязанности Работника определяются настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГ

(приказ Минтруда РФ от 18.10.2013 N 544н)

II. Описание трудовых функций, входящих
в профессиональный стандарт (функциональная карта вида
профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалифи кации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	6	Общепедагогическая функция. Обучение	A/01.6	6
			Воспитательная деятельность	A/02.6	6
			Развивающая деятельность	A/03.6	6
В	Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	5 - 6	Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования	B/01.5	5
			Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования	B/02.6	6
			Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования	B/03.6	6
			Модуль "Предметное обучение. Математика"	B/04.6	6
			Модуль "Предметное обучение. Русский язык"	B/05.6	6

**Примерная форма трудового договора
с работником государственного
(муниципального) учреждения**
([приложение N 3](#) к Программе N 2190-р)

- 10. Работник обязан:
 - а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
 - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину;
 - г) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
 - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, имуществу других работников.

Профессиональный стандарт педагога
(приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н)

- поддерживать учебную дисциплину, регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды;
- управлять учебными группами (классом, объединением, секцией и т.п.) с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;
- использовать конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, оказывать помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;
- анализировать реальное состояние дел в учебной группе (классе, кружке, секции и т.п.), поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу;
- защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;

Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 N 9
"Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника
должностей руководителей, специалистов и служащих"

- Квалификационные характеристики служат **основой** для разработки должностных инструкций, содержащих **конкретный перечень должностных обязанностей** работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их прав и ответственности.
- Раздел "Должностные обязанности" квалификационных характеристик содержит **перечень основных функций**, которые **могут быть** поручены **полностью или частично** работнику, занимающему данную должность.
- При необходимости должностные обязанности, содержащиеся в квалификационных характеристиках, **могут быть распределены между несколькими исполнителями**. В процессе совершенствования организации труда, внедрения технических средств, проведения мероприятий по увеличению объема выполняемых работ **возможно расширение круга обязанностей работника** по сравнению с обязанностями, установленными соответствующими квалификационными характеристиками. Работнику может быть **поручено выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, родственным по содержанию работ**, равных по сложности, выполнение которых **не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования**.

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе **перевод на другую работу**, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, **за исключением изменения трудовой функции работника.**

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

**О ПОРЯДКЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
В ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ**

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено обращение. Сообщаем следующее.

Несмотря на то что в Трудовом [кодексе](#) не содержится упоминания о должностной инструкции, она является важным документом, содержанием которого является не только трудовая функция работника, круг должностных обязанностей, пределы ответственности, но и квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности.

Поскольку порядок составления инструкции нормативными правовыми актами не урегулирован, работодатель самостоятельно решает, как ее оформить и вносить в нее изменения.

Должностная инструкция может являться приложением к трудовому договору, а также утверждаться как самостоятельный документ.

Внесение изменений в должностную инструкцию может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора. В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном письменном уведомлении об этом работника. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений, вносятся изменения в должностную инструкцию.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника. Должностная инструкция, как правило, составляется в двух экземплярах, один из которых по просьбе работника может быть ему вручен.



- В случае когда по причинам, связанным с организационными или технологическими изменениями, условия трудового договора (в том числе в части объема должностных обязанностей, размера оплаты труда) не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя ([ч. 1 ст. 74](#) ТК РФ, [Письмо](#) Роструда от 31.10.2007 N 4412-6). Исключение составляет условие о трудовой функции, которое не может быть изменено в порядке, установленном [ст. 74](#) ТК РФ.
- Трудовая функция - это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы ([ст. 15](#), [ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ).
- Анализ судебной практики показывает, что если организационные или технологические изменения условий труда повлекли пересмотр объема должностных обязанностей и (или) оплаты труда **без изменения трудовой функции работника**, но он отказался продолжать работу в новых условиях, то увольнение по [п. 7 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ может быть признано правомерным. Определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей изменение трудовой функции, осуществляется судом ([Определение](#) Конституционного Суда РФ от 25.09.2014 N 1853-О).



Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уточнением (конкретизацией) должностных обязанностей?

- **Уточнение (конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением трудовой функции. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.**
- *Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016*
- **Обстоятельства дела:** В связи с внедрением профессиональных стандартов работодатель утвердил новую должностную инструкцию, в которой скорректировал обязанности и уточнил трудовые действия работницы. От продолжения работы в новых условиях она отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- *Работодатель имел основания для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Изменение (уточнение, конкретизация) должностных обязанностей работницы не является изменением трудовой функции.*

Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уточнением (конкретизацией) должностных обязанностей?

- **Уточнение (конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника не является изменением трудовой функции. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.**
- *В то же время анализ судебного постановления кассационной инстанции показывает, что нижестоящий суд принял решение в пользу работника, посчитав, что при утверждении новой должностной инструкции работодатель по существу изменил трудовую функцию.*
- ***Определение Московского областного суда от 21.09.2010 по делу N 33-18182***
- **Обстоятельства дела:** В связи с внедрением специализированного программного обеспечения работодатель утвердил новую редакцию должностной инструкции, в которой были конкретизированы должностные обязанности работницы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.
- В результате произошедших технологических изменений трудовая функция работницы (работа по определенной должности) не изменилась. Изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей не является изменением трудовой функции. У работодателя имелись основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

работника продолжить работу связан с увеличением объема должностных обязанностей, произведенном в соответствии с квалификационной характеристикой должности в Квалификационном справочнике?

- Трудовая функция не меняется, если должностные обязанности изменены в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих. При отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель вправе уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- *Апелляционное определение Астраханского областного суда от 22.05.2013 по делу N 33-1466/2013*
- **Обстоятельства дела:** В связи с расширением объема производства работодатель утвердил новую инструкцию по должности, которую занимала работница. Указанная инструкция предполагала увеличение объема должностных обязанностей в пределах квалификационной характеристики должности, приведенной в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37). От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- Работодатель имел основания для увольнения работницы по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- Доводы работницы о том, что была изменена ее трудовая функция, несостоятельны. Включенные в должностную инструкцию дополнительные функциональные обязанности соответствуют квалификационной характеристике должности, приведенной в Квалификационном справочнике.

Правомерно ли увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если работник отказался продолжить работу в связи с уменьшением объема должностных обязанностей и размера оплаты труда?

- Уменьшение объема должностных обязанностей по конкретной должности не влечет изменения трудовой функции. Работодатель вправе по собственной инициативе уменьшить работнику объем должностных обязанностей и, как следствие, размер оплаты труда при соблюдении требований, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.
- *Апелляционное определение Верховного суда Республики Алтай от 29.07.2015 по делу N 33-686/2015*
- **Обстоятельства дела:** В результате проведения организационно-штатных мероприятий ставка по должности работницы сокращена до 0,5, что повлекло уменьшение объема ее должностных обязанностей и размера оплаты труда. Работница отказалась трудиться в новых условиях. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- Несмотря на то что объем должностных обязанностей уменьшен, основная трудовая функция работницы осталась прежней. Поскольку работница не согласилась работать в новых условиях, у работодателя было законное основание для ее увольнения.



➤ Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что переименование должности, уменьшение объема должностных обязанностей и размера заработной платы явились следствием изменения организационных или технологических условий труда

- *Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2014 N 5-КГ14-14*
- **Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о переименовании должности, одновременном уменьшении объема должностных обязанностей и размера заработной платы в связи с изменением штатного расписания. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.
- Работодатель не представил доказательств того, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.
- Исключение из штатного расписания одной должности и одновременное включение в него другой, предусматривающей меньшие объем обязанностей и размер заработной платы, свидетельствует о сокращении штата, а не об изменении условий трудового договора. Следовательно, основания для применения к возникшим правоотношениям ст. 74 ТК РФ отсутствовали.



➤ Увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признано неправомерным, поскольку работодатель не доказал, что изменение системы оплаты труда, повлекшее уменьшение размера заработной платы, явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда

- *Апелляционное определение Архангельского областного суда от 11.04.2013 по делу N 33-2070*
- **Обстоятельства дела:** Работодатель уведомил работницу о введении новой системы оплаты труда, в соответствии с которой уменьшался размер заработной платы. От продолжения работы в новых условиях работница отказалась. Уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и принято новое решение.
- Законом допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора только в случае, когда они не могут быть сохранены в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Работодатель не представил доказательств того, что изменение условий трудового договора в части оплаты труда явилось следствием изменения организационных или технологических условий труда.



**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253**

**Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения
профессиональных стандартов**

4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.



**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253**

**Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения
профессиональных стандартов**

5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?

Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.



**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253**

**Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения
профессиональных стандартов**

6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным?..

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно части второй [статьи 57](#) ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- согласно [статье 195.3](#) ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.



**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253**

**Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения
профессиональных стандартов**

7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных [статьями 57](#) и [195.3](#) ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.



**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253**

**Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения
профессиональных стандартов**

10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте?..

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

...согласно [статье 74](#) ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со [статьями 72, 72.1](#) ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора...

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.



**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ
от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253**

**Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения
профессиональных стандартов**

11. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?

Согласно [статье 196](#) ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Подпрограмма 1. ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА "ПЕДАГОГ (ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ) (ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ)"

(утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 324п-П8)

Основные мероприятия подпрограммы

- ▶ проведение повышения квалификации или переподготовки педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (2014-2020 годы);
- ▶ разработка и внедрение новых персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта педагога (2015-2018 годы);
- ▶ разработка, апробация и внедрение пакета типовых документов общеобразовательной организации, работающей в условиях профессионального стандарта педагога (документы для осуществления кадровой политики, управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций, тарификации работ, присвоения тарифных разрядов работникам, установления систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления) (2015-2018 годы);
- ▶ формирование должностных обязанностей педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015-2016 годы);
- ▶ разработка и апробация методики оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога в процессе аттестации (2015-2016 годы);
- ▶ разработка нормативной правовой базы аттестации педагогических работников на основе профессионального стандарта педагога (2015-2016 годы);
- ▶ обеспечение перехода и внедрение системы аттестации педагогических работников общего образования на основе требований профессионального стандарта педагога (2015-2020 годы).



Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета

Владимир Путин подписал перечень поручений по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года.

<http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143>

Пр-15ГС, п.1г)

1. Правительству Российской Федерации:

г) обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учет мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов. Доклад — до 1 июля 2016 г., далее — ежегодно.

Ответственный: Медведев Д.А.

НОВЫЕ ДОЛЖНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ МОГУТ ПОЯВИТЬСЯ В ШКОЛАХ В 2018 ГОДУ



МОСКВА, 13 сентября. /ТАСС/. Национальная система учительского роста, которая предполагает появление в школе новых должностей, может заработать 1 января 2018 года. Об этом в интервью ТАСС сообщила министр образования и науки Ольга Васильева.

"Сейчас разговор идёт о том, чтобы ввести для учителя дифференцированную систему должностей в зависимости от сложности выполняемых задач, от ответственности, трудовой функции. И все это будет закреплено в профессиональном стандарте. Пока разговор идёт о трёх градациях: ведущий учитель, старший учитель, учитель", - сказала Васильева. "Это непростой вопрос, и на августовском Всероссийском педсовете учительское сообщество обратилось к Дмитрию Анатольевичу (Медведеву, председателю правительства - прим.ТАСС) с просьбой дать ещё время поработать над профстандартом. Такое согласие было получено. Я думаю, введение системы произойдёт к 1 января 2018 года, а может, и позже - **профстандарты должны вводиться постепенно до 2020 года**, поэтому эта работа будет продолжаться", - подчеркнула министр.

Подробнее на ТАСС: <http://tass.ru/obschestvo/3615799>

Спасибо за внимание!

УСПЕХОВ В РАБОТЕ !!!

Тел. 8(495)6885038; 8(495)6885992; 8(495)6885283; 8(499)7136071

e-mail ano-profzaschita@mail.ru

Сайт: www.ano-profzaschita.ru

Автономная некоммерческая организация Центр правовой поддержки
«Профзащита»