

Государственное бюджетное учреждение Ненецкого автономного округа
«Ненецкий региональный центр развития образования»

СОГЛАСОВАНО:

Протокол № 1 от 21 мая 2020г.
заседания Методического совета
ГБУ НАО «НРЦРО»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ НАО «НРЦРО»



Дата 21 мая 2020г.

подпись

Профессиональный стандарт
«Специалист в области воспитания»

Методические рекомендации

Составитель: А.А. Войцеховская,
начальник отдела МСПРП

Содержание

| | |
|---|----|
| Глоссарий..... | 3 |
| Введение | 5 |
| Что представляет собой профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания»..... | 8 |
| Как внедрить профстандарты в образовательной организации..... | 10 |
| О чем важно знать педагогическим работникам на этапе введения профстандарта | 11 |
| Требования к должности..... | 12 |
| Литература | 13 |
| Приложение 1 Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов..... | 14 |
| Приложение 2 План введения профстандарта | 19 |
| Приложение 3 Должностная инструкция социального педагога | 22 |

Глоссарий

Аттестация — определение, установление соответствия уровня знаний, квалификации работника занимаемой им должности. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Вид профессиональной деятельности — совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Воспитание — деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Должностная инструкция — это организационно-правовой документ, в котором определяются основные функции, обязанности, права и ответственность сотрудника организации при осуществлении им деятельности в определенной должности.

Должность — единица в штатном расписании организации, компании, которая отвечает требованиям для выполнения определенных работ, обязанностей, решения задач при соответствующих квалификации и образовании работника.

ЕКС — Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих. Квалификационные характеристики применяются в качестве нормативных документов или служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников.

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Квалификация — уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

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

Компетенция — заданное требование к знаниям и навыкам (трудовые функции), которые специалист должен выполнять на высоком уровне

Компетентность — овладение соответствующей компетенцией.

Метапредметная компетентность — освоенные способы деятельности по решению универсальных профессиональных задач.

Обобщенная трудовая функция — совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.

Образование — единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенного объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Образовательная организация — некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Педагогический работник — физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессия — род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

Реестр профессиональных стандартов — перечень профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайте программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты».

Трудовая функция — система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Трудовое действие — процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Трудовой кодекс — законодательный акт, регулирующий трудовые и связанные с ними отношения.

Введение

Проблема компетентности педагогических кадров приобретает всё большее значение в связи с тем, что возрастает уровень запросов родителей к образовательным организациям и педагогам, реализующим процессы воспитания обучающихся и формирования воспитательного пространства.

Актуальным становится повышение профессиональной компетентности педагогических работников с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Настоящие методические рекомендации предназначены для педагогических работников образовательных организаций и раскрывают этапы внедрения в ОО профессионального стандарта «Специалист в области воспитания». Методические рекомендации разработаны с учетом нормативно-правовых документов:

- Закон РФ «Об основных гарантиях прав ребенка» от 24.07.1998 № 124-ФЗ (изменения и дополнения от 20.07.2000)
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- «Профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. № 10н
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года».
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными 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».

Методические рекомендации раскрывают общее понимание роли Профессионального стандарта, его структуру, взаимосвязь обобщенных функций и должностной инструкции специалиста в области воспитания.

Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, которая необходима работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности или выполнения трудовой функции (часть 2 статьи 195.1 ТК РФ).

Применение профстандартов в организации деятельности образовательной организации осуществляется в следующих случаях:

- при приеме на работу для определения квалификации работника;
- при аттестации для определения соответствия занимаемой должности;
- при направлении работников на дополнительное профессиональное образование для определения вида обучения;
- при разработке должностных инструкций для определения трудовых действий и требований к знаниям, умениям;
- при разработке штатного расписания для определения наименования должностей.

Все работники образовательной организации должны соответствовать требованиям квалификационных справочников или профессиональных стандартов (часть 1 статьи 46, части 1, 2 статьи 52 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ). Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным должностям содержат различные требования к квалификации, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он будет использовать. С информацией по вопросам применения профессиональных стандартов можно ознакомиться в письме Минтруда России от 4 апреля 2016 года № 14-0/10/13-2253 (приложение 1).

Любой профстандарт имеет следующую структуру:

1. Общие сведения (наименование вида профессиональной деятельности, основная цель профессиональной деятельности, группа занятий, отнесение к видам экономической деятельности).
2. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).
3. Характеристика обобщенных трудовых функций.
4. Сведения об организациях — разработчиках профессионального стандарта.

Профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания» был утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» от 10 января 2017 № 10н.

Реализацию мероприятий планов по введению профстандарта необходимо завершить не позднее 1 января 2020 года.

Необходимость и актуальность Профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» значительно усилена приоритетами Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р. В Стратегии в качестве одной из групп основных механизмов ее реализации определены кадровые механизмы, включая «развитие кадрового потенциала в части воспитательной компетентности педагогических и других работников на основе разработки и введения профессионального стандарта специалиста в области воспитания, совершенствования воспитательного компонента профессиональных стандартов других категорий работников образования, физической культуры и спорта, культуры; модернизацию содержания и организации педагогического образования в области воспитания; подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образования и других социальных сфер деятельности с детьми в целях

обеспечения соответствия их профессиональной компетентности вызовам современного общества и задачам Стратегии» и др. [8].

В какой-то мере такое совпадение во времени двух приоритетных задач государственной социальной и образовательной политики можно считать закономерным, так как именно человеческий ресурс, формирующийся в процессе воспитания и социализации детей и молодежи, а затем в системе профессионального образования и профессиональной деятельности молодежи и других поколений граждан, является условием достижения приоритетов социально-экономического развития страны, модернизации всех сфер жизни общества и обеспечения их инновационного развития[1].

Что представляет собой профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания»

Профстандарт — это нормативно-методический документ, характеризующий вид профессиональной деятельности, обобщенные трудовые функции и уточняющие их трудовые функции, действия; профессиональные умения и знания работников, необходимые для реализации указанных трудовых действий; требования к образованию специалистов, а именно шесть должностей: **социальный педагог, старший вожатый, педагог - организатор, воспитатель, педагог-библиотекарь, тьютор.**

Общими для всех шести должностей являются характеристика вида профессиональной деятельности и ее цель.

Таблица 1

Профстандарт «Специалист в области воспитания»

| Вид профессиональной деятельности | Педагогическая деятельность в области воспитания обучающихся |
|--|---|
| Основная цель вида профессиональной деятельности | Организация воспитательного процесса с целью духовно-нравственного, интеллектуального, физического развития и позитивной социализации обучающихся на основе формирования у них опыта социально и личностно значимой деятельности, поддержки их социальных инициатив и учета индивидуальных потребностей |

Содержание вида и основной цели профессиональной деятельности специалиста в области воспитания раскрывается в системе обобщенных трудовых функций (далее — ОТФ), подчеркивающих специфику каждой должности, включенной в профстандарт.

Таблица 2

Обобщенные трудовые функции

| № п/п | Должность | Обобщенные трудовые функции | Трудовые функции |
|-------|--------------------|--|---|
| 1. | Социальный педагог | Социально - педагогическая поддержка обучающихся в процессе социализации | Планирование мер по социально-педагогической поддержке обучающихся в процессе социализации. |
| | | | Организация социально-педагогической поддержки обучающихся в процессе социализации. |

| | | | |
|----|-----------------------|--|--|
| | | | Организационно-методическое обеспечение социально-педагогической поддержки обучающихся |
| 2. | Старший вожатый | Организация деятельности детских общественных объединений в образовательной организации | Оказание обучающимся педагогической поддержки в создании общественных объединений |
| | | | Педагогическое сопровождение деятельности детских общественных объединений |
| | | | Развитие самоуправления обучающихся на основе социального партнерства социальных институтов |
| 3. | Педагог - организатор | Организационно - педагогическое обеспечение воспитательного процесса | Организационно-педагогическое обеспечение проектирования и реализации программ воспитания |
| | | | Организация работы по одному или нескольким направлениям внеурочной деятельности |
| | | | Организационно-методическое обеспечение воспитательной деятельности |
| 4. | Воспитатель | Воспитательная работа с группой обучающихся | Планирование воспитательной деятельности с группой обучающихся |
| | | | Организация социально и личностно значимой деятельности группы обучающихся |
| | | | Организационно-методическое обеспечение воспитательного процесса в группе обучающихся |
| 5. | Педагог-библиотекарь | Библиотечно - педагогическая деятельность в образовательной организации общего образования | Информационно-библиотечное сопровождение учебно-воспитательного процесса |
| | | | Проведение мероприятий по воспитанию у обучающихся информационной культуры |
| | | | Организационно-методическое обеспечение мероприятий по развитию у обучающихся интереса к чтению |
| 6. | Тьютор | Тьюторское сопровождение обучающихся | Педагогическое сопровождение реализации обучающимися, включая обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов |
| | | | Организация образовательной среды для реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов |
| | | | Организационно-методическое обеспечение реализации обучающимися, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов |

Далее в профстандарте дана развернутая характеристика содержания деятельности по каждой должности, соответствующей ОТФ, через описание трудовых действий, знаний и умений [6].

Как внедрить профстандарты в образовательной организации

Это делается поэтапно. Этапы внедрения профстандартов определяет само учреждение с учетом мнения представительного органа работников. Реализацию мероприятий по введению профессиональных стандартов необходимо завершить не позднее 1 января 2020 года (пункт 2 Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584). Для внедрения профессиональных стандартов в образовательной организации необходимо:

1. Издать приказ о создании рабочей группы.

2. Разработать план по организации применения профессиональных стандартов. План согласуется с профсоюзом (при наличии) (пункт 1 Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584). При внедрении профессиональных стандартов рекомендуется учитывать время, которое необходимо для приведения квалификации работников в соответствие требованиям профессионального стандарта.

План должен содержать:

- список профессиональных стандартов, которые будут применяться;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, обучении и дополнительном профессиональном образовании работников;
- этапы применения профстандартов;
- перечень документов, в которые надо внести изменения с учетом положений профстандартов.

Оформлять план внедрения профстандартов удобнее в форме таблицы, в которой нужно предусмотреть следующие графы:

- Этапы,
- Результат,
- Срок выполнения,
- Ответственный.

Пример шаблона плана приведен в информационном письме Общероссийского профсоюза работников образования и науки от 10.03.2017 № 122 «Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов». Каждая организация вправе выбрать приемлемый для себя формат

документа. Вариант оформления плана по внедрению профстандарта в ОО представлен в приложении 2.

О чем важно знать педагогическим работникам на этапе введения профстандарта

- Реализация профстандарта повлечет модернизацию локальной нормативно-правовой базы организации (трудовой договор, должностные инструкции, соглашения, коллективный договор и др.) Ознакомьтесь внимательно с этими документами!

- Профессиональный стандарт — это не должностная инструкция! Перечень возможных должностных обязанностей работника не относится к понятию «квалификация» и не входит в характеристику квалификации, то есть в профстандарт.

- Работник вправе отказаться получать дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО), если работодатель не предоставит ему гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и договором. Работодатель не вправе обязывать работников получать ДПО за счет их собственных средств.

- Для оценки готовности сотрудников к применению профессионального стандарта могут использоваться самооценка и административная оценка. Ее результаты могут стать основой для формирования индивидуального плана профессионального развития. Направление образовательно - методической траектории, уровень реализации педагогический работник определяет самостоятельно.

- С работником не может быть расторгнут трудовой договор, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте. Уволить его (если он отказывается проходить обучение) тоже не могут. В ТК РФ нет такого основания.

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

- К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством России в сфере образования (статья 331 ТК РФ). Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица со средним профессиональным или высшим образованием, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (часть 1 статьи 46 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ). Следует отметить, что требования профессионального стандарта незначительно отличаются от требований ЕКС работников образования. В большей степени изменения коснулись должности педагог - библиотекарь, которая появилась в стандарте «Специалист в области воспитания».

Требования к должности

| Требования ЕКС работников образования к должности | Требования профессионального стандарта к должности |
|---|---|
| <p>Педагог-организатор Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы</p> | <p>Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки»</p> |
| <p>Социальный педагог Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы</p> | |
| <p>Воспитатель (старший воспитатель) 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</p> | |
| <p>Тьютор Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет</p> | |
| <p>Старший вожатый Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы</p> | |

Литература

1. Вагнер, И. В. Развитие воспитания посредством реализации профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» [Электронный ресурс] // КиберЛенинка: [сайт] / И. В. Вагнер, Т. В. Волосовец. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-vozpitaniya-posredstvom-realizatsii-professionalnogo-standarta-spetsialist-v-oblasti-vozpitaniya>
2. Методические рекомендации Минтруда России по разработке профессиональных стандартов [Электронный ресурс] // Минтруд России: [сайт]. — Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/>
3. Митрофанова, В. Внедрение профессиональных стандартов: с чего начать, как провести первые аналитические этапы проекта? [Электронный ресурс] // HR-Portal: [сайт] / В. Митрофанова. — Режим доступа: <http://hr-portal.ru/blog/vnedrenie-professionalnyh-standartov-s-chego-nachat-kak-provesti-pervye-analiticheskie-etapy> .
4. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: [сайт].
5. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ Об организации в МОРФ работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015– 2018 гг.: приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 г. № 536 // Вестник образования России. — 2015. — № 15. — С.51–56.
6. Профессиональные стандарты [Электронный ресурс] Программно-аппаратный комплекс / Министерство труда и социальной защиты РФ, ВНИИ труда Минтруда России. — Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru> , для работы с программно-аппаратным комплексом необходима регистрация.
7. Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты РФ. — 2011–2018. — Режим доступа: <http://www.vcot.info/> .
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р г. [Электронный ресурс] // Российская газета: [сайт]. — Режим доступа: <https://rg.ru/2015/06/08/vozpitanie-dok.html>.

Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов

1. Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты? Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должны обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда. По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

2. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться? Разработка профессиональных стандартов в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (далее — Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46). Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями. Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.

3. Где можно ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов? Как узнавать о планах разработки (актуализации) профессиональных стандартов, о внесении изменений в профессиональные стандарты или принятии новых профессиональных стандартов? Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах Минтруда

России (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России (<http://vcot.info>). На этих же сайтах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке. Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации.

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.

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.

6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких — снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами? 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.

7. Распространяется ли 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.

8. Утвержденные Минтруд России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, 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. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах требования являются обязательными для применения? Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными. При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.). В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-либо допущения? Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ, должностные обязанности работников, при этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель

применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда. По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

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? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания. Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут. Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях 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. По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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.

11. Должны ли работники привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на

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

12. Если выполняемые работником обязанности шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий? Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений статьи 151 ТК РФ.

13. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов? 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. Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях. В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

План введения профстандарта

| № | Мероприятие | Форма работы | Срок выпол- нения | Ответ - ствен- ный |
|---|---|--|-------------------------|-----------------------------|
| Этап I. Организационно-правовое обеспечение и информационное сопровождение | | | | |
| 1 | Создание рабочей группы по разработке плана действий по переходу на профстандарты | Приказ, подписанный членами рабочей группы | | |
| 2 | Разработка и утверждение плана - графика внедрения профстандарта | Разработка плана - графика Издание приказа об утверждении плана - графика внедрения профстандарта | | |
| 3 | Издание приказа о назначении ответственного лица за внедрение профстандарта в учреждении | Издание приказа о назначении ответственного за внедрение профстандарта | | |
| 4 | Ознакомление педагогических работников с содержанием профессиональных стандартов «Педагог, «Педагог-психолог», организация обсуждения на педагогическом совете, с изменениями трудового законодательства в части применения профстандарта | Составление протокола педагогического совета по ознакомлению с профстандартами | | |
| 5 | Размещение информации на стенде в учреждении и на сайте учреждения | Размещение информации | | |
| Этап 2. Определение соответствия профессионального уровня работников требованиям профессионального стандарта | | | | |
| 6 | Проведение анализа профессиональных компетенций работников на | Разработка плана профессиональной подготовки и | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | соответствие профессиональным стандартам | переподготовки работников | | |
| 7 | Сверка наименования должностей работников в штатном расписании с наименованием должностей из профстандартов и квалификационных справочников | Список расхождений в наименованиях должностей, профессий Оформление протоколом решения о каждом расхождении | | |
| 8 | Определение необходимости профессиональной подготовки/или дополнительного профессионального образования работников на основе анализа квалификационных требований профессиональных стандартов | Численность работников, для которых необходима профессиональная подготовка и/или дополнительное профессиональное образование | | |
| 9 | Реализация плана профессиональной подготовки и/или дополнительного профессионального образования работников с учетом положений профессиональных стандартов | План с указанием численности работников по годам | | |
| 10 | Самооценка соответствия воспитателей требованиям профстандарта (выявление уровня подготовки к выполнению трудовых функций) Анализ затруднений педагогов при выполнении трудовых функций (совместное обсуждение результатов анализа и предложений) | Лист самооценки | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| 11 | <p>Определение ресурсов профессионального развития педагогов для выполнения трудовых функций в соответствии с профстандартом. Составление педагогами персонифицированных программ повышения профессионального уровня.</p> <p>Разработка и внедрение персонифицированных программ повышения квалификации педагогов (начинающих и опытных) на основе профстандарта</p> | Индивидуальный образовательный маршрут педагога | | |
| 12 | Разработка и принятие кодекса профессиональной этики педагогов ДОО | | | |
| 13 | Составление плана-графика аттестации работников/специалистов учреждения | План-график аттестации работников ОО | | |
| Этап 3. Приведение в соответствие локальных нормативных актов организации/учреждения | | | | |
| 14 | <p>Внесение изменений в документацию учреждения для приведения ее в соответствие с профессиональным стандартом</p> <p>Заключение эффективных контрактов с работниками</p> | <p>Внесение изменений в:</p> <ul style="list-style-type: none"> - коллективный договор; - правила внутреннего трудового распорядка; - положение об оплате труда; - должностные инструкции; - трудовой договор; - штатное расписание | | |
| 15 | Ознакомление работников с вновь разработанными локальными нормативными актами | Заключенные трудовые договоры, подписанные должностные инструкции | | |
| 16 | Введение профессиональных стандартов в ОО | Введение профессиональных стандартов | | |

Этап 4. Подведение итогов

| | | | | |
|----|---|--------------------------------------|--|--|
| 17 | Разработка отчета о проделанной работе по переходу на профстандарты | Подготовка отчета о выполнении плана | | |
|----|---|--------------------------------------|--|--|

Должностная инструкция социального педагога

Настоящая должностная инструкция разработана и утверждена на основании трудового договора с социальным педагогом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно - правовыми актами, регулирующими трудовые правоотношения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящая должностная инструкция определяет функциональные обязанности, права и ответственность социального педагога.

1.2. Социальный педагог назначается и освобождается от должности директором школы.

1.3. Социальный педагог должен иметь среднее или высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3-х лет на педагогических или руководящих должностях.

1.4. Социальный педагог подчиняется непосредственно заместителю директора по учебно-воспитательной работе.

1.5. Социальному педагогу непосредственно подчиняются классные руководители по вопросам социальной защиты учащихся.

1.6. В своей деятельности социальный педагог руководствуется Законом Российской Федерации «Об образовании», типовым положением «Об общеобразовательном учреждении», «Семейным кодексом» Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, решениями Правительства Российской Федерации и органов управления образованием всех уровней по вопросам образования и воспитания учащихся; административным, трудовым и хозяйственным законодательством; правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также Уставом и локальными правовыми актами школы (в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями директора, настоящей должностной Инструкцией), трудовым договором. Социальный педагог соблюдает Конвенцию о правах ребенка.

2. Функции.

Основными направлениями деятельности социального педагога являются:

2.1. Осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в школе и по месту жительства обучающегося.

2.2. Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности обучающегося и его микросреды, условий жизни.

2.3. Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, отклонений в поведении обучающихся и своевременное оказание им социальной помощи.

2.4. Установление сотрудничества с органами социальной защиты.

3. Должностные обязанности.

Социальный педагог выполняет следующие должностные обязанности:

Анализирует:

- личностные проблемы учащихся для оказания им своевременной социальной помощи и поддержки;
- перспективные возможности школы в области осуществления проектов адаптации учащихся в современной социальной среде;
- ход и развитие проектов и программ по адаптации учащихся.

3.1. Прогнозирует:

- последствия запланированных проектов и программ по адаптации учащихся;
- тенденции изменения ситуации в обществе и в образовании для внесения предложений по корректировке стратегии развития школы.

3.2. Планирует и организует:

- процесс разработки и реализации проектов и программ адаптации учащихся к современным социальным условиям;
- мероприятия по повышению профессиональной компетентности классных руководителей по вопросам социальной адаптации учащихся;
- сбор и накопление информации о детях, испытывающих проблемы по социальной адаптации;
- систему внешних связей школы, необходимых для успешного осуществления проектов и программ по адаптации учащихся;
- систему контроля за ходом проектов и программ адаптации, учащихся к современным социальным условиям.

3.3. Координирует:

- совместную деятельность отдельных участников проектов и программ по социальной адаптации учащихся;
- взаимодействие работников школы и привлекаемых представителей сторонних организаций по вопросам социальной адаптации учащихся.

3.4. Руководит деятельностью классных руководителей по социальной адаптации учащихся.

3.5. Контролирует:

- реализацию проектов и программ социальной адаптации;
- ресурсное обеспечение проектов и программ социальной адаптации в школе;
- выполнение принятых решений в области социальной адаптации;
- дальнейшую социальную адаптацию выпускников школы.

3.6. Корректирует ход реализации проектов и программ социальной адаптации учащихся.

3.7. Разрабатывает:

- нормативные документы для структур, участвующих в проектах и программах школы по социальной

- адаптации учащихся;
- отдельные фрагменты программ развития школы, других стратегических документов.

3.8. Консультирует:

- родителей и классных руководителей по социальной адаптации учащихся;
- лиц, привлекаемых к сотрудничеству со школой по вопросам социальной адаптации.

3.9. Содействует созданию:

- обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающегося;
- гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде.

3.10. Проходит периодические бесплатные медицинские обследования.

3.11. Соблюдает этические нормы поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие общественному положению сотрудника школы.

4. Права.

Социальный педагог имеет право в пределах своей компетенции:

4.1. Принимать участие:

- в разработке социальной политики и стратегии развития школы, в создании соответствующих стратегических документов;

- в разработке любых управленческих решений, касающихся вопросов социальной адаптации учащихся;

- в разработке положений о подразделениях, занимающихся вопросами социальной адаптации учащихся, их компетенции, обязанностях, полномочиях, ответственности;

- в ведении переговоров с партнерами школы по проектам и программам социальной адаптации учащихся.

4.2. Вносить предложения:

- о создании и ликвидации временных коллективов, групп и объединений, занимающихся проектами и программами социальной адаптации учащихся;

- о начале, прекращении или приостановлении конкретных проектов и программ социальной адаптации.

4.3. Устанавливать от имени школы деловые контакты с лицами и организациями, которые могут способствовать социальной адаптации учащихся.

4.4. Запрашивать для контроля и внесения коррективов рабочую документацию классных руководителей и воспитателей ГПД по вопросам социальной адаптации.

4.5. Контролировать и оценивать ход и результаты проектов и программ социальной адаптации учащихся, налагать вето на те из них, которые могут вызывать ухудшение здоровья учащихся, нарушением техники безопасности, не предусматривают профилактики, компенсации и преодоления возможных негативных последствий.

4.6. Требовать от участников учебно-воспитательного процесса соблюдения норм и требований профессиональной этики, выполнения принятых школьным сообществом планов и программ (носящих обязательный характер)

социальной адаптации учащихся.

4.7. Давать обязательные для исполнения распоряжения классным руководителям, воспитателям ГПД, психологу, классным воспитателям, младшему обслуживающему персоналу по вопросам социального характера.

4.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности обучающихся за проступки, дезорганизующие учебно-воспитательный процесс, в порядке, установленном правилами о поощрениях и взысканиях.

4.9. Повышать свою квалификацию.

4.10. Вставать на защиту профессиональной чести и достоинства.

4.11. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы специалиста, давать по ним объяснения.

4.12. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением педагогом норм профессиональной этики.

4.13. На конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

4.14. На все предусмотренные законодательством социальные гарантии.

4.15. На иные права, предусмотренные трудовым законодательством.

5. Ответственность. Социальный педагог несет ответственность:

5.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового порядка школы, законных распоряжений директора школы и иных локальных нормативных актов, должностных обязанностей, установленных настоящей инструкцией, в том числе за неиспользование предоставленных прав, социальный педагог несет дисциплинарную ответственность в порядке, определенном трудовым законодательством. За грубое нарушение трудовых обязанностей в качестве дисциплинарного наказания может быть применено увольнение.

5.2. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, социальный педагог может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством и Законом Российской Федерации «Об образовании». Увольнение за данный проступок не является мерой дисциплинарной ответственности.

5.3. За нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил социальный педагог привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.

5.4. За причинение школе или участникам образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей социальный педагог несет материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством.

5.5. В установленном законодательством Российской Федерации порядке учитель несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время организации экскурсионных поездок и мероприятий.

6. Взаимоотношения. Связи по должности.

Социальный педагог:

6.1. Работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.

6.2. Планирует свою работу на каждый учебный год под руководством заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

6.3. Получает от директора школы и заместителя директора по воспитательной работе информацию нормативно-правового характера.

6.4. Систематически обменивается информацией по вопросам, входящим в его компетенцию, с педагогическими работниками и заместителями директора школы.

6.5. Информировывает администрацию школы о возникших трудностях при осуществлении проектов и программ социальной адаптации учащихся.

6.6. Информировывает администрацию о возникших трудностях, проблемах.