

Актуальные вопросы внедрения и реализации профессиональных стандартов в сфере образования

Процесс внедрения и реализации профессиональных стандартов условно можно разделить на несколько этапов:

- подготовительный этап
- определение требований к работникам

Работодатель сам определяет порядок внедрения и реализации требований профессиональных стандартов. Но на каждом из этапов необходимо производить действия, определенные федеральными нормативно-правовыми актами. Рассмотрим отдельно каждый из выделенных этапов.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов, в части требований обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями и хозяйственными объектами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» 1 января 2020 г. заканчивается переходный период для всех профстандартов в сфере образования. Таким образом, до начала 2020 г. руководители образовательных организаций, в соответствии с утверждённым ими планами, согласованными в соответствии с п.1 постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов, в части требований обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями и хозяйственными объектами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» с профсоюзной организацией, должны обеспечить соответствие всех педагогических работников требованиям профстандарта.

План по организации применения профессиональных стандартов должен включать:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению (устав, коллективный договор, положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и др.).

Ответственность за несоблюдение требований профстандартов установлена ст.5. «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации. В соответствии с положениями статьи ответственность за однократное нарушение установлена в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб., а для юридических лиц от 30000 до 50000 руб. При повторном нарушении на должностных лиц может быть наложен штраф в размере от 10000 до 20000 руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет. Для юридических лиц штраф увеличивается до 50000 – 70000 руб.

При этом руководителям образовательных организаций следует обратить внимание, что положение о соответствии требованиям профстандарта распространяется и на работников не педагогических специальностей.

В ходе реализации подготовительного этапа работодателю необходимо принять решение, какие должности стоит переименовать. Может быть так, что вы не найдете в тексте профстандарта должность (профессию) работника. Не совершайте распространенную ошибку, считая, что на эту конкретную позицию стандарт не распространяется. Название профстандарта не есть наименование должности. Профессиональный стандарт разрабатывается не на должность или профессию, а на вид профессиональной деятельности. Вид профессиональной деятельности – это совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (п.2. Методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 170-н)

Если работа по какой-то должности, профессии, специальности дает работнику право на компенсации, льготы либо связана с ограничениями, то в трудовом договоре название должности нужно указывать так же, как оно приведено в профстандарте или в квалификационных справочниках. Если должность, предложенная в профстандарте, не совпадает с должностью в классификаторе, то согласно части третьей ст. 195.1 ТК РФ классификатор должен приводиться в соответствии с профессиональными стандартами, поэтому необходимо руководствоваться именно профессиональным стандартом

Определение требований к работникам

Требования к работникам определяются трудовым договором. В общем случае законодательство не предусматривает какой-либо унифицированной формы трудового договора (письмо Роструда от 09.08.2007 № 3043-6-0). Примерная форма предусмотрена только для отдельных категорий сотрудников. Например, форма трудового договора с сотрудником федерального бюджетного учреждения приведена в Рекомендациях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 424-н. Эту форму можно использовать в качестве шаблона трудового договора в любой организации. Вместе с тем, необходимо учесть, что работодатели, которые являются государственными или муниципальными учреждениями, до 2018 года должны перейти от трудовых договоров на эффективные контракты. В настоящее время в образовательных организациях Ставропольского края может использоваться примерная форма эффективного контракта, разработанная Краевой организацией профсоюза работников образования.

Работник не может не подписывать обновленную в соответствии с требованиями профстандартов должностную инструкцию или эффективный контракт, если новые требования его не устраивают. Отказ сотрудника будет неправомерным в том случае, если нормы установлены на официальном уровне. К примеру, если профстандарт воспитателя требует наличие диплома профучреждения, а у сотрудника его нет, то последнему в срочном порядке придется поступить в соответствующее заведение.

Работнику не обязательно знать и уметь все, что требует норматив. Как отмечают эксперты, в некоторых случаях необходимо подходить к вопросу индивидуально. К примеру, профстандарт бухгалтера дает общее описание специальности, охватывая все умения и навыки, которыми надлежит владеть универсалу. Вместе с этим работник крупной компании может быть узким специалистом, осуществлять деятельность только в одной или некоторых областях. Так, например, он может выполнять исключительно начисление зарплаты или только амортизации. В этом случае логичнее предъявлять только те требования, которые соответствуют его функциям на предприятии.

Вместе с тем, работодатель может устанавливать требования выше стандарта. Требования в профстандарте – это рекомендуемый общий набор знаний, которым может обладать «универсальный» сотрудник. Требовать от него знать что-то большее исходя из специфики деятельности организации, например иностранные языки, работодатель вправе. Такие требования должны быть закреплены в локальных документах организации, например в должностной инструкции (ст.8 ТК РФ). Аналогичные выводы можно сделать из письма Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253. Работодатель также с учетом специфики деятельности может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профстандартом по соответствующим трудовым функциям. Например, за счет трудовых функций и трудовых действий из других обобщенных трудовых функций одного профстандарта или трудовых функций из смежных профстандартов. В этом случае работодатель определяет соответствие сотрудника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, в том числе с учетом положений профстандартов, которые предусматривают данные трудовые действия.

О

Законодательство не регламентирует порядок определения соответствия квалификации работника требованиям профстандарта. Каждый работодатель определяет его самостоятельно исходя из потребностей и особенностей трудовой деятельности в организации и фиксирует этот порядок в своих локальных актах (возможно аудит, общественная аттестация, экзамен). Такая проверка может стать одним из этапов внедрения профстандартов в организации. Провести проверку может специальная рабочая группа. Итогом ее работы станет отчет о соответствии работников профстандартам, а также рекомендации по обучению тех сотрудников, чья квалификация либо знания и умения не соответствуют требованиям утвержденного профстандарта. При этом признание сотрудника не соответствующим требованиям профстандарта по итогам работы группы не может стать основанием для его увольнения. В ТК определены основания, по которым руководитель может освободить работника от занимаемой

должности. В перечне отсутствует такое понятие как "несоответствие профстандарту". Работнику понятно, что именно от него требуют. В соответствии с этим, он будет "подтягивать" свой уровень до необходимого.

Особое внимание следует уделить обеспечению соответствия работников требованиям стандартов к образованию и обучению. В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель должен обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогов на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Следует отметить, что Министерством образования и науки РФ совместно с Профсоюзом работников народного образования и науки РФ издано письмо №08-415 от 23 марта 2015 г. «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образования», в котором, в частности, указывается, что «Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры». Вместе с тем, данное письмо не является нормативным актом и не носит обязательного характера.

Обучение может оплачивать работодатель или сотрудник. Организация сама определяет, нужно ли ей за свой счет обучать работника (ч.1 ст.196 ТК РФ). Порядок обучения можно закрепить в коллективном договоре, трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему, в ученическом договоре (ч.2 ст.196, 199 ТК РФ). В зависимости от вида обучения организация обязана предоставить сотруднику определенные гарантии и компенсации. Например, когда сотрудника направляют на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется основное место работы и средний заработок (ст.187 ТК РФ). Закон позволяет включить в трудовой, ученический договоры пункт об обязательной отработке. Это условие до определенной степени гарантирует, что сотрудник, повысивший свою квалификацию за счет работодателя, сразу не уволится. Если же это произойдет, организация сможет компенсировать понесенные затраты, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст.249 ТК РФ). Срок отработки должен быть обоснованным.

В случае необходимости прохождения переподготовки необходимо учесть, что ее объем должен быть не менее 250 часов, при этом образовательная организация должна иметь лицензию на оказание данной образовательной услуги.

Если педагог отказывается от перевода на другую должность или прохождения переподготовки, то до января 2020 г. он будет исполнять обязанности в соответствии с занимаемой должностью. С окончанием переходного периода (с января 2020 г.) все работники, находящиеся на должностях педагогических работников должны соответствовать требованиям профстандарта и согласно ст.4 п.2 Федерального закона от 03 июля 2016 г. № 238 «О независимой оценке квалификации» могут быть направлены

руководителем образовательной организации (за счёт работодателя) на независимую оценку квалификации для получения свидетельства о квалификации. Если по результатам независимой оценки квалификации работник получил свидетельство, то он не может быть уволен из организации на основании несоответствия профессиональным стандартам. При этом, не следует смешивать понятия «аттестации на соответствие занимаемой должности» и «аттестацию на соответствие профессиональному стандарту». В случае, если педагог не пройдёт аттестацию на соответствие занимаемой должности, то он может быть уволен по ст.81 ч.3 Трудового кодекса Российской Федерации «вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации». В соответствии с Письмом МТиСЗ от 4 апреля 2016г. №14-0/10/В-2253 допуск работника к выполнению трудовых функций является полномочием работодателя, поэтому именно он принимает окончательное решение.