

Методические материалы по результатам поэтапного внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)

Оглавление

Вводные замечания.....	3
Нормативные правовые документы, регламентирующие использование стандарта	5
Требования к дифференциации уровней профессионального стандарта и списку профессиональных компетенций педагогов, с точки зрения требований профессионального стандарта.....	8
Подходы к разработке требований к дифференциации уровней.....	Ошибка! Закладка не определена.
профессионального стандарта педагога.....	Ошибка! Закладка не определена.
Общий порядок организации аттестации на основе профессионального стандарта	8
Инструктивные материалы	28
Инструкции для руководителей образовательной организации	28
Инструкция по составлению должностных инструкций в условиях применения профстандарта педагога.....	30
Инструкция руководителю по оплате труда педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)....	36
Инструкции для педагогов	39
Инструктивное письмо по оценке и самооценке квалификации с учетом нового законопроекта.....	39
Инструктивное письмо по проведению профессионального экзамена педагогических работников в условиях применения профстандарта педагога.....	44
Основные требования к должностным обязанностям педагогических работников с использованием перечня трудовых функций профессионального стандарта и состава его профессиональных действий	48

Вводные замечания

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций призвана объединить основные задачи в области повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, закрепленные в принятых ранее программно-целевых документах – государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 гг., государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика», Федеральной целевой программе развития образования на 2011 – 2015 гг.

Достижению результатов выполнения одного из приоритетных направлений данной программы – внедрению профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» - должна способствовать разработка нормативной и методической документации, регламентирующей использование профстандарта педагога.

Таким образом, разработка пакета документов по обеспечению внедрения профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее – профстандарт педагога) направлена на реализацию задач первой подпрограммы Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций¹ на 2015 – 2020 гг. (далее – Комплексная программа).

Профессиональный стандарт педагога – это сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагогов, определения его должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда и т.д.

В соответствии с Комплексной программой внедрение профстандарта педагога должно не просто повысить эффективность работы педагога, но создать принципиально новые механизмы модернизации педагогического образования и организации профессиональной деятельности педагога с опорой на профессиональный стандарт.

В процессе применения профстандарта педагога должны быть предусмотрены изменения в системе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, организации труда педагогов на реальных рабочих местах, решены задачи изменения оценки и оплаты труда педагогических работников, номенклатуры и замещения должностей,

¹ Программа утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 г. №3241п-П8

процедур аттестации и сертификации квалификаций, базирующихся на содержании и требованиях профстандарта педагога, разработаны предложения модернизации форм трудовых отношений на основе эффективного контракта.

В 2015 году по результатам первого и второго этапов внедрения профстандарта педагога при активном участии субъектов Российской Федерации разработан следующий перечень нормативной и методической документации, регламентирующей использование профстандарта педагога в соответствии с вышеуказанными требованиями Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций к профстандарту педагога:

1. Предложения по введению дифференцированных уровней квалификации профессионального стандарта (отраслевая рамка квалификаций).
2. Требования к формированию федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Образование и педагогические науки» на основе профстандарта.
3. Рекомендации по оценке и самооценке уровня профессиональных квалификаций педагога (учитель, воспитатель) с учетом нового законопроекта "Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации".
4. Модель квалификационного (профессионального) экзамена на определение квалификационного уровня педагога.
5. Предложения по организации нового порядка аттестации, основанные на профстандарте педагога.
6. Примерные документы для оформления трудовых отношений (примерный трудовой договор с педагогом, примерные должностные инструкции, рекомендации руководителю по оплате труда) и рекомендации по их составлению и применению на разных уровнях.

К данному перечню нормативных документов по решению подкомиссии Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке и применению профессиональных стандартов работников сферы образования разработаны методические материалы (методические рекомендации, методические письма, инструктивные материалы, модели и концепции), обеспечивающие решение основных задач управления качеством образования.

Таким образом, разработанный пакет документов является минимальной необходимой нормативной, методической и аналитической базой, позволяющей руководителям образовательных организаций при применении профессионального стандарта

педагога осуществлять основные функции управления образовательным процессом (в том числе по формированию кадровой политики), педагогическим работникам осуществлять профессиональное развитие, формировать индивидуальную карьеру, органам управления образованием обеспечивать качество работы образовательных организаций.

Данный пакет нормативных документов и методических материалов рекомендуется к использованию образовательными организациями, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, органами управления образованием субъектов Российской Федерации, а также Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Нормативные правовые документы, регламентирующие использование профессионального стандарта

Документы Федерального уровня:

ФЗ-273 "Об образовании в Российской Федерации"

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта педагога «(педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций № 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)

Примерная форма трудового с работником государственного (муниципального) учреждения (эффективный контракт) утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования оплаты в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

Приказ Министерством образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя»

Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

Постановление Правительства РФ от 26.10.2013 г. № 963 «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)»

Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»

Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы»

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Документы регионального уровня:

Нормативные документы, определяющие регламент предоставления государственной услуги "Аттестация педагогических кадров"

Документы локального уровня (уровень организации):

Трудовой договор (или эффективный контракт) с педагогом

Положение об оплате труда

Порядок проведения аттестации

Должностная инструкция учителя
Номенклатура должностей
Штатное расписание
Устав образовательной организации /новая редакция/
Программа развития образовательной организации
Основная образовательная программа образовательной организации
Коллективный договор
Правила внутреннего трудового распорядка
Положение о конфликте интересов педагогического работника
Локальные акты, сопровождающие методическую работу, положения по органам
местного самоуправления (совет педагогов, совет трудового коллектива)

Требования к дифференциации уровней профессионального стандарта и списку профессиональных компетенций педагогов, с точки зрения требований профессионального стандарта

Данный проект разработан во исполнение мероприятия №4 I Подпрограммы «Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы и является основой для определения четких принципов построения карьеры педагогического работника, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта).

Целенаправленное развитие обучающихся, формирование у них заявленных в федеральных государственных образовательных стандартах образовательных результатов (предметных, метапредметных и личностных) должно предполагать и профессиональный рост педагога.

Анализ нормативных документов показывает, что основными элементами системы профессиональной карьеры учителя выступают:

1. Квалификация как результат образования (с получением документа о профессиональной подготовке);
2. Уровни квалификации как ступени профессионального роста;
3. Квалификационная категория², то есть определение уровня квалификации, достаточного для поощрения специалиста и для определения спектра доступных для специалиста профессиональных действий;
4. Требования к системе (иерархии) должностей.
5. Профессиональный стандарт, описывающий профессиональную деятельность педагога, и оценка работника на соответствие требованиям профессионального стандарта.
6. Соединение в профессиональном стандарте педагога уровней квалификации, преподаваемых предметов, уровня общего образования и категорий обучающихся, т.е. основных элементов педагогического труда.

Дифференцированные уровни квалификации (квалификационные категории) как уровни профессионального развития педагога предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач, стоящих перед работником, зафиксированных в профессиональном стандарте педагога. В соответствии с международной практикой применения профессиональных стандартов, требования к

² В данных рекомендациях с целью расширения количества квалификационных категорий используется условное название «дифференцированные уровни квалификации»

дифференцированным уровням квалификации, включающие требования к компетентному исполнению задач и обязанностей на рабочем месте (на разных рабочих местах), должны быть заданы в профессиональном стандарте педагога.

Дифференцированные уровни квалификации педагога (учителя, воспитателя) определяют требования к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы, необходимым для выполнения определенной трудовой функции и имеют иерархически упорядоченную структуру. Определение дескрипторов и векторов уровней квалификации объясняет, как меняются знания, умения и компетенции от одного уровня к другому: как меняется характер ответственности, автономности, глубина и типы знаний, характер умений и др.

О разработке требований к дифференциации уровней профессионального стандарта педагога

В целях дифференциации уровней профессионального стандарта педагога в 2014 году была проведена экспертная работа по установлению соответствия содержания профессионального стандарта уровням квалификации.

По результатам экспертной работы определена возможность соотнесения трудовых действий к четырем уровням профессионального развития педагога (возможным *квалификационным категориям*) и подготовлены предложения по формулированию трудовых действий, соответствующих каждому уровню.

Обобщение результатов проделанной работы позволило разработать предложения по построению «горизонтальной карьеры учителя»³ - системы профессионального роста педагога, состоящей из четырех уровней квалификации (без учета входного (нулевого) уровня) (таблица 1).

Входной (нулевой) уровень означает реализацию процессов по организации или обеспечению образовательной деятельности (специалист в качестве помощника учителя осуществляет деятельность со специалистом, который несет ответственность за реализацию программы).

Первый уровень предполагает выполнение задач, поставленных педагогическими работниками с более высоким уровнем квалификации, а также самостоятельное определение задач собственной работы (первый полностью ответственный уровень педагогической деятельности).

Второй уровень предполагает самостоятельное компетентное осуществление учебной программы по предмету.

³ Стенограмма семинара-совещания экспертов по апробации и внедрению профстандарта педагога, 18.09.2015 г., МГППУ (тезисы выступления Ямбурга Е.А. и Сергоманова П.А.)

Третий уровень включает в себя нижележащие уровни и является показателем компетентности специалиста по проектированию образовательных программ. Достижение данного уровня предполагает наличие опыта педагогической деятельности.

Четвертый уровень связан с решением задач в области управления, то есть по реализации «содержательного» руководства деятельностью педагогов и заключается во владении навыками методической работы и наставничества.

Представленные в таблице №1 подуровни квалификации (квалификационные категории №6.1, 6.2, 7.1 и 7.2) соответствуют указанным выше первому, второму, третьему и четвертому дифференцированным уровням квалификации, которые рассматриваются также в разделах «Общий порядок организации аттестации на основе профессионального стандарта» и «Инструктивные материалы».

Наименование квалификационных категорий (подуровней квалификации) предлагается уточнить в процессе экспертного обсуждения.

Таблица 1 Характеристики подуровней квалификации (квалификационной категории)

Уровни	Подуровни	Категория	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний
УРОВЕНЬ 5	5	Нет	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>
УРОВЕНЬ 6	6.1	1	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая выполнение задач, поставленных педагогическими работниками с более высоким уровнем квалификации и/или определение задач собственной работы</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения</p>	<p>Применение готовых технологических или методических решений при выполнении профессиональной деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>
	6.2	2	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>

Уровни	Подуровни	Категория	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний
УРОВЕНЬ 7	7.1	3	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий в составе коллектива под руководством педагогическими работниками с более высоким уровнем квалификации</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>
	7.2	4	<p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p>

Разработка данной системы профессионального роста педагога потребует соотнесения уровней квалификации с уровнями профессионального образования. В частности, к уровню проектирования может быть допущен магистр или специалист с квалификацией бакалавра/ специалиста, имеющий опыт работы в школе по комбинированию, адаптации образовательных программ, творческому осуществлению образовательного процесса.

В качестве одного из вариантов решения задачи определения квалификационных требований при установлении дифференцированных уровней квалификации предлагаются следующие минимальные требования:

Требования к «входному/ нулевому» уровню, соответствующему новой должности – ассистент учителя/ воспитателя:

Требования к образованию:

1. Наличие среднего профессионального образования по специальностям: "Дошкольное образование", "Преподавание в начальных классах", "Педагогика дополнительного образования", "Специальное дошкольное образование", "Коррекционная педагогика в начальном образовании".

Требования к опыту работы: отсутствуют.

Требования к умениям:

Способность под руководством наставника к деятельности по обеспечению образовательной деятельности, по решению практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений, к участию в управлении решением поставленных задач. Применение знаний и практических умений при решении стандартных (типовых) задач. Умение под руководством наставника выбирать способы решения при изменяющихся условиях рабочей ситуации, корректировать профессиональную деятельность. Способность к самостоятельному поиску информации, необходимой для решения поставленных под руководством наставника профессиональных задач, применению профессиональных знаний теоретического и технологического характера.

Требования к знаниям:

- минимальные знания относительно общего содержания выполняемых работ;
- использование на практике базовых знаний в области организации и обеспечения образовательной деятельности.

Требования к профессиональным навыкам:

- базовые практические умения для выполнения заданий по организации и обеспечению образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования;

- применение полученных базовых практических умений для выполнения трудовых заданий согласно правилам и -процедурам.

Первый дифференцированный уровень соответствует квалификационной категории, получившей условное название «Учитель (учитель, педагог, воспитатель)».

Основные требования к установлению первого дифференцированного уровня квалификации:

Требования к образованию:

1. Наличие среднего профессионального образования по специальностям: "Дошкольное образование", "Преподавание в начальных классах", "Педагогика дополнительного образования", "Специальное дошкольное образование", "Коррекционная педагогика в начальном образовании", а также профессиональной переподготовки по профилю профессиональной деятельности.

2. Наличие высшего образования (уровень бакалавриата) по направлениям "Педагогическое образование", "Педагогическое образование с двумя профилями", "Психолого-педагогическое образование", "Специальное (дефектологическое) образование"

Требования к опыту работы:

Отсутствуют требования к опыту для специалистов, имеющих квалификацию бакалавра.

Требуется практический опыт не менее двух лет для специалистов, имеющих среднее профессиональное по специальностям: "Дошкольное образование", "Преподавание в начальных классах", "Педагогика дополнительного образования", "Специальное дошкольное образование", "Коррекционная педагогика в начальном образовании"

Требования к умениям:

- способность специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности, предполагающей определение задач собственной работы по достижению цели, способность к взаимодействию с другими специалистами, ответственность за результат выполнения работы;

- умение разрабатывать, контролировать, оценивать и корректировать направления профессиональной деятельности, принимать технологические решения. Способность применять профессиональные знания технологического характера, к самостоятельному поиску, анализу и оценке профессиональной информации. Способность к обеспечению и самостоятельному осуществлению образовательной деятельности.

Требования к знаниям:

- наличие широкого диапазона теоретических знаний, приобретенных на основе получения дополнительного профессионального образования и самообразования.

Требования к профессиональным навыкам:

- практические умения по обеспечению и осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.

- использование широкого набора практических умений в конкретной области трудовой деятельности. Анализ ситуации и выбор наиболее оптимальных путей реализации поставленного задания с учетом использования диапазона практических и теоретических знаний;

- анализ, интерпретация и адаптация полученной информации с учетом конкретной области деятельности. Разработка и применение методических приемов с использованием знаний и умений из различных профессиональных источников информации. Оценка результатов деятельности с точки зрения эффективности использованных подходов.

Второй дифференцированный уровень квалификации⁴ соответствует квалификационной категории «Учитель со стажем»».

Основные требования к установлению второго дифференцированного уровня квалификации:

Требования к образованию:

1. Наличие среднего профессионального образования по специальностям: "Дошкольное образование", "Преподавание в начальных классах", "Педагогика дополнительного образования", "Специальное дошкольное образование", "Коррекционная педагогика в начальном образовании", а также профессиональной переподготовки по профилю профессиональной деятельности.

2. Наличие высшего образования (уровень бакалавриата) по направлениям подготовки "Педагогическое образование", "Педагогическое образование с двумя профилями", "Психолого-педагогическое образование", "Специальное (дефектологическое) образование", а также профильного дополнительного профессионального образования (не менее 144 ч).

Требования к опыту работы:

Требуется практический опыт работы не менее пяти лет для специалистов со средним профессиональным образованием и не менее двух лет для специалистов с высшим образованием (уровень бакалавриата).

Требования к умениям:

- способность специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности, предполагающей определение задач собственной работы по достижению цели, способность к взаимодействию с другими специалистами, ответственность за результат выполнения работы;

- умение разрабатывать, контролировать, оценивать и корректировать направления профессиональной деятельности, принимать технологические решения;

- способность применять профессиональные знания технологического характера, в том числе инновационные, к самостоятельному поиску, анализу и оценке профессиональной информации;

- способность к обеспечению и осуществлению самостоятельной образовательной деятельности. Способность к проектированию образовательной деятельности.

Требования к знаниям:

- наличие широкого диапазона теоретических знаний, носящих специализированный характер в рамках области профессиональной деятельности.

Требования к профессиональным навыкам:

- практические умения по организации, обеспечению, осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования.

Использование широкого диапазона теоретических знаний, носящих специализированный характер в рамках области профессиональной деятельности для решения поставленных задач в условиях рабочей ситуации. Осознанное выполнение стандартных и разработка творчески - ориентированных подходов, направленных на выполнение трудовой деятельности с наибольшей эффективностью. Освоение

⁴ Шестой уровень квалификации в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №148 н от 12 апреля 2013 года.

инновационных подходов в практической деятельности. Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности.

Разработка методических подходов с использованием специальных знаний и умений и экспертных источников информации. Оценка результатов деятельности с точки зрения эффективности использованных подходов. Применение инновационных подходов и технологий в оценке результатов деятельности.

Третий⁵ дифференцированный уровень соответствует квалификационной категории с условным названием «Учитель-методист».

Основные требования к установлению третьего дифференцированного уровня квалификации:

Требования к образованию:

1. Наличие высшего образования (уровни магистратуры, специалитета) по направлениям подготовки "Педагогическое образование", "Педагогическое образование с двумя профилями", "Психолого-педагогическое образование", "Специальное (дефектологическое) образование", а также профильного дополнительного профессионального образования (не менее 72 ч).

Требования к опыту работы:

Требуется практический опыт не менее пяти лет.

Требования к умениям:

Решение задач методического, исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов образовательной деятельности.

Способность к обеспечению, осуществлению и проектированию образовательной деятельности.

Требования к знаниям:

Наличие новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера.

Требования к профессиональным навыкам:

- практические умения по организации, обеспечению, осуществлению, проектированию образовательной деятельности по образовательным программам дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования. Освоение инновационных подходов в практической деятельности. Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности.

Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов. Применение инновационных подходов и технологий в оценке результатов деятельности.

Четвертый дифференцированный уровень квалификации соответствует квалификационной категории с условным названием «Учитель-наставник»

Основные требования к присвоению четвертого дифференцированного уровня квалификации:

Требования к образованию:

1. Наличие высшего образования (уровень магистратуры) по направлениям подготовки "Педагогическое образование", "Психолого-педагогическое образование",

⁵ Седьмой уровень квалификации в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №148 н от 12 апреля 2013 года.

"Специальное (дефектологическое) образование", а также профильного дополнительного профессионального образования (не менее 144 ч).

Требования к опыту работы: требуется практический опыт более пяти лет.

Требования к умениям:

- определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организации;

- решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов;

- способность к организации, обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью.

Требования к знаниям:

Наличие новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера.

Требования к профессиональным навыкам:

- практические умения по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью.

- освоение и/или создание новых знаний в области педагогики или междисциплинарного и межотраслевого характера;

- решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов.

Таким образом, по результатам разработки и профессионально-общественного обсуждения данной системы профессионального роста педагога, должны быть определены «ступеньки», которые описывают уровень образования, опыт работы и требования к дополнительному профессиональному образованию.

Дифференцированные уровни квалификации

в профессиональном стандарте педагога

В соответствии с утвержденной структурой профессионального стандарта педагога профессиональная деятельность осуществляется в рамках двух обобщенных трудовых функций, первая из которых характеризует требования к образовательному процессу (его построению, содержанию), а вторая – к реализации образовательных программ, которые, в свою очередь, подразделяются на трудовые функции. В утвержденном профессиональном стандарте педагога отсутствуют специальные требования к выполнению вышеуказанных обобщенных трудовых функций. Это ставит задачу для разработки формальной рамки по определению квалификационного уровня, а также механизма, методики и технологий дифференциации уровней квалификации.

Попытка включения в профессиональный стандарт педагога специальных требований к установлению дифференцированных уровней квалификации предполагает внесение изменений в профессиональный стандарт педагога и расширяет количество трудовых функций (таблица 2).

Таблица 2. Предложение по внесению изменений в профессиональный стандарт педагога в части расширения количества и редакции формулировок трудовых функций

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции		
наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	5-6	Организация и обеспечение процесса обучения и воспитания	A/01.5	5
		Общепедагогическая функция. Обучение	A/02.6	6
		Воспитательная деятельность	A/03.6	6
		Развивающая деятельность	A/04.6	6
Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ	6 - 7	Организация и осуществление педагогической деятельности по реализации программ дошкольного образования	B/01.6	6
		Организация и осуществление педагогической деятельности по реализации программ начального общего образования	B/02.6	6
		Организация и осуществление педагогической деятельности по реализации программ основного и среднего общего образования	B/03.6	6
		Проектирование и управление педагогической деятельностью по реализации программ дошкольного образования	B/04.6	7
		Проектирование и управление педагогической деятельностью по реализации программ начального общего образования	B/05.6	7
		Проектирование и управление педагогической деятельностью по реализации программ основного и среднего общего образования	B/06.6	7
		Модуль «Предметное обучение. Математика»	B/07.6	6
		Модуль «Предметное обучение. Русский язык»	B/08.6	6

Требования к перечню профессиональных компетенций педагогов, с точки зрения требований профессионального стандарта педагога

Предложения по перечню требований к списку профессиональных компетенций педагогов, с точки зрения требований профессионального стандарта, были сформированы участниками апробации и внедрения профстандарта педагога в 2014 году, дополнены по результатам общественно-профессионального обсуждения, в котором приняли участие 1750 педагогических работников.

По результатам анализа и обобщения результатов экспертного обсуждения были определены следующие требования к перечню профессиональных компетенций педагогов:

профессиональная компетенция должна характеризовать способность применять знания, умения, опыт и личностные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности;

перечень профессиональных компетенций должен включать компетенции, необходимые для эффективного выполнения каждой трудовой функции, заявленной в профстандарте педагога;

перечень профессиональных компетенций должен быть включен в Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального педагогического образования и определять ожидаемые результаты освоения выпускниками основных профессиональных образовательных программ;

каждое трудовое действие должно быть обеспечено достаточным количеством профессиональных компетенций (рекомендуемое количество компетенций для каждого трудового действия – 5 – 7 компетенций);

при определении состава компетенций необходимо обеспечить рациональный учет специфики профессиональной деятельности педагогов, реализующих образовательные программы разных уровней общего образования с учетом особенностей контингента обучающихся.

Область применения дифференцированных уровней квалификации

Дифференцированные уровни квалификации задают требования к оценке квалификации педагогических работников в форме профессионального экзамена, определяют коэффициент надбавки к должностному окладу при разработке системы оплаты труда и являются основой разработки документов для осуществления кадровой политики, управления персоналом, организации обучения и аттестации работников, разработки должностных инструкций.

Разработка дифференцированных уровней квалификации является основой для создания отраслевой рамки квалификации и содействует разработке единых требований к

проведению оценки квалификации педагогических работников в форме профессионального экзамена. По инициативе работодателя или собственной инициативе педагог имеет возможность получить сертификат (свидетельство) об установлении искомого квалификационного уровня при условии успешной сдачи профессионального экзамена.

При разработке отраслевой рамки квалификации необходимо учитывать следующие требования дифференциации уровней квалификации в соответствии с содержанием профессионального стандарта педагога:

1. Трудовые функции, характеризующие дифференцированный уровень квалификации (или подуровень квалификации), должны описывать систему трудовых действий и выступать основой определения содержания профессиональной деятельности и формирования перечня профессиональных задач при актуализации действующих или разработке новых Федеральных государственных стандартов высшего образования;

2. Состав трудовых функций и трудовых действий должен обеспечить работодателю возможность их использования для оценки, а также расширения и усложнения содержания профессиональной деятельности работника в данной должности на конкретном рабочем месте (в том числе, при постановке новых задач и обязанностей, соответствующих другой трудовой функции и выполняемых в прежней должности);

3. Формулировка трудового действия должна соответствовать следующему определению: «трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача»⁶, что позволит при дифференциации уровней профессионального стандарта отразить в трудовых действиях требования к качеству выполнения работником профессиональных задач и к необходимому уровню его квалификации;

4. Формулировка трудового действия должна допускать оценку соответствия характеристик работника уровню квалификации, определенному в трудовой функции, например, в параметрах показателей уровня квалификации (квалификационной категории) работника (Приказ Минтруда)⁷.

5. Формулировка трудовых действий внутри трудовой функции должна позволять устанавливать соответствие подуровню квалификации (квалификационной категории) в пределах уровней, установленных национальной рамкой квалификации⁸, - 5, 6 уровня (подуровни 6.1 и 6.2) и 7 уровня (7.1 и 7.2) (табл.1), соответственно.

⁶ В соответствии с Приказом Минтруда России «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» №170н от 29 апреля 2013 г.

⁷ Приказ Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» №148н от 12 апреля 2013 г. Зарегистрирован в Минюсте 27 мая 2013, № 28534.

⁸ Там же

Общий порядок организации аттестации на основе профессионального стандарта

Материал разработан во исполнение мероприятия №7 первой подпрограммы «Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 г. №3241п-П8)

Аттестация педагогических работников регулируется общим и специальным нормативными правовыми актами. Общим правовым актом по аттестации работников является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), а специальным – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании).

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276 ; зарегистрирован в Минюсте России 23 мая 2014) аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

I. Применение работодателями профстандарта педагога при аттестации работников предполагает внесение изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация как формальная процедура проводится работодателем при замещении должности с целью подтверждения соответствия уровня квалификации педагогических работников занимаемым или замещаемым ими должностям, а

по результатам аттестации аттестационные комиссии формируют предложения о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников.

Проведение аттестации педагогов работодателем⁹ на основе профессионального стандарта предусматривает оценку качества выполнения профессиональной деятельности по реализации трудовых функций и обязанностей¹⁰, соответствующих должности и зафиксированных в должностной инструкции, трудовом договоре в форме эффективного контракта. Должностные инструкции должны быть составлены с учетом статьи 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012, с учетом перечня профессиональных задач, решаемых образовательной организацией, с учетом реальных профессиональных задач и на основе требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности в данной организации (включая трудовые функции и трудовые действия, поручаемые работнику, а также требования к квалификации и качеству результатов педагогической деятельности). Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками должностных обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

В целях проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе требований профессионального стандарта педагога рекомендуется внести минимальные дополнения в установленный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, порядок проведения аттестации¹¹.

Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается выборного

⁹ Первый вид аттестации (в целях работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям)

¹⁰ Перечень должностных обязанностей определяет руководитель образовательной организации в соответствии с профессиональными задачами организации из числа трудовых функций и трудовых действий соответствующего профессионального стандарта

¹¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276

органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа). Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

В представлении содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) сертификат об установлении дифференцированного уровня квалификации (квалификационной категории)
- е) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, составленных с учетом профессионального стандарта и возложенных на него трудовым договором.

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу)

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании организационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

В случае, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника должности, занятие которой предполагает наличие более высокого уровня квалификации, чем по той, которую он занимал, педагогический работник признается соответствующим должности, занятие которой предполагает наличие более высокого уровня квалификации. Если в организации по этой должности имеется вакансия, аттестационная комиссия даёт рекомендации работодателю о возможности назначения педагогического работника на соответствующую вакантную должность.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами

аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления.

Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

Результаты аттестации работник в праве обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие свидетельства (сертификаты) о присвоении дифференцированного уровня квалификации, соответствующего занимаемой должности;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д», возможна не ранее чем через год после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Аттестационные комиссии организации дают рекомендации 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» Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих и профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Аттестационные комиссии организации дают рекомендации работодателю о необходимости и направленности повышения квалификации, то есть задают основу определения персонифицированного маршрута (индивидуальной программы) повышения квалификации.

II. Определение уровня квалификации (квалификационной категории) педагогических работников может осуществляться как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника с целью объективной оценки уровня профессионализма в системе дифференцированных уровней квалификации (квалификационных категорий), определяемой отраслевой рамкой квалификаций, и такая оценка может быть получена в результате применения процедуры независимой сертификации персонала.

Оценка квалификации педагогических работников на установление квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) проводится в форме профессионального экзамена. Введение профессионального экзамена станет формой оценки и установления квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) прежде всего для педагогических работников, не имеющих на момент введения в действие нового порядка аттестации квалификационных категорий. Установление квалификационных категорий (дифференцированного уровня квалификации) становится основанием для установления соответствия занимаемой должности при введении системы иерархии должностей. Сравнение с действующей системой аттестации позволяет обнаружить, что действующая первая квалификационная категория соответствует второму и третьему дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – четвёртому уровню. Модернизация процедуры аттестации должна содействовать:

- 1) стимулированию целенаправленного карьерного роста, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- 2) определению необходимости персонифицированного повышения квалификации педагогических работников;
- 3) повышению эффективности и качества педагогической деятельности в системе критериев, определяемых требованиями профессионального стандарта педагога;
- 4) выявлению потенциальных возможностей педагогических работников и

определение перспектив их использования;

5) выполнению требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;

6) дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленного дифференцированного уровня квалификации и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам до момента вступления в силу нового порядка аттестации, действительны до окончания сроков их действия. Первая квалификационная категория соответствует второму и третьему дифференцированным уровням квалификации, высшая квалификационная категория соответствует четвертому дифференцированным уровням квалификации. Процедуру оценки квалификации на соответствие тому или иному дифференцированному уровню квалификации могут проходить педагоги, имеющие квалификационную категорию (первую или высшую) по результатам аттестации.

Профессиональный экзамен является формой оценки и установления новых квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации) педагогических работников.

Профессиональный экзамен в целях установления квалификационной категории (дифференцированного квалификационного уровня) педагогических работников осуществляется квалификационными комиссиями, формируемыми независимыми центрами оценки квалификации.

Оценка профессионального экзамена проводится с участием независимых экспертов.

По результатам профессионального экзамена педагогическому работнику выдается свидетельство/сертификат об уровне профессиональной квалификации.

Порядок проведения профессионального экзамена педагогических работников, в том числе наделение полномочиями центров оценки квалификации, структура и содержание оценки квалификации, устанавливается Советом по профессиональным квалификациям по согласованию с Координационным органом оценки квалификации и включает требования, предъявляемые к соискателям оценки квалификации, порядок подачи и рассмотрения заявлений соискателей, требования на установление квалификационных категорий (дифференцированных уровней квалификации), порядок проведения экспертизы и оценки профессионального экзамена с участием независимых экспертов, требования к уровню

подготовки и квалификации независимых экспертов, порядок подачи и рассмотрения апелляций соискателей оценки квалификации.

Инструктивные материалы

Инструкции для руководителей образовательной организации

Инструктивное письмо по учету требований профстандарта при приеме на работу (определение соответствия должности, заключение трудового договора) в условиях применения профстандарта педагога.

В связи с тем, что подходы к использованию профессионального стандарта могут лежать как в области регулирования деятельности педагога, так и в области развития и совершенствования качества профессиональной деятельности, профессиональному сообществу должны быть представлены конкретные и прозрачные механизмы использования стандарта, отражающие его влияние на оценку квалификации специалиста и качество профессиональной деятельности.

Одним из таких механизмов, непосредственно вытекающих из результатов внедрения профессионального стандарта, является механизм совершенствования отношений работника и работодателя на конкретном рабочем месте – процедура формирования описания должности в конкретной образовательной организации и формирование должностной инструкции как основной части трудового договора.

Описание профессиональной деятельности в современных подходах строится с опорой на схему «субъект профессиональной деятельности – профессиональная среда». При этом под субъектом деятельности понимается работник, а под профессиональной средой – технологии и средства деятельности. Однако, как было показано нами еще 80х годах (Забродин Ю.М., 1980 - 2000), такой подход, вполне подходящий для описания вида и содержания профессиональной деятельности в целом, оказывается мало продуктивным при анализе и описании реальных отношений работника и администратора (работодателя) на конкретном рабочем месте¹².

Для расширения возможностей психологического анализа следует признать, что описание и анализ деятельности, в том числе, профессиональной деятельности, должны учитывать, как минимум, два уровня – общий, определяющий особенности данного вида

¹² Ю.М. Забродин. Очерки теории психической регуляции деятельности. Магистр, М., 1997; Психология личности и управление человеческими ресурсами. Финстатинформ, М., 2000.

профессиональной деятельности, и локальный, определяющий особенности реальных отношений работника на конкретном рабочем месте.

На *общем уровне* специфицируются миссия данного класса организаций, профиль организации, производимый продукт и способ его производства (профессиональная среда, необходимые ресурсы, средства и технологии производства), необходимые рабочие места и работники (персонал, специалисты, штатное расписание и др.), в том числе, общие описания трудовых функций и трудовых действий, а также требования, важные для эффективного их выполнения (то есть требования к профессионалу, любому работнику-специалисту данной профессии).

На *локальном уровне* описываются структуры и регуляторы отношений работника и работодателя на конкретном рабочем месте в данной организации – профессиональные задачи и конкретные условия их выполнения, характеристика рабочего места, средства и методы работы, требования к персоналу, перечень должностей, объем выполняемых работ и порядок оплаты труда, процедуры отбора и расстановки кадров, в том числе, при замещении и освобождении от должности и другие составляющие трудового договора. При этом наиболее сложным вопросом становится согласование требований со стороны работодателя к работнику и его квалификации при занятии данной должности, - и требований со стороны работника к объемам и условиям работы, оценке качества и оплате его труда.

Для решения перечисленных вопросов предлагается ввести ключевое для локального уровня понятие – *профессиональная роль* работника в данной организации. Профессиональная роль предполагает описание конкретных *профессиональных задач*, предлагаемых для решения на данном рабочем месте в данной организации и является важнейшим звеном конкретизации отношений работника и работодателя. *Перечень профессиональных задач* и *перечень должностей* становятся двумя основаниями выбора работника при заключении трудового договора.

Перечень профессиональных задач формулируется, составляется и согласовывается работодателем и работником:

на основании *профиля* и программы развития организации с учетом требований *профессионального стандарта* – трудовых функций и трудовых действий, необходимых для решения данных задач¹³,

на основании перечня предлагаемых (имеющихся) должностей¹⁴, имеющихся в *штатном расписании* и перспектив развития организации

¹³ При этом перечень трудовых функций и действий для конкретной профессиональной роли может быть составлен и разных профессиональных стандартов (например, психолога-педагога и психолога социальной сферы).

С учетом разработанных ранее моделей и рекомендаций по апробации и внедрению профессионального стандарта педагога *профессиональная роль* (и определенный ею перечень профессиональных задач) позволяют связать требования профессионального стандарта данной профессии с работой в конкретной должности в данной организации. Таким образом, каждая должность наполняется содержательным описанием тех профессиональных задач, которые должны быть выполнены работником, и это содержание становится основной частью *должностной инструкции (должностных требований)*, согласованных с профессиональным стандартом реализуемой профессиональной деятельности в данной организации.

Инструкция по составлению должностных инструкций в условиях применения профстандарта педагога.

Должностная инструкция – это документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к Работнику, занимающему эту должность. Должностные инструкции для педагогов должны быть составлены на основе требований трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012, требований профессионального стандарта педагога к выполняемой профессиональной деятельности (трудовой функции).

Содержание должностной инструкции

Составление и оформление Должностной инструкции производится с учетом требований государственного стандарта организационно-распорядительной документации. Стандарт устанавливает набор обязательных правил оформления отдельных реквизитов организационно-распорядительной документации, а также требования к структуре текста Должностной инструкции.

Структура текста документа включает в себя следующие обязательные разделы.

Общие положения.

Функции.

Должностные обязанности.

Права.

Ответственность.

¹⁴ Перечень должностей необходимо согласовать с номенклатурой должностей, действующей в данной отрасли.

Взаимоотношения (связи по должности).

Раздел «Общие положения»

В разделе:

1. Устанавливается сфера деятельности данного Работника. Полностью указывается его должность в соответствии со штатным расписанием, указывается полное название структурного подразделения с учетом наличия структурного деления подразделений на группы, отделы, департаменты, блоки.

2. Обозначается порядок назначения на должность и освобождения от занимаемой должности, порядок согласования кандидатуры на данную должность.

3. Указывается наименование должности, которую замещает и которой замещается в случае необходимости данный Работник.

4. Определяются квалификационные требования, уровень знаний и навыков

5. Указывается должность непосредственного руководителя Работника и должностные лица, которыми он руководит. Указывается должность руководителя, от которого данный Работник может получать дополнительные распоряжения, а также приоритетность выполнения распоряжений.

6. Перечисляются нормативные документы (внутренние и государственные), которыми руководствуется Работник в своей деятельности.

Раздел «Функции»

В данном разделе определяются направления деятельности Работника в соответствии с функциями структурного подразделения, закрепленного в Положении о структурном подразделении.

Перечисляются функции (трудовые функции, заявленные в профстандарте педагога), которые полностью или частично выполняются Работником, занимающим данную должность. Формулируются основные задачи Работника данной должности, предмет его деятельности, участок работы.

Раздел «Должностные обязанности»

Перечисляются конкретные функциональные обязанности (трудовые действия, соответствующие выполняемой трудовой функции и зафиксированные в профстандарте педагога¹⁵), которые выполняет Работник, занимающий данную должность - используются формулировки: «ведет подготовку ...», «организует...», «изучает...», «анализирует...», «разрабатывает рекомендации...», «осуществляет поиск...», «привлекает ...» и т.п.

¹⁵ Приложение 1

Указывается форма участия Работника в управленческом процессе или выполняемые им роли. Например, «руководит...», «утверждает...», «обеспечивает...», «подготавливает...», «рассматривает...», «исполняет...», «контролирует...», «согласовывает...», «представляет...», «курирует...» и т.д.

Описание должностных обязанностей должно быть согласовано с функциями структурного подразделения, в которое входит данная должность.

Обязательный блок педагогических работников включает перечень обязанностей, указанных в статье №48 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

1) осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

3) уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивает у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышает свой профессиональный уровень;

8) проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдает устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

Раздел «Права»

Определяются права, предоставляемые Работнику для выполнения возложенных на него функций и обязанностей. Например, право подписи или согласования финансовых, организационно-распорядительных, нормативных и иных внутренних и внешних документов, предоставляемое работнику в соответствии с занимаемой должностью.

Перечисляются основные права, предоставляемые данной должности, по отношению к другим функциональным подразделениям организации или внешним организациям. Права ограничиваются согласно принятому в организации порядку, учредительным, уставным, договорным, нормативным и другим документам.

Обязательный блок для **педагогических работников** включает следующие формулировки трудовых прав, указанные в статье №47 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

Раздел «Ответственность»

Указываются виды ответственности, которую несет Работник за качество и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, утерю или порчу вверенных ему материальных ценностей, документов и т.д. в соответствии с действующим законодательством РФ и внутренними нормативными документами.

Для материально ответственных должностей в обязательном порядке указывается необходимость заключения Договора о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

Указывается ответственность Работника за разглашение служебной и коммерческой тайны организации и иных сведений, которые могут нанести ущерб или повлиять на авторитет организации.

Для педагогических работников в обязательном порядке указывается ответственность педагогических работников, зафиксированная в федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»:

За неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение учителем начальных классов обязанностей учитывается при прохождении им аттестации.

За оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

За использование образовательной деятельности для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Особым пунктом следует указать, что в соответствии с действующим законодательством, работник несет ответственность за:

- разглашение сведений конфиденциального характера, утерю документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам любых документов компании, не предусмотренную законодательством или интересами Компании;

- сбор сведений, составляющих коммерческую тайну, если данная информация не является необходимой для осуществления работником своих должностных обязанностей;

- незаконное получение денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами имущественного характера за совершение действий (бездействия) в связи с занимаемым служебным положением;

- неправомерный доступ к компьютерной информации, создание, использование и распространение вредоносных программ для ПК, нарушение правил эксплуатации ПК или их сети;

- разглашение персональных данных другого лица.

«Взаимоотношения (связи по должности)»

Перечисляется круг должностных или юридических лиц (внутри и вовне организации), с которыми работник вступает в служебные взаимоотношения и обменивается информацией.

Требования к оформлению должностных инструкций

«Наименование документа»

Содержит полное название должности в соответствии со штатным расписанием с указанием полного названия структурного подразделения, включая название отдела, департамента или управления.

Гриф утверждения документа

Гриф утверждения состоит из слова УТВЕРЖДАЮ, полного наименования должности лица, утверждающего документ, личной подписи, ее расшифровки и даты.

Гриф согласования документа

Гриф согласования состоит из слова СОГЛАСОВАНО, полного наименования должности лица, с которым согласовывается документ, личной подписи, ее расшифровки и даты.

Реквизит «Дата документа»

Реквизит «Дата документа» содержит даты согласования, утверждения документа и ознакомления с ним работника.

Срок утверждения

Должностная инструкция утверждается Директором образовательной организации в течение 14 календарных дней с момента введения должности в штатное расписание образовательной организации.

Порядок подготовки должностных инструкций

Должностные инструкции иницируются и разрабатываются руководителями структурных подразделений в сотрудничестве с отделом кадров. Ответственные работники отдела кадров оказывают консультационную помощь при разработке Должностных инструкций и участвуют в их согласовании.

Не допускается составление одной инструкции сразу для нескольких должностей. Для каждой должности в штатном расписании организации составляется отдельная инструкция.

Должностные инструкции должны быть заменены и заново утверждены в следующих случаях:

- изменение организационной структуры;
- изменение наименования организации или структурного подразделения;
- изменение наименования должности;
- расширение полномочий должности или изменение обязанностей;
- изменение функций подразделения, затрагивающие функциональные обязанности должности.

Срок утверждения должностной инструкции: 14 календарных дней с момента произошедших изменений.

Должностная инструкция должна отражать актуальные должностные обязанности, соответствовать реальным функциям, выполняемым работником на данном рабочем месте.

Необходимо избегать дублирования должностных обязанностей различными должностями внутри одного Структурного подразделения.

Инструкция руководителю по оплате труда педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)

Основой реализации дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и является идея эффективного контракта, который призван стимулировать повышение качества работы педагогов.

Эффективный контракт не является новой правовой формой трудового договора, а включает изменения, касающиеся заработной платы и условий ее выплаты.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его 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.

Нормативная база эффективного контракта в сфере образования определена рядом документов:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;

4. 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»;

5. Письмом Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»».

6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

В эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы:

- 1) трудовая функция,
- 2) показатели и критерии оценки эффективности деятельности,
- 3) размер и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, определенные с учетом рекомендуемых показателей.

Виды выплат стимулирующего и компенсационного характера:

Конкретизация выплат стимулирующего и компенсационного характера осуществлена в приказе Минтруда России №167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями

Инструкции для педагогов

Инструктивное письмо по оценке и самооценке квалификации с учетом нового законопроекта

Документ разработан во исполнение мероприятия №4 первой подпрограммы «Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 г. №3241п-П8).

Оценка квалификации осуществляется в целях: создания условий для участия работников в непрерывном образовании; повышения профессиональной мобильности работников; повышения роли работодателей в развитии профессиональных квалификаций; установления и (или) подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта; оценки и повышения качества профессионального образования и обучения.

В соответствии с статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации профессиональные стандарты характеризуют квалификацию, необходимую работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Оценка квалификации применяется при определении соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям и осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 № 276. Целью оценки квалификации педагогических работников при прохождении аттестации является установление соответствия профессионального уровня педагогических работников занимаемым ими должностям, то есть установление или подтверждение возможности выполнения должностных обязанностей, заявленных в должностных инструкциях, с заданным уровнем эффективности.

Дополнительно в целях организации и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации в 2015 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) подготовлен и направлен на профессионально-общественное обсуждение¹⁶ проект федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – законопроект). Данный законопроект устанавливает правовые основы оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам (далее - оценка квалификации), а также подтверждения профессиональных квалификаций в Российской Федерации.

Указанный законопроект предусматривает, что потребность в проведении оценки квалификации работников приоритетно определяется работодателем и может осуществляться по его направлению. При прохождении оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам по направлению работодателя с отрывом от работы за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата, а также производится оплата командировочных расходов. Затраты на проведение оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам освобождаются от налогообложения. Право работников согласиться на оценку квалификации на соответствие профессиональным стандартам реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Таким образом, прохождение процедуры оценки квалификации для работника является добровольным.

Новый законопроект определяет общие требования к процедуре проведения оценки профессиональной квалификации. Оценка квалификации проводится Центром оценки квалификации, полномочия которого подтверждены соответствующим Советом по профессиональным квалификациям¹⁷. Центр оценки квалификации формирует квалификационные (экспертные) комиссии для проведения профессиональных экзаменов в порядке, утвержденном Советом по профессиональным квалификациям. Оценка соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта осуществляется в форме профессионального экзамена¹⁸, проводимого центром оценки квалификации в соответствии с требованиями, утвержденными Советом по профессиональным квалификациям.

¹⁶Источник: http://regulation.gov.ru/project/19395.html?point=view_project&stage=2&stage_id=18837

¹⁷ Совет по профессиональным квалификациям представляет Координационному органу предложения о перечне наименований профессиональных квалификаций педагога, которые планируется подтверждать центрами оценки квалификаций, и их описание

¹⁸ См. отдельный раздел данного пакета документов

В нашем случае основу оценочной базы для проведения оценки и самооценки квалификаций педагогических работников (учителей, воспитателей) задает профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель).

Целью оценки квалификации в форме профессионального экзамена является установление дифференцированного уровня квалификации педагогического работника (т.е. установление соответствия профессионального уровня педагогического работника требованиям профстандарта). Оценка квалификации в форме профессионального экзамена проводится по следующим группам критериев:

В области оценки реальных профессиональных достижений:

Динамика достижения обучающимися предметных результатов освоения программы отдельного учебного предмета;

Динамика развития личностных и метапредметных результатов обучающихся.

В области освоения педагогом новых теоретических подходов и технологий:

Умение выявлять обучающихся с проблемами здоровья и развития;

Умение применять психолого-педагогические технологии для оказания адресной помощи обучающимся с проблемами здоровья и развития

В области владения профессиональными компетенциями (в соответствии с выполняемыми должностными обязанностями, направлением профессиональной деятельности, типом и видом образовательной организации).

При выделении показателей и параметров оценки ключевых компетенций педагогической деятельности центрам оценки квалификации рекомендуется учитывать требования к педагогическим работникам, определенные в профессиональном стандарте и/или Едином квалификационном справочнике должностей руководителей специалистов и служащих.

Самооценка профессиональной деятельности учителя

Самооценка профессиональной деятельности осуществляется педагогом самостоятельно перед аттестацией/прохождением профессионального экзамена.

Самооценка предусматривается также как этап сдачи профессионального экзамена педагога, и в этом случае становится обязательным элементом процедуры, который предполагает заполнение Карты самооценки (самообследования) профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации¹⁹.

¹⁹ Карта самооценки (самообследования) профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации представлена в методическом приложении к проекту документа.

При работе с Картой самооценки (самообследования) профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации следует давать подробные ответы на те вопросы, которые относятся к видам профессиональных задач, которые реализует педагог в соответствии с должностными обязанностями, зафиксированными в должностной инструкции данной организации.

Карта самооценки (самообследования) профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации, а также заявление и портфолио педагога направляются в Центр оценки квалификации для проведения заочного этапа оценки квалификации с целью установления дифференцированного уровня квалификации²⁰.

Примерная карта самооценки (самообследования) профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации

Карта самооценки (самообследования) профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации - квалификационной категории

_____ (ФИО),

представленная к присвоению _____ дифференцированного уровня квалификации – квалификационной категории

Самообследование производится в соответствии с критериями, показателями и механизмами их оценки, рекомендованными Федеральным органом исполнительной власти Российской Федерации и утвержденными органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Рекомендуемые критерии проведения самообследования профессиональной деятельности педагога на установление дифференцированного уровня квалификации

1. Сведения о соискателе профессионального (дифференцированного) уровня квалификации педагога

С какого года Вы работаете в сфере образования?	
На основании какого федерального государственного образовательного стандарта Вы реализуете образовательную программу?	ФГОС, ОС (в этом случае приводится текст или ссылка на ФГОС)
Количество обучающихся по образовательной программе на момент аттестации	
Имеет ли образовательная программа	Да (с какого года? _____)

²⁰ См. соответствующий раздел пакета

государственную аккредитацию	Нет (причины _____)
Включена ли в Вашу профессиональную деятельность работа по следующим направлениям: 1) работа с одаренными обучающимися; 2) работа в условиях реализации программ инклюзивного образования; 3) преподавание русского языка обучающимся, для которых он не является родным; 4) работа с обучающимися, имеющими проблемы в развитии; 5) работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми категориями обучающихся, в том числе имеющих отклонения в социальном поведении.	Да (по какому из направлений)
Устав образовательной организации, лицензия на право ведения образовательной деятельности	Реквизиты документов, ссылка на их размещение в открытом доступе
Информационный ресурс образовательной программы	Ссылка на сайт (часть портала) конкретной образовательной программы, а также всей образовательной организации в целом
Прилагаемые материалы: План и отчет о выполнении плана работы Видеозаписи уроков, Ведомости с результатами обучения, воспитания и развития обучающихся	Указать наименование прилагаемых материалов

2. Самооценка реальных профессиональных достижений

2.1 Динамика достижения обучающимися предметных результатов освоения программы отдельного учебного предмета

2.2 Динамика развития личностных и метапредметных результатов обучающихся

3. Самооценка профессионально-личностных качеств педагога как части квалификации

4. Самооценка владения профессиональными компетенциями и трудовыми действиями, заявленными в профессиональном стандарте, в соответствии с направлением профессиональной деятельности, типом и видом образовательной организации, содержанием педагогической деятельности и задачами в данной должности.

Инструктивное письмо по проведению профессионального экзамена педагогических работников в условиях применения профстандарта педагога

Модель профессионального экзамена разработана во исполнение мероприятия №6 первой подпрограммы «Внедрение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 г. №3241п-П8).

Модель экзамена на определение квалификационного уровня педагога включает в качестве методического приложения методику оценки соответствия педагогических работников уровню профессионального стандарта педагога и задает основные шаги процедуры сертификации квалификаций.

Профессиональный экзамен является формой оценки квалификации педагога на соответствие требованиям профессионального стандарта и предусматривает выдачу свидетельства (сертификата) об установлении дифференцированного уровня квалификации (квалификационной категории). В соответствии с проектом федерального закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» проведение профессионального экзамена в целях установления квалификационного уровня педагогических работников осуществляется квалификационными комиссиями, формируемыми независимыми центрами оценки квалификации.

Введение профессионального экзамена как форма оценки и установления дифференцированных уровней квалификации (квалификационной категории) затрагивает педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий до момента введения в действие нового порядка аттестации, основанного на профстандарте педагога. Первая квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, должна соответствовать второму и/или третьему дифференцированным уровням квалификации, а высшая квалификационная категория – четвёртому дифференцированному уровню квалификации. Порядок проведения профессионального экзамена педагогических работников, в том числе наделение полномочиями центров оценки квалификации, структура и содержание оценки квалификации, устанавливается Советом по профессиональным квалификациям по согласованию с Координационным органом оценки квалификации и включает требования, предъявляемые к соискателям оценки квалификации, перечень заявительных документов, порядок подачи и рассмотрения документов заявителя, описание

и содержание процедур оценки, средства и инструменты оценки, порядок проведения экспертизы и оценки профессионального экзамена с участием независимых экспертов, требования к уровню подготовки и квалификации независимых экспертов, порядок подачи и рассмотрения апелляций соискателей оценки квалификации.

При формировании квалификационных комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. В состав квалификационных комиссий включается представитель соответствующего профессионального союза.

К профессиональному экзамену допускаются лица, имеющие квалификацию педагога (учителя, воспитателя) по уровням подготовки среднего профессионального образования, бакалавриата, магистратуры, специалитета, аспирантуры.

Порядок проведения профессионального экзамена на определение квалификационного уровня педагога включает в себя:

1. подачу письменного заявления соискателя в центр оценки квалификации, с предъявлением паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, в том числе при направлении соискателя работодателем,
2. формирование квалификационной и апелляционной комиссии для проведения профессионального экзамена,
3. проведение самооценки,
4. проведение заочного этапа профессионального экзамена²¹,
5. проведение (по усмотрению субъекта Российской Федерации) очного этапа профессионального экзамена в ходе посещения образовательной организации квалификационной комиссией,
6. составление рекомендаций для соискателя о развитии профессиональных квалификаций,

²¹ Предоставляется на выбор субъекта РФ два варианта оценки соответствия профессионального уровня и компетенций педагога требованиям профессионального стандарта:

- в очной форме на основании данных, полученных при посещении уроков, изучении документации, опросе учеников, специалистов и администрации образовательной организации;

- в заочной форме на основании предоставления пакета документов педагогического работника (на бумажном и/или электронном носителе), предоставленного по запросу центра оценки квалификаций, включающего, в том числе, видеозаписи уроков, внеклассных мероприятий.

7. выдачу заключения квалификационной комиссии, в том числе свидетельства об уровне профессиональной квалификации.

Требования на соответствие уровням квалификации утверждаются Советом по профессиональным квалификациям. Примерные требования разрабатываются центрами оценки квалификации и включают систему оценки освоения педагогом новых теоретических подходов и технологий (умение выявлять обучающихся с проблемами здоровья и развития, умение применять психолого-педагогические технологии для оказания адресной помощи обучающимся); систему оценки степени овладения педагогом (учителем, воспитателем) практическими компетенциями, заявленными в профессиональном стандарте педагога и зафиксированными в должностных обязанностях педагога.

Для каждой должностной обязанности (трудового действия), должен быть разработан комплекс профессиональных практических компетенций по четырем дифференцированным уровням квалификации (квалификационным категориям). На основании данных компетенций центр оценки квалификации разрабатывает комплект оценочных показателей и параметров.

Заявленный педагогическим работником дифференцированный уровень квалификации устанавливается, если при оценке квалификации педагог набрал не менее 75% от максимального количества баллов. По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю выдается заключение квалификационной комиссии о присвоении педагогу уровня квалификации на определенный срок. Успешное прохождение профессионального экзамена является основанием для выдачи педагогическому работнику свидетельства об уровне профессиональной квалификации, установленного Советом по профессиональным квалификациям.

По результатам успешной сдачи профессионального экзамена соискателю устанавливается искомый дифференцированный уровень квалификации. Срок действия установленного дифференцированного уровня квалификации – пять лет. Педагогический работник имеет право до окончания срока действия установленного квалификационного уровня подать заявление на установление более высокого квалификационного уровня не ранее чем через один год.

Получение свидетельства (сертификата) об установлении дифференцированного уровня квалификации освобождает педагогических работников от необходимости прохождения аттестации при работе в должности, соответствующей дифференцированному уровню квалификации, в любой образовательной организации и гарантирует начисление в качестве надбавки коэффициента к окладу.

Результаты оценки квалификации в целях установления дифференцированного уровня квалификации (от первого до четвертого) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Присвоенные педагогическим работникам по результатам профессионального экзамена уровни квалификации сохраняются до истечения срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

**Основные требования к должностным обязанностям педагогических работников
с использованием перечня трудовых функций профессионального стандарта и состава
его профессиональных действий**

Примерный трудовой договор

город/населённый пункт _____

«__» _____ 20__ г.

(наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с Уставом)

В _____ лице

(должность, Ф.И.О.) _____,

действующего _____ (ей) на
основании _____,

(устав, доверенность с указанием реквизитов)

именуемое в дальнейшем **Работодатель**, с одной стороны, и

(Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый в дальнейшем **Работник**, с другой стороны, вместе именуемые **Стороны**,
заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Договор регулирует трудовые и иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения между Работником и Работодателем.

1.2 По настоящему Договору Работодатель предоставляет Работнику работу по _____

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы)

а Работник принимает на себя обязательства по выполнению указанной работы в соответствии с условиями настоящего Договора

1.3. Работник _____ принимает работу _____ в

(полное наименование структурного подразделения/филиала с указанием его местонахождения)

1.4. Работник обязуется лично исполнять должностные обязанности, определенные его должностной инструкцией, и выполнять работу (функционал) в соответствии с условиями настоящего _____ Договора:

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

1.5. Работник подчиняется непосредственно должностным лицам, указанным в его должностной инструкции.

1.6. _____ Договор _____ является

(договором по основной работе/ договором о работе по совместительству)

2. СРОК ДОГОВОРА

2.1.
на _____

Договор

заключается

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность))

на время выполнения определённой работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 ТК РФ

2.2. Договор вступает в силу с «__» _____ 20__ года

2.3. Датой начала работы считать «__» _____ 20__ года

2.4. В целях проверки соответствия поручаемой работе, Работнику устанавливается испытание продолжительностью ____ месяцев (недель, дней).

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работник имеет право на:

предоставление ему работы, обусловленной Договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы на условиях, определенных Договором;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с законодательством Российской Федерации;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в объеме, определяемом требованиями законодательства;

пользование оргтехникой, оборудованием, инструментами, приборами, материалами, технической документацией и источниками информации в порядке, установленном Работодателем;

возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;

изменение и расторжение Договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

другие права в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

3.2. Работник обязан:

соблюдать условия настоящего Договора;

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные частью 1 Договора и должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора;

соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

руководствоваться должностными инструкциями и регламентами при выполнении работ, обусловленных его трудовыми обязанностями, правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, оргтехнику, инструменты, приборы, материалы, техническую документацию и информацию;

3.3. Работодатель имеет право:

требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд; проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работника, обучение его новым профессиям и специальностям без отрыва от работы в организации, а при необходимости – в образовательных организациях профессионального образования и дополнительного профессионального образования, путём заключения дополнительного договора к настоящему Договору на условиях соглашения между Работником и Работодателем;

принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, включая отдых, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, *условия корпоративных социальных программ; ***

изменять и расторгать Договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

другие права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

3.4. Работодатель обязан:

соблюдать условия настоящего Договора;

предоставить Работнику работу, обусловленную Договором с соблюдением предусмотренных им условий, в соответствии с законодательством Российской Федерации, предоставлять достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в объеме, определяемом требованиями законодательства;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать Работника оргтехникой, оборудованием, инструментами, приборами, материалами, технической документацией, источниками информации и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

обеспечивать учет использования рабочего времени Работника;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки и в порядке, установленные Договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации

знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

отстранять от работы (не допускать к работе) Работника в случаях, предусмотренных статьями 76; 331.1; 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Договором

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) *

_____ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

4.2 Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим Договором.

4.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)* _____

Отсутствие Работника на рабочем месте в течение рабочего времени допускается только по согласованию Сторон.

4.4 Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней. *

4.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи

_____ (указать основание установления дополнительного отпуска)

4.6. Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка;

4.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных Договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

5.1.1. _____ должностной оклад, ставка заработной платы

в месяц;
(сумма цифрами и прописью)

5.1.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера (при наличии факторов, обуславливающих получение такой выплаты): *

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

5.1.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера: *

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

5.1.3. Премии и иные единовременные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Договором. *

5.2. Заработная плата выплачивается Работнику в сроки и в порядке, которые установлены Договором определенны коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

5.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

На основе специальной оценки условий труда установлен _____ класс условий труда по рабочему месту.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

7.1. Работнику предоставляются гарантии, меры социальной поддержки и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением и локальными нормативными актами Работодателя.

7.2. В период действия настоящего Договора Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ**

8.1. Работник согласен на получение Работодателем информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями, на все время действия трудового договора.

8.2. Работник обязуется в течение срока действия настоящего Договора и после его прекращения в течение _____ лет не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой, персональной и иной).

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

8.3. Иные условия трудового договора

9. ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим Договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, а также причинение Работодателю материального ущерба к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

10 ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему Договору, инициированные любой из Сторон, по соглашению Сторон оформляются в письменной форме дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Договора.

10.2. Изменения могут быть внесены в Договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон и при изменении локальных нормативных актов Работодателя, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3 При изменении работодателем условий Договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Настоящий Договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

32. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий Договора разрешаются по соглашению Сторон, а в случае не достижения соглашения на основе непосредственных переговоров Работника и Работодателя – рассматриваются комиссией по

трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим Договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй передается Работнику.

8. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ
Наименование организации
Адрес (место нахождения)

ИНН

(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

РАБОТНИК
ФИО:
Паспорт № (иной документ, удостоверяющий личность)
Серия _____ №
_____ Выдан _____
Дата выдачи:
Адрес места жительства:

(подпись)

Экземпляр настоящего трудового договора получил (а)

(подпись) (Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20 ____ г.

С должностной инструкцией _____ до подписания настоящего трудового договора в полном объеме
ознакомлен (а)

(подпись) / _____ / « _____ » _____ 20 ____ г.
(Ф.И.О.)

<*> Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.

<***> Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них сторонами достигнуто соответствующее соглашение.

Примерная должностная инструкция учителя начальных классов

Пример 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая должностная инструкция определяет должностные обязанности, права и ответственность учителя начальных классов.

1.1. На должность учителя начальных классов назначается лицо, обладающее высшим образованием или средним профессиональным образованием.

1.2. Учитель начальных классов назначается на должность и освобождается от должности в установленном действующим трудовым законодательством порядке приказом *Директора* _____ (наименование образовательной организации).

1.3. При наличии в штатном расписании должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе, учитель начальных классов непосредственно подчиняется заместителю директора по учебно-воспитательной работе, при отсутствии данной должности – директору образовательной организации.

1.4. Учитель начальных классов должен знать:

1.4.1. Правила внутреннего трудового распорядка _____ (наименование образовательной организации), и иные локальные нормативные акты, настоящую должностную инструкцию.

1.4.2. Конституцию РФ;

1.4.3. Законы РФ, решения Правительства РФ и органов управления образованием по вопросам образования;

1.4.4. Конвенцию о правах ребёнка.

1.4.5. Основные и актуальные для современной системы образования теории обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возраста.

1.4.6. Федеральные государственные образовательные стандарты и содержание примерных основных образовательных программ.

1.4.7. Стандарт профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (учитель, воспитатель);

1.4.8. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики

1.4.9. Дидактические основы, используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных технологий.

1.4.10. Существо заложенных в содержании используемых в начальной школе учебных задач обобщенных способов деятельности и системы знаний о природе, обществе, человеке, технологиях.

1.4.11. Особенности региональных условий, в которых реализуется используемая основная образовательная программа начального общего образования.

1.5. На время отсутствия учителя начальных классов (отпуск, болезнь, пр.) его обязанности исполняет лицо, назначенное в установленном порядке, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за качество и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей.

1.6. В своей деятельности учитель начальных классов руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и иными документами _____ (наименование образовательной организации), приказами и указаниями ее Директора, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящей должностной инструкцией.

2. ФУНКЦИИ

Учитель начальных классов осуществляет общепедагогическую функцию, обучение, воспитательную деятельность, развивающую деятельность и педагогическую деятельность по реализации программ начального общего образования.

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

3.1. Проектирует образовательный процесс на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной.

3.2. Формирует у детей социальную позицию обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе.

3.3. Формирует метапредметные компетенции, умение учиться и универсальные учебные действия до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования.

3.4. Объективно оценивает (при наличии в штате должности педагог-психолог: во взаимодействии с педагогом-психологом) успехи и возможности, обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек.

3.5. Организует учебный процесс с учетом своеобразия социальной ситуации развития обучающегося.

3.6. Корректирует учебную деятельность исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек (при наличии в штате должности педагог-психолог: во взаимодействии с педагогом-психологом).

3.7. Проводит в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятия по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе.

3.8. Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивает в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденными рабочими программами по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям);

3.9. Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

3.10. Уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.11. Развивает у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.12. Применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.13. Учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, на основании данных, полученных от медицинского работника образовательной организации;

3.14. Ведет и заполняет обязательные документы (журнал, электронный журнал, личные дела обучающихся, портфолио, отчеты и пр.);

- 3.15 Организует внеурочную деятельность для решения вопросов воспитания и социализации обучающихся и выстраивания индивидуальной траектории развития каждого обучающегося.
- 3.16 Участвует в разработке и реализации основной образовательной программы образовательной организации
- 3.17 Систематически повышает свой профессиональный уровень;
- 3.18 Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.19 Проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 3.20 Проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.21 Соблюдает устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.22. Обеспечивает сохранность и конфиденциальность поступающих в распоряжение документов и сведений, относящихся к служебной и коммерческой тайне, к персональным данным и их обработке, в т.ч. путем неразглашения, ограничения доступа к ним посторонних лиц, а также соблюдать требований Федерального закона «О персональных данных» № 152-ФЗ.
- 3.23. Выполняет иные указания непосредственного руководителя в рамках действующей должностной инструкции.

4. ПРАВА

Учитель начальных классов имеет права, предусмотренные ТК РФ, законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом образовательной организации, Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка:

- 4.1. Вносить на рассмотрение своего непосредственного руководителя предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей инструкцией обязанностями;
- 4.2. Своевременно получать информацию, необходимую для выполнения должностных обязанностей;
- 4.3. В пределах своей компетентности сообщать своему непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению.
- 4.4. Получать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.5 Проходить процедуру оценки квалификации на добровольной основе (профессиональный экзамен) на присвоение дифференцированного уровня квалификации и получать его в случае успешного прохождения оценки квалификации.
- 4.6 На сокращенную продолжительность рабочего времени.
- 4.7 На ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.
- 4.8 На длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 4.9 На досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 4.10 На дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам общеобразовательной организации.

- 4.11 На участие в управлении образовательной организации в порядке, определяемом Уставом образовательной организации.
- 4.12 На защиту профессиональной чести и достоинства.
- 4.13 На иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Учитель начальных классов несет ответственность:

- 5.1 За неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение учителем начальных классов обязанностей учитывается при прохождении им аттестации.
- 5.2 За оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 5.3 За использование образовательной деятельности для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- 5.4 За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.
- 5.5 За причинение материального ущерба – в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.
- 5.6 За недостоверную информацию о состоянии выполнения полученных заданий и поручений, нарушение сроков их исполнения.
- 5.7 За разглашение сведений конфиденциального характера, утрату документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам документов организации не предусмотренную действующим законодательством, в соответствии локальными нормативными актами образовательной организации.
- 5.8 За сбор и использование информации, составляющей коммерческую тайну, если данная информация не является необходимой для осуществления работником своих должностных обязанностей в порядке, противоречащем законодательству Российской Федерации.
- 5.9.1 За незаконные сборы денежных средств с родителей обучающихся, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами любого характера;
- 5.9.2 За совершение действий (бездействия) в связи с занимаемым служебным положением.
- 5.10 За неправомерный доступ к компьютерной информации, создание, использование и распространение вредоносных программ для ПК, нарушение правил эксплуатации ПК или их сети в порядке, противоречащем законодательству Российской Федерации.
- 5.11 Разглашение коммерческой тайны влечет за собой дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.12 Учитель начальных классов, недобросовестно использующий имущество и средства _____ (наименование образовательной организации) в собственных интересах или в интересах противоположных интересам _____ (наименование образовательной

организации), несет ответственность в пределах, определенных гражданским, уголовным, административным законодательством Российской Федерации.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ (СВЯЗИ ПО ДОЛЖНОСТИ)

Учитель начальных классов в процессе своей работы взаимодействует со всеми структурными подразделениями.

С инструкцией ознакомлен, экземпляр на руки получил

подпись

Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.

Пример 2

Наименование организации

УТВЕРЖДАЮ

подпись

должность, **Ф.И.О.** уполномоченного
должностного лица

« _ » _____ 20____ г.

Должностная инструкция учителя (воспитателя)

1. Общие положения

1.1. Учитель относится к категории педагогических работников и непосредственно подчиняется

наименование должности непосредственного руководителя

1.2. На должность учителя (воспитателя) назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или для учителя - в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации без предъявления требований к стажу работы.²²

1.3. На должность учителя (воспитателя) в соответствии с требованиями ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации назначается лицо:

- не лишенное права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;^{* 1}

²²В соответствии с положениями раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н на должность старшего воспитателя назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.

^{**}Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в

- не имеющее неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;
- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

1.4. Учитель (воспитатель) должен знать:

- приоритетные направления развития системы образования в Российской Федерации,
- законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации, включая нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;
- основы законодательства о правах ребенка;
- основы трудового законодательства;
- Устав (Положение) образовательной организации и иные нормативные акты, документы, инструкции, регулирующие правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также связанные непосредственно с трудовой функцией проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.; организации экскурсий, походов и экспедиций и т. п.
- объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;
- разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде;
- использовать и апробировать специальные подходы (формы, приемы, методы и средства обучения) в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- организовать различные виды самостоятельной (внеурочной) деятельности обучающихся: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона
- сотрудничать с другими педагогическими работниками, другими специалистами, а также родителями обучающихся в решении воспитательных, психолого-педагогических задач, в том числе в целях диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;
- владеть ИКТ-компетентностями: обще-пользовательская ИКТ-компетентность, общепедагогическая ИКТ-компетентность, предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)
- строить воспитательную деятельность с учетом семейных, культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей;

стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, **могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии** решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (абзац введен Федеральным законом от 31.12.2014 № 489-ФЗ; в ред. Федерального закона от 13.07.2015 № 237-ФЗ).

- защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях;
- пропагандировать правильное отношение к вопросам безопасности жизнедеятельности (правила дорожного движения, поведения в быту, в общественных местах, поведения в экстренных (опасных) ситуациях и т.п.) и охраны труда;
- решать отдельные управленческие задачи по поручению руководителя;
- *(указать иные умения или требования к необходимым умениям, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности).****

1.6. Учитель (воспитатель) в своей деятельности руководствуется:

- действующим законодательством Российской Федерации;
- Уставом (Положением) _____ ;
(наименование образовательной организации)
- положениями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказами и указаниями непосредственного руководителя и руководителя образовательной организации;
- настоящей должностной инструкцией;
- иными документами, инструкциями, распоряжениями, непосредственно связанными с исполнением _____ трудовой функции учителя *(указать)*

1.7. В соответствии со статьей 48 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» учителю (воспитателю) запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов учителя (воспитателя);
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

1.8. Учитель (воспитатель) назначается на должность и освобождается от нее приказом

_____ (указать должность руководителя).

1.9. На время отсутствия _____ (отпуск, болезнь, пр.)
Ф.И.О. полностью

его обязанности исполняет работник, назначенный в установленном порядке, который приобретает соответствующие права и несет ответственность за качество и своевременность выполнения обязанностей, возложенных на него в связи с замещением.

2. Трудовые функции

2.1 _____ осуществляет:

Ф.И.О. учителя полностью

- обучение, воспитание и развитие обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей _____ и специфики преподаваемого _____ предмета:

_____ указать предмет

*** См.: приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н

- _____ (указать иные трудовые функции, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности) ***

2.2. Обеспечивает:

- охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

3. Должностные обязанности

- На воспитателя возлагаются следующие должностные обязанности: (указать трудовые функции, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности). *

- На учителя возлагаются следующие должностные обязанности (указать трудовые функции, предъявляемые проф. стандартом педагога к данной должности). *

- соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики;

- выполнение иных указаний непосредственного руководителя в рамках действующей должностной инструкции.

4. Права

Учитель (воспитатель) имеет право:

4.1. На все предусмотренные законодательством Российской Федерации социальные гарантии, в том числе:

- на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; *

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- на предоставление вне очереди жилого помещения по договору социального найма (если работник состоит на учете в качестве нуждающегося в жилом помещении);

- на предоставление жилого помещения специализированного жилищного фонда;

- на предоставление компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения [ТОЛЬКО для проживающих и работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)];

- на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию в случаях повреждения здоровья вследствие несчастного случая на производстве и получения профессионального заболевания.

4.2. Знакомиться с проектами решений руководства, касающимися его деятельности.

4.3. По вопросам, находящимся в его компетенции, вносить на рассмотрение руководства предложения по улучшению деятельности организации и совершенствованию методов работы, а также варианты устранения имеющихся в деятельности организации недостатков.

4.4. Запрашивать лично или по поручению руководства от структурных подразделений и специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.

4.5. Привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений к решению задач, возложенных на него (если это предусмотрено положениями о структурных подразделениях, если нет - с разрешения руководства).

4.6. Требовать создания условий для выполнения профессиональных обязанностей, в том числе предоставления необходимого оборудования, инвентаря, рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим правилам и нормам, и т. д.

4.7. **Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.**

5. Ответственность

*** См.: приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н

Учитель (воспитатель) несет ответственность:

4.1. За нарушение Устава (Положения) образовательной организации.

4.2. За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.3. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией, - в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, в порядке, определенном административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

4.5. За причинение материального ущерба образовательной организации - в порядке, установленном действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

4.6. За разглашение сведений конфиденциального характера, утрату документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам любых документов образовательной организации, не предусмотренную законодательством или интересами организации, осуществляющей образовательную деятельность (наименование организации).

6. Заключительные положения

6.1. Настоящая должностная инструкция разработана в соответствии с _____
наименование, номер и дата документа (во)

6.2. Ознакомление работника с настоящей должностной инструкцией осуществляется при приеме на работу (до подписания трудового договора).

Факт ознакомления работника с настоящей должностной инструкцией подтверждается росписью (*указать где*)

- в листе (журнале) ознакомления, являющемся неотъемлемой частью настоящей инструкции и хранящемся у работодателя;

- в экземпляре должностной инструкции: «С инструкцией ознакомлен»

_____ (ФИО, дата) иным способом