



**ДЕПАРТАМЕНТ
ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., д. 111, г. Томск, 634069
тел/факс (3822) 512-530
E-mail: k48@oblucio.tomsk.gov.ru
ИНН/КПП 7021022030/701701001
ОГРН 1037000082778

Руководителям муниципальных
органов управления образования

Руководителям областных
государственных образовательных
учреждений, подведомственных
Департаменту общего образования
Томской области

26.12.2016 № 5102/01-08

на № _____ от _____

О введении профстандарта педагога на
территории Томской области

Уважаемые руководители!

Департамент общего образования Томской области информирует о том, что в настоящее время Минобрнауки России во исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации от 2 января 2016г. № Пр-15ГС по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 223 декабря 2015 г. при участии Минтруда России и Общероссийского Профсоюза образования ведёт работу по формированию национальной системы учительского роста (далее - НСУР).

В целях формирования НСУР предлагается внести изменения в профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (далее – Профстандарт), привязав требования Профстандарта к различным уровням квалификации учителей.

Проект нового Профстандарта размещён на сайте: <http://стандартпедагога.рф>, а также на главной странице официального сайта Минобрнауки России.

Просим довести данную информацию до сведения руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории муниципального образования, педагогических работников образовательных организаций с целью участия в общественном обсуждении заинтересованных лиц и организаций.

Обращаем ваше внимание! На сегодняшний день утверждено четыре государственных образовательных Профстандарта.

Название Профстандарта	Документ, которым утвержден Профстандарт
«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» - внесены изменения	Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н
"Педагог-психолог (психолог в сфере образования)"	Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н
"Педагог дополнительного образования детей и взрослых"	Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 613н
"Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"	Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н

С июля 2016 г. вступили в силу новые положения ТК РФ о профессиональных стандартах, в связи с чем у работодателей (в том числе у государственных и муниципальных учреждений) возникает много вопросов в части, для кого обязательны новые требования и каким образом на практике использовать профстандарты.

Как известно, Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ вводит в ТК РФ дополнительную ст. 195.3, которая начала действовать 1 июля текущего года. Указанная статья устанавливает порядок применения профессиональных стандартов, определяя, в каких случаях работодатели обязаны выполнять требования, содержащиеся в данных стандартах, а в каких эти требования носят рекомендательный характер.

Однако система Профстандартов пока еще нова, формулировки вводимых в действие положений законодательства сложны, а подзаконные акты, которые могли бы внести ясность относительно применения указанных правил, находятся на стадии проектов. Чтобы облегчить организациям переход на работу по Профстандартам, Минтруд подготовил ответы на вопросы, наиболее часто возникающие у работодателей (см. Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253). Разъяснения, проекты нормативных актов и иная информация, касающаяся внедрения Профстандартов, опубликованы на сайтах Минтруда (profstandart.rosmintrud.ru) и подведомственного ему Научно-исследовательского института труда и социального страхования (vet-bc.ru).

В соответствии со ст. 195.3 ТК РФ: если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. То есть требования Профстандартов необходимо выполнять только в той части, которая прописана в законодательных и иных нормативных актах.

Так, ст. 57 ТК РФ содержит следующую норму, обуславливающую обязательность использования Профстандарта: наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если с выполнением работ по данным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Одна из таких льгот - досрочное назначение пенсии по старости в соответствии со списками работ, производств, профессий, должностей, специальностей, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 N 665 «О Списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и Правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение». Указанные списки распространяются, в том числе на лиц, осуществляющих педагогическую деятельность в учреждениях для детей (список утвержден Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781).

Это означает, что, если для должностей в перечисленных сферах разработаны и действуют профессиональные стандарты, работодатели должны их применять.

К компенсациям и льготам также относится предоставление сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого отпуска, а ограничения касаются допуска к работе с несовершеннолетними и т.п.

Требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, могут быть установлены и другими законами. Например, в ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» говорится о том, что право заниматься педагогической деятельностью получают лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в Квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

В силу ч. 1 ст. 4 Закона N 122-ФЗ Правительство РФ получило право устанавливать для организаций сектора государственного управления, в число которых входят государственные и

муниципальные учреждения, особенности применения профессиональных стандартов в части обязательности тех или иных требований: те квалификационные требования, которые обязательны в силу законодательных и иных нормативных актов, необходимо соблюдать, остальные требования, содержащиеся в Профстандартах, рекомендованы к исполнению.

О том же в своих разъяснениях говорит Минтруд: применение требований профессиональных стандартов обязательно в случаях, предусмотренных ст. ст. 57 и 195.3 ТК РФ, и это не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя (см. п. 7 письма от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации).

В то же время внедрение Профстандартов в организациях госсектора будет контролироваться государством и на федеральном уровне этот процесс уже запущен. Подготовлены региональные документы, и ближайшее время будут доведены до вашего сведения.

Из сказанного следует, что организациям уже сейчас нужно готовиться к внедрению профессиональных стандартов. Для этого необходимо наметить общий план работ, а затем приступить к его реализации.

Таким образом, уже на начальном этапе организация должно определить как минимум на один год основные мероприятия по внедрению Профстандартов. Подготовительная работа сводится к тому, чтобы сформировать перечень Профстандартов, соответствующих видам деятельности организации, сверить наименования должностей работников с наименованиями должностей из стандартов и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н (далее - ЕКС), - с требованиями к функционалу, установленными в стандарте. Кроме того, необходимо оценить квалификацию работников на предмет соответствия требованиям стандарта (сделать это можно посредством аттестации, тестирования и др.), а затем и реализовать планы профессионального развития тех сотрудников, у которых выявлен недостаточный уровень знаний и навыков.

ЕКС содержит требования к квалификации работников учреждений образования, а именно к уровню их профессиональной подготовки, который удостоверяется документами об образовании и стажу работы, что следует из абз. 1, 4 п. 4 разд. I "Общие положения" ЕКС. Например, кандидаты на должность учителя или преподавателя (за исключением профессорско-преподавательского состава вузов) должны отвечать одному из следующих требований из разд. III "Должности педагогических работников" ЕКС:

- иметь высшее или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, которая соответствует преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы;

- иметь высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации, без предъявления требований к стажу работы.

Дополнительное профессиональное образование должно быть получено по дополнительной профессиональной программе в области образования и педагогики (Письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 N АК-2453/06).

В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые прописываются в коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре.

Помимо требований к квалификации, в ЕКС установлены также должностные обязанности по каждой должности и необходимые знания.

По сравнению с ЕКС, Профстандарты - это более современная и подробная модель

описания квалификационной характеристики, которая представляет собой сочетание требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Профессиональные стандарты разрабатываются по виду профессиональной деятельности, под которым понимается совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (п. 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных Приказом Минтруда России от 29.04.2013 N 170н).

Профессиональный стандарт содержит подробный список требований к образованию, опыту работы, знаниям и умениям для разных уровней квалификации специалиста. Например, Стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» установлено, что видом профессиональной деятельности педагога является дошкольное образование, начальное, основное и среднее общее образование.

Главная цель этого вида деятельности - оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение).

По данному виду деятельности установлено две обобщенные трудовые функции:

1) педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, которая, в свою очередь, включает в себя три трудовые функции:

- общепедагогическая функция. Обучение;
- воспитательная деятельность;
- развивающая деятельность;

2) педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ, которая включает в себя пять трудовых функций:

- педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования;
- педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования;
- педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования;
- модуль «Предметное обучение. Математика»;
- модуль «Предметное обучение. Русский язык».

Каждая трудовая функция имеет свой код и уровень квалификации.

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н. Всего установлено девять уровней. Уровни квалификации содержат описание следующих показателей: «полномочия и ответственность», «характер умений», «характер знаний», «основные пути достижения уровня квалификации». При этом, чем выше уровень, тем выше требования к работнику.

По обеим обобщенным трудовым функциям предусмотрено два наименования должностей – «учитель» и «воспитатель» и установлены одинаковые требования к образованию.

В редакции Приказа Минтруда России от 05.08.2016 N 422н учитель должен иметь: высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

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

И наконец, по каждой трудовой функции установлены определенные трудовые действия, необходимые умения и знания.

Помимо организационных мероприятий учреждению потребуется проанализировать содержание локальных актов (штатного расписания, должностных инструкций) и при необходимости внести в них изменения: наименование должностей в указанных документах должны совпадать с наименованиями, установленными в стандартах. Просмотреть на предмет соответствия Профстандартам целесообразно и коллективный договор, положение об оплате труда, правила трудового распорядка, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на вакантные должности. Трудовые договоры с работниками также следует согласовать с новыми требованиями стандартов (в части наименований должностей, трудовых функций и квалификационных требований, предъявляемых к сотруднику).

Характеристики, содержащиеся в Профстандарте, должны найти отражение в кадровых документах учреждения (прежде всего в должностной инструкции, в которой трудовые функции работника и его обязанности прописаны наиболее детально). Причем, как разъяснил Минтруд, работодатель может формировать обязанности по конкретной должности, полностью или частично используя представленный в Профстандарте набор трудовых функций. В том числе организация вправе распределить трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, между несколькими должностями (профессиями, специальностями), самостоятельно установив содержание и (или) объем выполняемой сотрудником работы. И наоборот: работодатель может расширить перечень трудовых действий по отдельным должностям по сравнению с перечнем, предусмотренным Профстандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций из других обобщенных функций того же Профстандарта или трудовых функций из других стандартов. Но распределить этим способом обязанности работодатель вправе только по соглашению сторон в порядке, установленном ст. 72 ТК РФ.

Таким образом, обязанности работников не могут изменяться автоматически на том лишь основании, что в учреждении внедрен профессиональный стандарт. И тем более нельзя уволить сотрудника, если его уровень не соответствует требованиям стандарта.

Проверить соответствие уровня квалификации работников новым требованиям, получится только по результатам аттестации.

С 1 января 2017 г. соответствие квалификации положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, можно будет проверить путем независимой оценки квалификации. Это добровольная процедура, которая будет проводиться независимыми организациями - центрами оценки квалификаций по инициативе работника или работодателя.

Преимущества независимой оценки для работодателя очевидны: он сможет отказаться от самостоятельной разработки систем оценки квалификации в организации и от аттестации в целом. Но поскольку для педагогов проведение аттестации обязательно, направление работников на независимую оценку для учреждений образования, скорее всего, нецелесообразно. При этом никто не может лишить работника права на прохождение им независимой оценки по собственному желанию. Мало того, работодатель должен будет освободить его от работы на это время и сохранить за ним средний заработок.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержден Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (далее - Порядок). Аттестация педагогов проводится в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности и по желанию работников в целях установления квалификационной категории.

С 1 марта 2017 года вступят в действие изменения, внесённые в Регламент работы аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой, высшей), утверждённые распоряжением Департамента общего образования Томской области от 16.12.2016 № 887-р.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. По результатам аттестации комиссия принимает решение о соответствии или несоответствии педагогического работника занимаемой должности.

Обратите внимание! При отрицательном результате аттестации работодатель обязан предложить педагогическому работнику перевод на другую работу. При несогласии работника на перевод у работодателя появляется право на расторжение с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Обращаем особое внимание на п. 23 Порядка, согласно которому если аттестуемые не имеют специальной подготовки или стажа работы в соответствии с требованиями ЕКС и (или) профессиональных стандартов, то аттестационная комиссия дает работодателю рекомендации о возможности их назначения на должности педагогических работников. При этом комиссия учитывает, обладают ли работники достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняют ли качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

С другой стороны, работодатель также может оказать влияние на принятие решения аттестационной комиссией. Так, Минобрнауки России в Письме от 10.08.2015 N 08-1240 «О квалификационных требованиях к педагогическим работникам организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования» отметило: отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания его не соответствующим занимаемой должности при его аттестации, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Департамент общего образования Томской области рекомендует руководствоваться профессиональными стандартами, поскольку именно они выступают инструментом повышения качества образования в целом, призваны мотивировать педагогических работников к труду и повышению качества образования, и являются объективным способом установления квалификации педагогов.

8 ноября 2016 года Комитет Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации по образованию и науки рассмотрел вопрос: «Национальная система учительского роста: проблемы и пути решения». Направляем вам для ознакомления Решение Комитета Государственной от 8 ноября 2016 года № 5-1 по итогам рассмотрения вышеназванного вопроса (приложение на 7 л.).

Начальник Департамента



И.Б. Грабцевич

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ДУМА
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕДЬМОГО СОЗЫВА

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ

РЕШЕНИЕ

8 ноября 2016 г.

Протокол № 5-1

**Национальная система учительского роста:
проблемы и пути решения**

Заслушав и обсудив информацию представителя Министерства образования и науки Российской Федерации, представителя Всероссийского профсоюза образования и науки по вопросу: «Национальная система учительского роста: проблемы и пути решения», Комитет Государственной Думы по образованию и науке отмечает следующее.

По итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации 23 декабря 2015 года Президентом Российской Федерации поручено Правительству Российской Федерации (перечень поручений от 2 января 2016 года № Пр-15ГС, подпункт «г», п.1) обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации.

В Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что «право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам». В настоящее время определение уровня квалификации учителей основано на аттестации соответствия занимаемой должности на первую или высшую квалификационную категорию. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014

года № 276 установлен порядок аттестации учителей на соответствие занимаемой должности. В соответствии с этим нормативным актом субъекты Российской Федерации сами определяют методику и условия проведения аттестации учителей. Такая практика привела к рассогласованности действий по аттестации в различных субъектах Российской Федерации, различиям в процедуре проведения и критериям аттестации в масштабе всей страны. По мнению Комитета для обеспечения единства образовательного пространства страны необходимо обеспечить единообразный методологический подход и уровень требований при проведении аттестации учителей во всех субъектах Российской Федерации.

Приказом Минтруда России от 18 октября 2013 года № 544н утвержден профессиональный стандарт «Педагог (воспитатель, учитель)», который вступает в силу с 1 января 2017 года. Однако, в нём не учтены многие важные составляющие определения уровня квалификации учителей, что практически исключает возможность его применение для дифференцированной оценки уровня квалификации учителей на соответствие квалификационным требованиям. Правительством Российской Федерации 28 мая 2014 года была утверждена Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. В 2014 - 2015 годах в 21 регионе Российской Федерации состоялась апробация профессионального стандарта педагога. В 2015 году на Всероссийском съезде «Профессиональный стандарт педагога: апробация и внедрение» прошло общественно-профессиональное обсуждение результатов и рекомендаций по применению и распространению стандарта профессиональной деятельности педагога. Участниками обсуждения было предложено Министерству образования и науки Российской Федерации собрать «рабочую группу по подготовке новой редакции профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с

учетом предусматриваемых изменений нормативной правовой базы и результатов первого этапа апробации профессионального стандарта педагога.».

Формированию национальной системы учительского роста не способствует и действующая сегодня «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678. В указанной Номенклатуре для школьных педагогов вне зависимости от уровня квалификации, специфики содержания выполняемой работы предусмотрена только одна должность – «учитель». Это обстоятельство негативно сказывается на профессиональном росте учителей и развитии их профессиональной карьеры.

Для улучшения качества работы учителей и в целом повышения эффективности функционирования всей системы общего образования Комитет считает необходимым установление понятной и прозрачной для профессионального сообщества связи между результатами аттестации учителей и их карьерным ростом, в том числе обусловленными карьерным ростом размерами заработной платы. Только такой подход будет содействовать созданию необходимых предпосылок для полномасштабного перехода на эффективный трудовой контракт. Одновременно следует решить вопрос о соотношении размеров базовой части оплаты труда и стимулирующих выплат.

В анализе текущей ситуации по формированию системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений, представленном в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отмечается, что «практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений. Во многих случаях показатели и критерии эффективности

деятельности работников образовательных организаций недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).».

Комитет считает, что установление для учителей уровней владения профессиональными компетенциями, которое должно быть предусмотрено в национальной системе учительского роста, однозначно потребует введения дифференцированной системы педагогических должностей в зависимости от состава и уровня сложности трудовых функций учителя, дифференцированного подхода к установлению минимально необходимого уровня профессионального образования в зависимости от занимаемой должности. При этом важно иметь в виду, что введение дифференцированной системы должностей учителей:

потребует установления для них соответствующих льгот и социальных гарантий (финансирование, право на получение досрочной страховой пенсии, льготы, связанные с отпуском, с продолжительностью рабочего времени и другие);

не должно исключить действующую в настоящее время систему оценки квалификации на получение соответствующей категории в рамках одной должности.

Комитет также полагает, что отсутствие значимой дифференциации в оплате труда учителей для вводимых должностей и категорий в рамках должностей может существенно снизить заинтересованность учителей в повышении квалификации и прохождении аттестации для занятия более высоких должностей и получения следующих категорий.

Поддерживая в целом подходы и предложения по обеспечению формирования национальной системы учительского роста, представленные в

Докладе Правительства Российской Федерации Президенту Российской Федерации, Комитет р е ш и л:

1. Принять информацию Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста к сведению.

2. Рекомендовать:

2.1. Правительству Российской Федерации:

рассмотреть вопрос об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по формированию национальной системы учительского роста, предусматривающего комплексную апробацию ее базовых элементов (новой редакции профессионального стандарта «Педагог (воспитатель, учитель)», системы аттестации учителей, основанной на применении при проведении аттестации федерального банка заданий стандартизированной формы) и введение в полном объеме национальной системы учительского роста не ранее 1 сентября 2019 года с одновременным введением с указанной даты соответствующих изменений в Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2. Министерству образования и науки Российской Федерации:

1. Активизировать работу по подготовке новой редакции профессионального стандарта «педагог», предусмотрев, в том числе, обсуждение с представителями профессионального сообщества:

проекта новой редакции профессионального стандарта и моделей дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями педагогических работников;

потребностей в увеличении фонда оплаты труда в условиях применения новой редакции профессионального стандарта «Педагог (воспитатель, учитель)»;

вопросов организации подготовки педагогов в соответствии с новой редакцией профессионального стандарта «Педагог (воспитатель, учитель)».

2. Провести дополнительно анализ:

вариантов внесения изменений в действующую редакцию Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и оценку последствий ведения в действие этих изменений;

взаимосвязи национальной системы учительского роста с системой эффективного трудового контракта.

3. Подготовить проект распоряжения Правительства Российской Федерации по утверждению Плана мероприятий («дорожной карты») формирования национальной системы учительского роста, а также программу информационно-методического сопровождения реализации указанного Плана.

2.3. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации:

перенести на более поздний срок вступление в силу профессионального стандарта «Педагог (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г. № 30550).

2.4. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

принять участие в апробации новой редакции профессионального стандарта «Педагог (воспитатель, учитель)» с целью выявления рисков, связанных с его применением, с последующим направлением предложений по совершенствованию профессионального стандарта;

при проведении мероприятий, связанных с апробацией профессионального стандарта «Педагог (воспитатель, учитель)» в общеобразовательных организациях, использовать методические материалы по


применению профессионального стандарта, прошедшие необходимую правовую экспертизу;

провести анализ эффективности использования ресурсов, расходуемых на повышение профессиональной квалификации учителей.

3. Комитету Государственной Думы по образованию и науке:

направить настоящее решение в Администрацию Президента Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, органы законодательной (представительной) и исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Председатель Комитета



В.А. Никонов