

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ и управление персоналом в образовательной организации

Татьяна Олеговна Шумилина,
заведующая кафедрой теории и методики воспитания
Владимирского института развития образования им. Л.И. Новиковой,
кандидат педагогических наук

С 1 января 2015 года работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда должен применяться профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 18 октября 2013 г. № 544н. В связи с вступлением приказа в действие у руководителей образовательных организаций возникает много вопросов.

- образовательный ценз • профессиональное образование • уровень образования и квалификация • трудовой договор • условия допуска
- трудовая функция • аттестация • норма часов педагогической работы

Образовательный ценз

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определённый уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

В главе 52 Трудового кодекса Российской Федерации определяются особенности регулирования труда педагогических работников, то есть лиц, которые в силу положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации относятся к категории педагогических работников, осуществляющих

на основе трудовых договоров педагогическую деятельность в образовательных и иных учреждениях, реализующих образовательные программы.

Перечень должностей, относящихся к категории педагогических работников, утверждён Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Педагогический работник должен иметь определённый образовательный ценз, который установлен квалификационными характеристиками, утверждёнными приказом Минздравсоцразвития России

от 26 августа 2010 г. № 761н (раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования»). Они предусматривают не только наличие у педагогических работников определённого уровня профессионального образования, но и определённые требования к профилю полученной специальности по образованию.

Требования к образованию и опыту педагогических работников

В соответствии с П-544н педагогический работник должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Уровень образования и квалификация работников образовательной организации определяются на основании документов об образовании государственного образца: дипломов, аттестатов и др.

В соответствии с частью 1 статьи 84 ТК РФ заключение трудового договора при отсутствии у лица, поступающего на педагогическую работу, документа об образовании является нарушением ТК РФ при заключении трудового договора и может служить основанием для его прекращения в соответствии с пунктом 11 части 1 статьи 77 ТК РФ. Если при заключении трудового договора работником были представлены подложные документы об образовании, то трудовой договор с ним должен быть расторгнут на основании пункта 11 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Требования к опыту практической работы педагога со стороны руководителя образовательной организации не предъявляются.

Особые условия допуска к работе

В связи со спецификой содержания и особенностями выполнения педагогической деятельности (её социально-общественной важностью, необходимостью повышенной ответственности и значительными эмоциональными нагрузками) законодательно установлены дополнительные требования, которым должны соответствовать лица, допускаемые к педагогической работе, а также связанные с этим необходимые ограничения.

Предъявляемые требования и перечень ограничений установлены статьёй 331 ТК РФ и П-544н. Несоответствие этим условиям является основанием для обоснованного отказа в приёме на работу в образовательную организацию и в соответствии с частью 3 статьи 3 ТК РФ не может расцениваться как проявление дискриминации в сфере труда.

Во-первых, к педагогической деятельности не допускаются лица, лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

В соответствии со статьёй 44 Уголовного кодекса Российской Федерации лишение права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью является одним из видов наказаний за совершение преступления. Причём согласно части 2 статьи 45 УК РФ оно применяется в качестве как основного, так и дополнительного наказания.

Статья 47 УК РФ предусматривает, что лишение права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью устанавливается на срок

от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трёх лет в качестве дополнительного вида наказания. В случаях, специально предусмотренных соответствующими статьями Особенной части УК РФ, лишение права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью устанавливается на срок до 20 лет в качестве дополнительного вида наказания (ст. 131, 132, 134, 135 УК РФ).

Необходимо учитывать, что руководители образовательной организации в соответствии со статьёй 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства и по другим основаниям могут быть подвергнуты дисквалификации, которая заключается в лишении физического лица права осуществлять управление юридическим лицом. Административное наказание в виде дисквалификации назначает судья, оно устанавливается на срок от шести месяцев до трёх лет.

В соответствии с пунктом 19 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 25.03.2013 № 257) лицам, лишённым приговором суда права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью и не отбывшим наказание, при прекращении трудового договора по соответствующему основанию в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность они лишены права занимать (какой деятельностью лишены права заниматься).

Во-вторых, к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 86 УК РФ лицо, осуждённое за совершение преступления, считается судимым со дня вступления обвинительного приговора суда в законную силу

до момента погашения или снятия судимости. Лицо, освобождённое от наказания, считается несудимым.

К видам преступлений относятся предусмотренные Особенной частью УК РФ преступления против личности и преступления против общественной безопасности и общественного порядка, которые группируются по шести категориям: против жизни и здоровья (глава 16 УК РФ, статьи 105–125); против свободы, чести и достоинства личности (глава 17 УК РФ, статьи 126–127.2); против половой неприкосновенности и половой свободы личности (глава 18 УК РФ, статьи 131–135); против семьи и несовершеннолетних (глава 20 УК РФ, статьи 150–157); против здоровья населения и общественной нравственности (глава 25 УК РФ, статьи 228–245); против общественной безопасности (глава 24 УК РФ, статьи 205–227).

Важно отметить, что при приёме на работу руководитель образовательной организации должен потребовать от работника справку об отсутствии судимости (приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 07 ноября 2011 г. «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования»).

В-третьих, ограничение на занятие педагогической деятельностью распространяется на лиц, признанных судом недееспособными. В соответствии со статьёй 29 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан

судом недееспособным в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над ним в этом случае устанавливается опека. Основания и порядок признания судом лиц недееспособными установлены в главе 31 Гражданского процессуального кодекса РФ. Согласно статье 283 ГПК РФ судья в порядке подготовки к судебному разбирательству дела о признании гражданина недееспособным при наличии достаточных данных о психическом расстройстве гражданина назначает для определения его психического состояния судебно-психиатрическую экспертизу.

В-четвёртых, к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Педагогические работники обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, которые проводятся за счёт средств учредителя (статьи 69, 213 ТК РФ; статья 48 главы 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «Об образовании в Российской Федерации»; приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (с изм. от 15.05.2013) «Об утверждении... порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

Медицинские обследования состояния здоровья работников образовательных организаций — важнейшая составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления

и предупреждения профессиональных заболеваний в течение их трудовой деятельности.

Медицинские противопоказания к педагогической деятельности выявляются в результате медицинского осмотра (обследования). В соответствии с пунктом 5 статьи 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» данные о прохождении медицинских осмотров (обследований) вносятся в личные медицинские книжки.

Трудовая функция

В соответствии со статьями 15 и 57 ТК РФ под трудовой функцией понимается:

- работа по должности в соответствии со штатным расписанием;
- работа по определённой профессии, специальности с указанием квалификации;
- конкретный вид поручаемой работнику работы.

Согласно статье 15 ТК РФ трудовыми признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовая функция, являясь обязательным условием трудового договора, способствует проведению отличия трудового договора от смежных с ним гражданско-правовых договоров. Трудовым договором признаётся соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым

работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, в то время как работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию (статья 56 ТК РФ).

Также трудовая функция, её содержание имеют немаловажное значение при изменении определённых сторонами условий трудового договора, в том числе путём перевода работника на другую работу. Согласно статье 72 ТК РФ под переводом понимается постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает, при продолжении работы у того же работодателя. Изменение в одностороннем порядке по инициативе работодателя в установленных законом случаях и с соблюдением процедуры, предусмотренной статьёй 74 ТК РФ, допускается в отношении всех условий трудового договора, определённых его сторонами. Исключение составляет трудовая функция работника, изменение которой допускается только соглашением сторон.

Важно отметить и то, что трудовая функция несёт определённую правовую нагрузку при решении вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения. Так, в соответствии с частью 1 статьи 192 ТК РФ невыполнение, а также ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей является основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Кроме того, самостоятельным основанием прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения позволяет работодателю прекратить с таким работником трудовой договор (пункт 6 части 1 статьи 81 ТК РФ).

При этом не следует забывать, что согласно статье 60 ТК РФ работодателю запрещается, по общему правилу, требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Исключение составляют случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

Обобщённые трудовые функции

В пункте 3.1 П-544Н определены три обобщённые трудовые функции:

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

Педагог должен знать приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «Об образовании в Российской Федерации»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2012 г. № 2148-р. «Об утверждении Государственной программы РФ «Развитие образования»; Указ Президента РФ от 01 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы»).

В своей деятельности педагог должен использовать нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодёжи, федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования:

- приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2009 г. № 373 (с изм. от 18.12.2012) «Об утверждении

и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

- приказ Минобрнауки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;

- приказ Минобрнауки РФ от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»;

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (с изм. от 13.12.2013).

Педагог должен знать основы методики воспитательной работы, строить воспитательную деятельность с учётом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей (Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России (авт. Ф.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, В.А. Тишков); письмо Минобрнауки РФ от 13 мая 2013 г. № ИР-352/09 «Об утверждении программы развития воспитательной компоненты в общеобразовательных учреждениях»).

Педагог должен организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учётом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона (письмо Минобрнауки РФ от 12 мая 2011 г.

№ 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования»; Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор (авт. Д.В. Григорьев, П.В. Степанов); приказ Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 г. № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»).

К трудовой функции педагога относится регулирование поведения учащихся для обеспечения безопасной образовательной среды (приказ Минобрнауки России от 25 февраля 2000 г. № 619 «Концепция профилактики злоупотребления психоактивными веществами в образовательной среде»; письмо Минздравсоцразвития РФ от 17 сентября 2008 г. № 01/10237-8-32 «О мерах, направленных на нераспространение информации, наносящей вред здоровью, нравственному и духовному развитию детей и подростков» и др.).

Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики как трудовая функция педагога регламентируется письмом Министерства образования и науки РФ от 06 февраля 2014 г. № 09-148 на основании которого разработан Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций. Кодекс разработан для установления этических взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса, поднятия престижа профессии педагога, создания в общественном сознании положительного имиджа учителя, обеспечения улучшения психологического микроклимата, оптимизации общения образовательной организации с внешней средой и устойчивого её развития в современных условиях.

Изменения в процедуре аттестации педагогических кадров

Аттестация педагогических кадров проводится на основании статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «Об образовании в Российской Федерации» для подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников для установления квалификационной категории.

Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», вступившим в силу с 15 июня 2014 г.

Новый порядок будет применяться к педагогическим работникам образовательных организаций, замещающим должности, указанные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, утверждённых Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Аттестация будет проводиться для:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной дея-

тельности — в обязательном порядке один раз в 5 лет;

- установления квалификационной категории — по желанию работников.

Приказом расширен перечень работников, которые освобождаются от прохождения обязательной аттестации.

К ним отнесены, в частности, работники, имеющие квалификационные категории, а также работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Продолжительность рабочего времени педагога

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности, с учётом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Рекомендации по установлению учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, приведены в письме Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 11 мая 2012 г. № 113. **НО**