



Автоматизированные системы управления
(отрасль образования)

Информационно-методический центр
Приморского района
Санкт-Петербурга

Должностные инструкции педагогических работников дошкольных образовательных учреждений

Санкт-Петербург
2016

АСУ

Должностные инструкции педагогических работников дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) // Методические материалы. Под общей редакцией д.т.н. С.А. Бояшовой / ГБОУ ДППО ЦПКС «Информационно-методический центр» Приморского района Санкт-Петербурга, 2016. – 72 с.

Предлагаемые методические материалы содержат описание требований со стороны работодателя к квалификации педагогических работников ДОУ, трудовым функциям, трудовым действиям, знаниям и умениям.

Должностные инструкции служат основой для разработки автоматизированной системы оценки эффективности педагогических работников ДОУ («АСИЗУН»).

© ГБОУ ДППО ЦПКС «ИМЦ»
Приморского района С-Петербурга
© Центр мониторинга и сертификации.
Университет ИТМО

ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Должностные инструкции педагогических работников государственных бюджетных дошкольных учреждений образования (далее – ГБДОУ) разработаны с учетом требований: "Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, "Профессиональных стандартов работников отрасли образования" (Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ), "Квалификационных характеристик должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н) (далее – ЕКС).

Должностные инструкции имеют шесть основных разделов: «Общие положения», «Трудовые функции, выполняемые работником», «Требования к знаниям работника», «Требования к умениям работника», «Ответственность работника», «Регламент работы».

В должностной инструкции содержится конкретный перечень трудовых функций (компетенций) и их составляющих (трудовых действий), которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников. Функции и действия работника соотнесены с требованиями к необходимой специальной подготовке (знаниями и умениями).

В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников учреждения по некоторым должностям расширен перечень трудовых функций в сравнении с установленными функциями соответствующей квалификационной характеристики. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику добавлены функции близкие по содержанию работ, равные по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

При разработке должностных инструкций по должностям работников, относящимся к общеотраслевым должностям служащих, а также по должностям работников, свойственным другим видам экономической деятельности, применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях.

Должностное наименование "старший" применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
(дошкольные образовательные учреждения)

1. Старший воспитатель
2. Воспитатель
3. Учитель-логопед
4. Учитель-дефектолог
5. Педагог-психолог
6. Инструктор по физической культуре
7. Музыкальный руководитель
8. Педагог дополнительного образования
9. Помощник воспитателя

(Должностные инструкции представлены в приложении)



Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

(ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016)

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта (введена Федеральным законом от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

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

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. (в ред. Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов (введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

КонсультантПлюс: примечание.

Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности (Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ).

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов (введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Если настоящим 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. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, при-

меняются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

КонсультантПлюс: примечание.

С 1 января 2017 года Федеральным законом от 03.07.2016 N 239-ФЗ в наименование статьи 196 вносятся изменения. См. текст в будущей редакции.

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 22.12.2014 N 443-ФЗ). *(см. текст в предыдущей редакции)*

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи; (в ред. Федеральных законов от 31.12.2014 N 489-ФЗ, от 13.07.2015 N 237-ФЗ);
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части; (в ред. Федерального закона от 31.12.2014 N 489-ФЗ);
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. (часть вторая в ред. Федерального закона от 23.12.2010 N 387-ФЗ).

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, 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 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. *(часть третья введена Федеральным законом от 31.12.2014 N 489-ФЗ; в ред. Федерального закона от 13.07.2015 N 237-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции).*

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; *(п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; *(пп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя; *(п. 7.1 введен Федеральным законом от 03.12.2012 N 231-ФЗ, в ред. Федеральных законов от 29.12.2012 N 280-ФЗ, от 07.05.2013 N 102-ФЗ)*

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. *(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. *(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. *(часть четвертая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. *(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. *(часть шестая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)* К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. *(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 231-ФЗ)*

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. *(часть четвертая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)* При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. *(часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. *(часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)* Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)* Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников. *(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Общероссийские классификаторы

Классификаторы	Коды
"ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий" (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст) <i>(введен в действие с 1 июля 2015 г)</i>	<p>ОКЗ: 2342. Педагогические работники в дошкольном образовании</p> <p>Педагогические работники в дошкольном образовании организуют образовательную и игровую деятельность с целью обеспечения социального, физического и умственного развития детей дошкольного возраста. В их обязанности входит:</p> <ul style="list-style-type: none">- планирование и организация индивидуальной и коллективной деятельности, направленной на поощрение развития у детей двигательных навыков, навыков совместной деятельности и социальных навыков, уверенности в себе и взаимопонимания;- поощрение развития речи посредством рассказывания историй, ролевых игр, пения, стихов и неформальных разговоров и дискуссий;- проведение с детьми занятий, которые обеспечивают возможности для творческого самовыражения посредством изобразительного искусства, ролевых игр, музыки и физических упражнений;- наблюдение за детьми для оценки их развития и выявления признаков проблем, связанных с развитием, эмоциональных проблем или проблем со здоровьем;- наблюдение и оценка за режимом питания, психологическим и физическим состоянием и безопасностью детей и выявление факторов, которые могут помешать их развитию;- надзор за деятельностью детей с целью обеспечения их безопасности и разрешения конфликтов;- помощь и содействие детям в развитии надлежащих навыков приема пищи, одевания и пользования туалетом;- обсуждение успехов или проблем детей с родителями и другим персоналом, а также определение надлежащих мер и направление в соответствующие службы;- налаживание и поддержка рабочих отношений с другими службами, работающими с маленькими детьми. <p>Примеры занятий, отнесенных к данной <u>начальной группе</u>: воспитатель (дошкольное образование), музыкальный руководитель, педагог дошкольного образования</p> <p>Некоторые родственные занятия, отнесенные к другим начальным группам: руководитель центра по присмотру и уходу за детьми - <u>1341</u>; работник по уходу за детьми - <u>5311</u>.</p>

"ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности" (утв. Приказом Росстандарта от 1.01.2014 N 14-ст) (ред. от 14.04.2016)

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ КЛАССИФИКАТОР СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ПО ОБРАЗОВАНИЮ. RUSSIAN CLASSIFICATION OF PROFESSIONS BY EDUCATION ОК 009-2003. Принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 30.09.2003 N 276-ст.

КВЭД: 85.11. Образование дошкольное

Эта группировка включает:

- деятельность сети дошкольных образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования различной направленности, обеспечивающих воспитание и обучение детей (детские сады, подготовительные классы и т.п.)

Эта группировка не включает деятельность по уходу за детьми в дневное время, см. 88.91

ОКСО: 050000. Высшее и среднее профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика»:

- 050704: Дошкольное образование (*направление подготовки*) 52: Воспитатель детей дошкольного возраста. Воспитатель детей дошкольного возраста (в соответствии с программой дополнительной подготовки) (*специальности*);

- 050705: Специальное дошкольное образование (*направление подготовки*). 52: Воспитатель детей дошкольного возраста с отклонениями в развитии и с сохранным развитием (*специальность*);

- 050706: Педагогика и психология (*направление подготовки*). 65: Педагог-психолог (*специальность*);

- 050707: Педагогика и методика дошкольного образования (*направление подготовки*). 65: Организатор-методист дошкольного образования (*специальность*);

- 050710: Педагогика дополнительного образования (*направление подготовки*). 52: Педагог дополнительного образования детей (с указанием области деятельности и программы дополнительной подготовки) (*специальность*);

- 050715: Логопедия (*направление подготовки*). 65: Учитель-логопед (*специальность*);

- 050714: Олигофренопедагогика (*направление подготовки*). 65: Учитель-олигофренопедагог (*специальность*);

- 050720: Физическая культура (*направление подготовки*). 65: Педагог по физической культуре (*специальность*);

- 050601: Музыкальный руководитель (*направление подготовки*). 51, 52: Музыкальный руководитель. Учитель музыки, музыкальный руководитель. Учитель музыки, музыкальный руководитель (в соответствии с программой дополнительной подготовки) (*специальность*).

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел "квалификационные характеристики должностей работников образования" (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) предназначен для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы управления персоналом образовательных учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" ЕКС состоит из четырех разделов: I - "Общие положения", II - "Должности руководителей", III - "Должности педагогических работников", IV - "Должности учебно-вспомогательного персонала".

3. Квалификационные характеристики применяются в качестве нормативных документов или служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников. При необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями.

4. Квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации".

В разделе "Должностные обязанности" содержится перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих.

В разделе "Должен знать" содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

В разделе "Требования к квалификации" определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

5. При разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учеб-

ных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

6. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников учреждения возможно расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации.

7. При разработке должностных инструкций по должностям работников, относящимся к общеотраслевым должностям служащих, а также по должностям работников, свойственным другим видам экономической деятельности (медицинские работники, работники культуры: художественные руководители, дирижеры, режиссеры, балетмейстеры, хормейстеры, работники библиотек и др.), применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях.

8. Должностное наименование "старший" применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим 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.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов".

Организация-партнер информационно-методического центра
Приморского района Санкт-Петербурга

Совместные с проекты в области разработки автоматизированных систем управления (отрасль образования):

- ✓ «Разработка автоматизированной системы независимой оценки качества подготовки обучающихся»;
- ✓ «Разработка автоматизированной системы оценки эффективности работников отрасли образования»;
- ✓ Реализация программ повышения квалификации работников отрасли образования в областях «Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)» и «Педагогические измерения в отрасли образования»:
 - **Программа 1** – «Педагогические измерения в системе мониторинга с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)»;
 - **Программа 2** – «Новые информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности работников отрасли образования».