**Анализ профессионального стандарта**

Профессиональный стандарт «Преподаватель профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования» утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608н. В соответствии с приказом стандарт «применяется 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 с 1 января 2017 г.».

Законодательно обязательность использования данного профессионального стандарта установлена в части определения требований к квалификации педагогических работников (статью 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее –  ТК РФ) и статью 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»). В остальных случаях он применяется в рекомендательном порядке или наряду с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

Должности педагогических работников описаны в двух разделах ЕКС:

- Квалификационные характеристики должностей работников образования (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н;

- Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г.  № 1н.

Подбор педагогов, формирование штатного расписания и должностных инструкций, установление системы оплаты труда, обучение и аттестация педагогических работников традиционно относятся к управлению персоналом (в нашем случае - педагогическими кадрами), и должны обеспечивать реализацию кадровой политики, планироваться в контексте решения задач функционирования и развития организации.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником. В нем в соответствии со статьей 57 ТК РФ определяется трудовая функция (работа по должности; конкретный вид поручаемой работнику работы) и условия оплаты труда, в том числе должностной оклад (ставка заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что они в отличие ЕКС описывают профессиональную деятельность, а не должности. Наименование вида профессиональной деятельности соответствует наименованию ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ и приведено в начале раздела I «Общие сведения». В рассматриваемом профессиональном стандарте это педагогическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, ДПО.

Описание профессиональной деятельности в профессиональном стандарте получается путем ее последовательной декомпозиции на обобщенные трудовые функции (далее - ОТФ) и трудовые функции (далее - ТФ), перечень которых приведен в разделе II «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)». Результат последнего этапа декомпозиции – перечень трудовых действий – приведен в разделе III «Характеристика обобщенных трудовых функций» для каждой из трудовых функций.

Таким образом*,* ***профессиональный стандарт не стандартизируют должностные обязанности, а лишь приводят возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную ОТФ. То же относится к требованиям к образованию, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе. Они определены как необходимые для выполнения соответствующей ОТФ, а не для назначения (избрания) на должность.***

Также при использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности деятельности, характер умений и знаний, обеспечивающих ее выполнение, определяется ***уровнем квалификации ОТФ и ТФ*** («Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утв. приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н).

В рассматриваемом профессиональном стандарте кроме этого в рамках каждого уровня квалификации определено ***три подуровня.*** Это позволяет дифференцировать различия между ТФ, которые относятся к одному уровню квалификации, но различаются по уровню полномочий и ответственности (степень самостоятельности, масштаб деятельности, полнота реализации функций руководства), характеру умений (прежде всего, необходимости разработки новых способов решения задач профессиональной деятельности), характеру (наукоемкости) знаний.

Системное и операциональное описание профессиональной деятельности путем ее декомпозиции на обобщенные трудовые функции (ОТФ) и трудовые функции (ТФ) с указанием их уровня (подуровня) квалификации делает профессиональный стандарт гибким, удобным для решения задач подготовки и управления кадрами:

- планирования потребности, подбора и расстановки кадров, совершенствования системы разделения труда и организации взаимодействия педагогов;

- определения должностных обязанностей конкретного педагога с учетом уровня его подготовленности и опыта, а также потребностей и особенностей деятельности организации;

- формирования требований к результатам освоения основных и дополнительных профессиональных программ, вариативной системы подготовки педагогических кадров и индивидуальных траекторий профессионального развития, ведущих к получению той или иной квалификации;

- создания «прозрачной» системы оплаты труда, в т.ч. с использованием «эффективного контракта».