

# Как перевести на профстандарты преподавателей ДШИ

Абидуева Е.В.

ДШИ переходят на профстандарты согласно плану, который утверждает руководитель. В план включите профстандарты по должностям, которые есть в штатном расписании. О том, когда и как перейти на профстандарты, читайте в рекомендации.

**Внимание:** работодатели обязаны применять профстандарты с 2020 года. Но только если в Трудовом кодексе, федеральном законе или нормативных правовых актах есть требования к квалификации работника для выполнения им трудовой функции и по его должности утвержден профстандарт. Если ДШИ проигнорирует эти требования, ее оштрафуют на сумму от 30 000 до 50 000 руб. ([ст. 5.27 КоАП РФ](#)). Если такого требования нет, учреждение может применять стандарты по собственной инициативе.

Если профстандарт для должности не установлен, государственные и муниципальные учреждения культуры, образования, искусства обязаны учитывать квалификационные требования и характеристики (ст. [143](#) и [144](#) ТК РФ).

## Разработайте план перехода на профстандарты

Профессиональные стандарты, которые применяют в культуре, смотрите в [справочнике](#).

Когда чиновники примут новый стандарт, он начнет действовать через 10 дней со дня опубликования. В этот срок его придется включить и в план перехода ДШИ на профстандарты. Предусмотрите в плане четыре раздела.

1. Список профстандартов, которые будете применять.
2. Сведения о том, каким сотрудникам требуется профессиональное или дополнительное образование.
3. Сроки, в которые придется обучать сотрудников или корректировать локальные документы.
4. Перечень локальных документов учреждения, которые придется изменить в связи с применением профстандартов.

**План перехода на профстандарты**

№ п/п	Список профессиональных стандартов, подлежащих применению	Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании сотрудников	Этапы применения профессиональных стандартов	Перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению
1	Профстандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613н	Петров П.П., преподаватель – потребность в дополнительном профессиональном педагогическом образовании	Внести изменения в локальные нормативные акты и другие документы (1 января – 1 сентября 2017 года). Провести мероприятия по подготовке (профессиональному образованию) сотрудника (1 июня 2017 года – 1 января 2020 года)	Локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей
2	...	...	...	...

**Совет:** если ДШИ переходит на профстандарты, она должна руководствоваться двумя документами – [Трудовым кодексом РФ](#) и [постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584](#) «Об особенностях применения профессиональных стандартов...».

Официальные разъяснения, как применять профстандарты, вправе давать только Минтруд России ([ст. 195.3 ТК РФ](#)). Однако, когда госорганы готовят проекты трудовых правовых актов, они учитывают мнение профсоюзов. Вы также можете использовать письма профсоюзов, когда разрабатываете локальные акты, организуете профобучение сотрудников.

Ответы на актуальные вопросы о применении профессиональных стандартов в сфере образования смотрите в письме Общероссийского профсоюза образования от 10 марта 2017 г. № 122.

## Определите уровень образования сотрудника

Когда переводите сотрудников на профстандарты, надо определить уровень их образования – соответствует он требованиям стандарта или нет. Для этого используйте два документа.

Образование работника	Документ	Комментарий
-----------------------	----------	-------------

Средне профессиональное образование	Приложению № 2 к <a href="#">приказу Минобрнауки России от 5 июня 2014 г. № 632</a>	Сейчас при переводе на профстандарт учитывают единственное различие по специальности/профессии театрально-декорационное искусство (по видам) – ранее специальность называлась «театрально-декорационное искусство»
Высшее образование	<a href="#">Приказ Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. № 1245</a>	В соответствии с ним изменилось наименование специальности по программе высшего образования (специалитет) «Художественное руководство оперно-симфоническим оркестром и академическим хором», которое соответствует ранее определенному наименованию специальности «Художественное руководство симфоническим оркестром и академическим хором».

Если образование сотрудника не соответствует профстандарту, направьте его на дополнительное профессиональное обучение. Такое обучение предусмотрено, например, для должностей «Педагог дополнительного образования», «Преподаватель», «Специалист по закупкам», «Работник контрактной службы». Тогда учреждение обязано оплатить сотруднику обучение за счет бюджетных средств или доходов от иной приносящей доход деятельности. Иначе человек вправе отказаться от учебы.

При этом работнику придется обеспечить гарантии и компенсации, предусмотренные для обучающихся трудовым законодательством.

## Скорректируйте документы

Когда ДШИ переходит на профстандарты, придется изменить следующие документы.

Документ	Комментарий
Коллективный договор	Внесите условие об организации дополнительного профессионального образования и разработайте локальный акт, который определяет формы подготовки и дополнительного профобразования, перечень необходимых профессий и специальностей
Дополнительные соглашения к трудовым договорам (эффективным контрактам) сотрудников	Закрепите, что работодатель обязан проводить профессиональное обучение сотрудников или обеспечивать дополнительное профессиональное образование
Должностные инструкции	Скорректируйте требования к квалификации сотрудника

## Определите должностные обязанности сотрудников по профстандарту

Когда в трудовом договоре (эффективном контракте) закрепляют должностные обязанности работника, профстандарт учитывают как методический документ. То есть используют включенные в него сведения для формулировок в трудовых договорах (эффективных контрактах), аттестационных документах, локальных актах учреждения. Так разъяснил профсоюз в [письме от 10 марта 2017 г. № 122](#), сославшись на Минтруд.

Вообще, профстандарт – это характеристика квалификации, которая необходима сотруднику для профессиональной деятельности. А квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы ([ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ](#)). Так что перечень должностных обязанностей в понятие квалификации не входит, также как и уровень образования.

Предложите работнику уточнить его трудовую функцию в соответствии с формулировками профстандарта. При этом сотрудник может согласиться на изменения в трудовом договоре (эффективном контракте) или отказаться от этого ([ст. 72 ТК РФ](#)).

Если работник отказывается от изменения трудовых обязанностей, уволить его не получится. Придется договариваться с человеком, чтобы все же поменять его трудовую функцию, или переводить специалиста на другую должность.

С новыми работниками трудовые договоры (эффективные контракты) заключайте с учетом требований профстандартов.

**Внимание:** когда работодатели переводят сотрудников на профстандарт, они проводят аттестацию «на соответствие требованиям профессиональных стандартов». Однако применять профстандарты при аттестации нельзя – такую позицию занял профсоюз, в частности, в отношении педагогов. И действительно, условие о применении профстандартов при аттестации работников было прописано в Правилах, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](#) (подп. «а» п. 25). Но с 1 июля 2016 года эти Правила отменили. Профстандарты в сфере культуры, а также [Порядок](#) проведения периодической аттестации работников библиотек (утвержденный [приказом Минкультуры России от 24 июня 2016 г. № 1435](#)) обязательную аттестацию вообще не предусматривают. Это остается на усмотрение руководителя, который должен учитывать мнение представителей работников. В локальных актах (по согласованию с профсоюзом) можно также предусмотреть внеплановую аттестацию сотрудников в связи с началом применения профстандарта.

## Проверьте штатное расписание

Когда государственные и муниципальные учреждения формируют систему оплаты труда, учитывают требования или квалификационных справочников (ЕКС, ЕТКС), или профстандартов ([ч. 9 ст. 143](#), [ч. 5 ст. 144](#) ТК РФ). При этом наименования должностей в штатном расписании берут из документа, который применяют, – справочника или профстандарта. Иначе учреждение допустит ошибки в оплате труда и социальных гарантиях.

**Пример:** работника ДШИ оформили в штат как «педагога», а надо было – как «педагога дополнительного образования». Таким образом, запись в трудовой книжке не соответствует разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

Работодатель за такую небрежность может не понести ответственности. А вот сотруднику, когда будет оформлять пенсию, тождественность должностей придется доказывать в суде.

**Пример:** вместо «специалиста по охране труда» в учреждении культуры иногда числится «инженер по охране труда».

Должность инженера значилась в [постановлении Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1987 г. № 588/28-8](#), которое сейчас не действует. До 2020 года следует применять [ЕКС](#) должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержденный [приказом Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 г. № 559н](#)) или профстандарт «Специалист в области охраны труда». В них указан специалист, а не инженер. Но даже если в учреждении используют наименование «инженер по охране труда», для определения должностного оклада инженера нельзя применять [профессиональные квалификационные группы](#) общетраслевых должностей руководителей из [приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н](#) (ПКГ). Хотя в перечне общетраслевых должностей служащих третьего уровня указанных ПКГ есть наименование «инженер по охране труда». Ошибка: оклад инженера рассчитывают на основе минимального оклада, определенного учредителем по ПКГ, стимулирующие выплаты также привязывают к минимальному окладу по несуществующей должности. Должность сотрудника должна называться «специалист», оклад которого к минимальным окладам по ПКГ не привязан. Оклад специалисту учреждение устанавливает самостоятельно, а не на основе утвержденных учредителем размеров минимальных окладов по ПКГ.