

Кого проверять на соответствие профстандарту?

Вы не обязаны оценивать квалификацию сотрудников, если они начали работать в школе до утверждения профстандартов.

Вы должны проверить, соответствует ли квалификация требованиям профстандарта в отношении кандидата на вакантную должность, если для нее профстандарт обязателен по закону или решению школы. Однако лучше сверять с требованиями профстандарта квалификацию уже работающих сотрудников. Это поможет понять, кого надо направить на обучение и надо ли переводить сотрудника на другую должность.

Вы можете отказать в приеме на работу кандидату, чья квалификация не соответствует требованиям профстандарта. Если профстандарт обязателен по закону, вы должны отказать неподходящему кандидату.

Если вы отказываетесь заключать трудовой договор с кандидатом, а он требует письменный отказ, опишите, какие требования вы предъявляли и почему кандидат им не соответствует. Ссылайтесь на положения профстандарта и объясняйте, что вы обязаны их учитывать. Чтобы отказ был законным, укажите требования профстандарта к квалификации кандидата уже в описании вакансии.

Как проверить квалификацию сотрудника?

Для проверки квалификации работника вы можете оценить его документы, провести независимую оценку квалификации или провести аттестацию. Лучше использовать комбинацию из двух способов или же все три способа.

Оценка документов. Чтобы сравнить требования профстандарта к подготовке и опыту работы с образованием и стажем конкретного сотрудника, проверьте его трудовую книжку и документы об образовании, обучении, переобучении, повышении квалификации. Это самый быстрый способ оценить квалификацию сотрудника. В этом случае работник не обязан знать, что вы проводите проверку и сопоставляете информацию из его личных документов с требованиями профстандарта. Вам не нужно в этом случае уведомлять и получать согласие на обработку персональных данных, так как вы проводите оценку в интересах сотрудника и в целях, которые предусмотрены законом.

Независимая оценка квалификации. Вы можете направить сотрудника на независимую оценку квалификации, если он даст письменное согласие ([п. 3 ст. 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ](#)). В этом случае школа должна оплатить процедуру, освободить сотрудника от работы на время экзамена и дороги, сохранить за ним средний заработок и оплатить командировочные расходы в случае необходимости (ст. [187](#), [196](#) ТК).

После того как сотрудник сдаст профессиональный экзамен, центр оценки квалификации подтвердит соответствие квалификации сотрудника требованиям профстандарта и выдаст свидетельство об этом. Если заключение комиссии будет отрицательным, то работник не получит свидетельства.

Аттестация. Чтобы проверить квалификацию, вы можете провести аттестацию или квалификационный экзамен. Для этого вы должны предусмотреть процедуру в локальных нормативных актах.

Проводите аттестацию или квалификационный экзамен в тех случаях, когда не можете установить по документам сотрудника, соответствует ли его квалификация требованиям профстандарта. Проводите аттестацию, если не можете направить сотрудника на независимую оценку квалификации.

Аттестация – это допустимый способ проверить квалификацию сотрудника ([письмо Минтруда от 04.04.2016 № 14/0/10/В-2253](#), [постановление Конституционного суда от 14.11.2018 № 41-П](#)).

Регламент проведения аттестации зависит от ситуации, в которой вы ее проводите. Если вы проводите аттестацию в первый раз, то разработайте и утвердите локальные нормативные акты, которые устанавливают процедуру аттестации и порядок, в котором руководитель будет принимать решения по ее итогам. Сформируйте аттестационную комиссию. Утвердите график аттестации и ознакомьте с ним сотрудников под подпись. Аттестационная комиссия оценит квалификацию сотрудников и закрепит свое решение в протоколе. Руководитель получает все документы по аттестации и принимает итоговое решение.

Если вы проводите аттестацию не впервые, то по необходимости внесите изменения в локальные нормативные акты. Назначьте внеочередную аттестацию для проверки соответствия квалификации работника требованиям профстандарта. Далее проведите процедуру как обычно. Протоколы, которые оформит аттестационная комиссия, помогут доказать, что квалификация работника соответствует требованиям профстандарта, даже если у него нет необходимых документов об образовании или стаже работы по специальности. Если аттестационная или квалификационная комиссия придет к выводу, что квалификация сотрудника не соответствует занимаемой должности и требованиям профстандарта, сможете его уволить ([п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК](#)).

Какое принять решение по итогам оценки квалификации?

Если по итогам квалификации педагога вы поняли, что он не соответствует требованиям профстандарта, вы можете принять два решения. Можно либо уволить сотрудника, либо отправить его на обучение.

Внимание!

Директор школы может нанять учителя без педагогического образования. Если у учителя есть среднее профессиональное или высшее образование в своей предметной области, он вправе работать в школе ([письмо Минпросвещения от 28.03.2019 № ТС-817/08](#))

Как уволить сотрудника?

Единственный законный способ уволить сотрудника, если он не отвечает требованиям профстандарта, – подтвердить на заседании аттестационной комиссии, что его квалификация недостаточна для выполнения работы ([п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК](#)). Чтобы сотрудник не обжаловал ваше решение в суде, не увольняйте его за то, что квалификация не соответствует требованиям профстандарта, даже обязательного. Прекратите договор потому, что он не может продолжать работу из-за недостаточной квалификации.

Убедитесь, что у вас есть все документы, вы провели процедуру аттестации на законных основаниях, а комиссия приняла объективное и взвешенное решение. Докажите, что сотрудник не справлялся с порученной работой из-за недостаточной квалификации. Если же он много лет успешно работал и справлялся с обязанностями, то вы не можете уволить сотрудника за то, что его квалификация не соответствует требованиям профстандарта ([постановление Конституционного суда от 14.11.2018 № 41-П](#)).

Как отправить на обучение?

Если на работника распространяются требования обязательного профстандарта, но у него нет документов об образовании и квалификации или документы свидетельствуют о недостаточном уровне образования, вы обязаны направить его на обучение. Если вы сравниваете квалификацию с необязательным по закону профстандартом, то вы не обязаны отправлять сотрудника на курсы повышения квалификации. Работодатель сам определяет необходимость профессионального образования или обучения сотрудников ([ч. 1 ст. 196 ТК](#)). Однако если образование определенного уровня – одно из условий выполнения сотрудником работы, школа обязана проводить профессиональное обучение или обеспечить дополнительное профессиональное образование ([ч. 4 ст. 196 ТК](#)). Учтите, что вы должны оплачивать обучение сотрудников. Сотрудники не обязаны проходить курсы повышения квалификации за свой счет.

Объясните сотруднику, что он должен пройти обучение, чтобы получить документы и подтвердить, что его квалификация соответствует требованиям профстандарта. Если сотрудник согласится учиться, заключите с ним договор об обучении и пропишите в нем его обязанность отработать в компании определенное время после обучения. Так вы сможете вернуть затраты, если сотрудник уволится раньше ([ст. 249 ТК](#))