

**Рекомендации по созданию условий  
для привлечения в сферу дополнительного образования детей  
молодых специалистов, студентов, расширению возможностей для работы  
в организациях дополнительного образования талантливых специалистов  
в областях искусства, техники и спорта, не имеющих базового  
педагогического образования**

Модернизация отечественной сферы дополнительного образования детей обусловлена развитием кадрового потенциала, совершенствованием практик привлечения молодых работников, обеспечением необходимого уровня квалификации, воспроизводством социально-профессиональных групп специалистов. Ситуация с кадровым обеспечением реализации дополнительных общеобразовательных программ характеризуется явно выраженными особенностями (в отличие от положения в сфере общего, профессионального и высшего образования), в частности в массовой практике не в полной мере работает механизм непосредственной подготовки педагогов дополнительного образования из выпускников школ по профильным программам в сузах или вузах. Чаще всего педагогами дополнительного образования становятся специалисты на определенном этапе своей социально-профессиональной траектории, что требует формирования специальных механизмов переподготовки лиц, перешедших на соответствующие должности, связанные с реализацией дополнительных общеобразовательных программ. Состав педагогических кадров дополнительного образования детей и взрослых характеризуются высокой долей совместителей, что обеспечивает практическую ориентированность, интеграцию с реальными сферами производства, науки и культуры. Динамичность изменений в дополнительном образовании детей и взрослых на современном этапе требует обновления кадров педагогических работников, особую ценность приобретают в этих условиях молодые педагогические работники и молодые специалисты в близких областях (культура, спорт, техника и т.д.).

**Перечень и содержание нормативных документов, регламентирующих  
трудоустройство совместителей на должности педагогических работников,  
реализующих программы дополнительного образования  
(по отдельным категориям: студенты вузов; молодые специалисты;  
специалисты в области искусства, техники и спорта,  
не имеющие базового педагогического образования)**

**Доступ к осуществлению преподавательской деятельности в образовательных организациях дополнительного образования**

Анализируя правовой статус педагогического состава образовательных организациях дополнительного образования, прежде всего, возникает вопрос о квалификационных критериях, предъявляемых к данным сотрудникам.

В настоящее время квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов дополнительного образования установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»».

Данным приказом установлены основные квалификационные требования к должности педагога дополнительного образования (включая старшего): высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Для старшего педагога дополнительного образования – высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 2 лет.

Профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 613н (профессиональный стандарт применяется с 1 января 2017 г.). устанавливаются следующие требования к образованию и обучению педагогов дополнительного образования:

а) среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование – бакалавриат, направленность (профиль) которого,

как правило, соответствует направленности дополнительной общеобразовательной программы, осваиваемой учащимися, или преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);

б) дополнительное профессиональное образование – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует направленности дополнительной общеобразовательной программы, осваиваемой учащимися, или преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);

в) при отсутствии педагогического образования – дополнительное профессиональное педагогическое образование; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Таким образом, в настоящее время законодательством Российской Федерации предусмотрены условия для принятия на должность педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования молодых специалистов и специалистов в областях искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования.

Существующая модель направлена на расширение возможностей образовательных организаций дополнительного образования привлекать в качестве педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, – молодых специалистов, успешных предпринимателей, намеревающихся открыть стартапы, специалистов в областях искусства, техники и спорта, и иных профессионалов, не имеющих базового педагогического образования.

В то же время студенты образовательных организаций высшего образования лишены возможности быть принятыми на работу в образовательные организации дополнительного образования в качестве педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, поскольку не соответствуют действующим квалификационным требованиям к педагогам дополнительного образования. Исключение составляют студенты образовательных организаций высшего образования, имеющие среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» – без предъявления требований к стажу работы в обоих случаях.

Таким образом, без внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации трудоустройство по совместительству студентов образовательных организаций высшего образования в качестве педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, является невозможным.

Изменение оснований доступа к осуществлению преподавательской деятельности в образовательных организациях дополнительного образования может предусматривать несколько сценариев:

во-первых, упрощение квалификационных требований к должности «педагог дополнительного образования»;

во-вторых, введение должности «помощник педагога дополнительного образования», квалификационные требования к которой предусматривали бы возможность привлечения студентов образовательных организаций высшего образования.

Данные предложения потребуют внесения изменений в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»», а также приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 613н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог дополнительного образования детей и взрослых”».

### **Правовые основы работы по совместительству**

Понятие совместительства установлено статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации и означает выполнение сотрудником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Законодательство Российской Федерации не устанавливает каких-либо особенностей для работы по совместительству педагогических работников в целом, и педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования. В то же время предусмотрены особенности приема на работу студентов образовательных организаций высшего образования.

Особенности труда совместителей регламентированы главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основные черты работы по совместительству:

- а) работник имеет основное место работы;
- б) работа выполняется в свободное от основной работы время;
- в) работа выполняется на условиях отдельного трудового договора.

Трудовая деятельность по совместительству не может быть единственной для работника, работник должен иметь основное место работы.

В соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации выделяются два вида совместительства: внутреннее (работа в той же организации в свободное от работы время) и внешнее (работа по трудовому договору, заключенному с другим работодателем).

Трудовое законодательство Российской Федерации содержит запрет для некоторых категорий сотрудников на осуществление трудовой деятельности по совместительству. В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается прием на работу по совместительству:

- а) лиц в возрасте до 18 лет;
- б) лиц, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Так, например, особенности регулирования работы по совместительству руководителей организаций установлены в статье 276 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, руководитель может работать по совместительству только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации.

**Трудоустройство молодых специалистов и специалистов в областях искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования, по совместительству на должности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования**

При трудоустройстве работник должен предъявить следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- в) документы воинского учета.

В соответствии со статьей 273 Трудового кодекса Российской Федерации если работа по совместительству требует особых знаний и навыков, то руководство образовательной организации вправе запросить документ, подтверждающий необходимых навыков.

Данное положение особенно актуально при приеме на работу по совместительству специалистов в областях искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования.

Трудовая книжка педагогического работника не представляется в образовательную организацию дополнительного образования, поскольку хранится по основному месту работы. В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию

работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В трудовой договор включается условие о том, что такая работа является работой по совместительству (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации). В остальном трудовой договор со совместителями ничем не отличается от трудового договора с работником, осуществляющим трудовую деятельность на постоянной основе.

Трудовой договор должен содержать все существенные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации: место работы, трудовая функция, дата начала работы (дата окончания, если заключается срочный договор), условия оплаты труда, режим рабочего времени (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), компенсации за особый характер работы, условия, определяющие характер работы, условия об обязательном социальном страховании работника и другие условия, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день – 20 часов в неделю.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда работников по совместительству осуществляется пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работы либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с частью 1 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут быть определены иные условия оплаты труда. По мнению Федеральной службы по труду и занятости, изложенному в Письме от 19 марта 2013 г. № 395-6-1, при определении условий оплаты труда работникам по совместительству должны учитываться положения статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие общие требования к условиям оплаты труда.

Основания для прекращения трудового договора, в том числе, с работником по совместительству, установлены в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Вместе с тем, помимо данных оснований трудовой договор с работником по

совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **Трудоустройство по совместительству молодых специалистов, являющихся педагогическими работниками иных образовательных организаций**

В случае если на работу по совместительству принимаются молодые специалисты, являющиеся педагогическими работниками иных образовательных организаций, помимо требований Трудового кодекса Российской Федерации, следует руководствоваться положениями Постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В соответствии с подпунктом «б» пункта 1 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

а) для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

б) для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю;

в) для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров,



аккомпаниаторов, художественных руководителей, – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- а) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- б) педагогическая работа в одном и том же учреждении дополнительного образования детей с дополнительной оплатой.

### **Трудоустройство студентов образовательных организаций высшего образования по совместительству на должности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования**

Особенностью труда работников – студентов образовательных организаций высшего образования является продолжительность рабочего времени и режим работы. В соответствии со ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. Согласно части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим работы должен быть отражен в трудовом договоре.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации по своему правовому статусу работник – студент образовательной организации высшего образования ничем не отличается от работников, осуществляющих трудовую деятельность на постоянной основе.

Согласно части 3 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В случае если студент образовательной организации высшего образования принимается на работу впервые, трудовая книжка оформляется работодателем (часть 4 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает особые гарантии для работников – студентов образовательных организаций высшего образования.

В соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата,

программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Если работниками являются лица, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, то они имеют право на:

а) дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

б) один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

### **Трудовые права и социальные гарантии педагогических работников**

Трудовые права и социальные гарантии педагогических работников как участников трудовых отношений в общем порядке определены трудовым законодательством Российской Федерации.

Перечень трудовых прав и социальных гарантий педагогических работников определен в части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени педагогического работника устанавливается трудовым договором между работником и работодателем, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расходы педагогического работника на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности несет образовательная организация – работодатель.

Повышение квалификации молодых специалистов является одной из организационных мер, обеспечивающих трудоустройство молодых педагогических работников в образовательные организации дополнительного образования.

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Особенности досрочного назначения трудовой пенсии педагогическим работникам установлены статьей 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона „О трудовых пенсиях в Российской Федерации“, и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона „О трудовых пенсиях в Российской Федерации“». Данная социальная гарантия распространяется на педагогов дополнительного образования.

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

Меры по обеспечению молодых педагогических работников организаций дополнительного образования жилыми помещениями предусматриваются соответствующими государственными программами Российской Федерации, государственными программами субъектов Российской Федерации, муниципальными программами.

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

Предусмотренные трудовые права и социальные гарантии в настоящее время распространяются на молодых специалистов и специалистов в областях искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования, работающих по

совместительству на должностях педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования.

Студенты образовательных организаций высшего образования в силу несоответствия квалификационным требованиям к должности «Педагог дополнительного образования» социальными гарантиями, установленными в статье 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в настоящее время не обладают.

**Перечень мер организационного обеспечения трудоустройства  
совместителей на должности педагогических работников, реализующих  
программы дополнительного образования (по отдельным категориям:  
студенты вузов; молодые специалисты; специалисты в области искусства,  
техники и спорта, не имеющие базового педагогического образования)**

Меры, способствующие привлечению молодых специалистов на должности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, в настоящее время крайне разнообразны. Субъекты Российской Федерации принимают различные программы по привлечению молодых специалистов в образовательные организации, в том числе, дополнительного образования. Проводимые мероприятия можно условно разделить на несколько групп мер:

1. повышение престижа педагогической профессии;
2. анализ кадрового потенциала;
3. профориентация на педагогическую профессию;
4. взаимодействие образовательных организаций дополнительного образования с образовательными организациями высшего образования;
5. развитие института наставничества;
6. сопровождение молодых педагогических работников (адаптация, обучение, развитие);
7. развитие творческого потенциала и реализация творческих способностей молодых специалистов;
8. социально-экономическая поддержка молодых педагогических работников;
9. правовое сопровождение комплекса мероприятий;

## 10. информационное обеспечение реализации комплекса мер

### **Повышение престижа педагогической профессии**

В целях повышения престижа педагогической профессии среди молодых специалистов, студентов и выпускников в субъектах Российской Федерации должны быть созданы условия для профессионально-общественной оценки профессионального уровня педагога.

Деятельность ассоциаций педагогов, советов молодых педагогов и других профессиональных объединений должна способствовать распространению лучших практик повышения социального статуса педагогических работников, содействовать развитию системы социальных мер поддержки педагогических работников в субъектах Российской Федерации.

На повышение статуса педагогических работников и престижа педагогических профессии должно оказывать влияние соответствующее информационное сопровождение мероприятий, направленных на формирование уважительного отношения со стороны общества к профессиональной деятельности педагога дополнительного образования.

### **Анализ кадрового потенциала**

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, должны ежегодно проводить мониторинг состояния обеспеченности образовательных организаций дополнительного образования педагогическими работниками, включая студентов вузов, молодых специалистов, специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования.

Инструментом такого мониторинга может стать система прогнозирования потребности в педагогических работников на основе оценки перспектив развития системы образования субъекта Российской Федерации / муниципального образования, имеющегося кадрового потенциала, движения педагогических кадров (прихода, текучести, ухода на пенсию), изменений во внешней среде.

Учет педагогических работников, аккумуляция всех данных по кадровым ресурсам субъекта Российской Федерации / муниципального образования может осуществляться посредством создания информационной системы, которая включала бы сведения по следующим показателям:

а) формирование банка данных потребности в педагогических работниках, реализующих программы дополнительного образования;

б) создание банка данных студентов вузов, занимающих должности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования;

в) создание банка данных молодых специалистов, занимающих должности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования;

г) создание банка данных специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования;

д) создание банка данных о социальном положении педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, в том числе, о социальном положении студентов вузов, молодых специалистов и специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования;

е) создание банка данных достижений молодых педагогических работников.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, систематической основе мониторинга индикаторов кадрового обеспечения могут производить анализ обеспеченности образовательных организаций дополнительного образования молодыми педагогическими работниками и проводить оценку эффективности мер по привлечению молодых специалистов в систему дополнительного образования по следующим критериям:

а) количество прибывших студентов вузов в образовательные организации дополнительного образования;

б) количество молодых специалистов, поступивших на работу в образовательные организации дополнительного образования;

в) количество специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования, работающих в образовательных организациях дополнительного образования;

г) уровень закрепления в образовательных организациях дополнительного образования студентов вузов, молодых специалистов, специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования;

д) количество педагогических работников в возрасте до 30 лет, работающих в образовательных организациях дополнительного образования;

е) соотношение количества педагогических работников пенсионного возраста и педагогических работников в возрасте до 30 лет, работающих в образовательных организациях дополнительного образования;

ж) количество образовательных организаций, в которых введено наставничество.

### **Профориентация на педагогическую профессию**

Органами управления образования должна быть усилена профориентационная работа по педагогической направленности. Предполагается активное ведение профориентационной работы в образовательных организациях высшего образования, организациях, в которых на постоянной основе работают специалисты в области искусства, техники и спорта, не имеющие базового педагогического образования.

Большой потенциал имеют конкурсы среди студентов образовательных организаций высшего образования «Молодой педагог», «Будущий педагог», направленные на выявление лиц с высокой мотивацией для занятия педагогической деятельностью.

### **Взаимодействие образовательных организаций дополнительного образования с образовательными организациями высшего образования**

В рамках данного мероприятия проводятся встречи представителей органов управления образованием, молодых педагогических работников организаций дополнительного образования со студентами университетов, расположенных в субъекте Российской Федерации.

Организации дополнительного образования совместно с университетами организуют педагогические практики студентов в организациях дополнительного образования.

Может быть продолжена подготовка специалистов педагогических специальностей с высшим педагогическим образованием на условиях целевой подготовки. В таком случае, студенты университетов уже во время обучения будут обеспечены работой в организациях дополнительного образования по совместительству, а после окончания обучения образовательная организация дополнительного образования будет иметь возможность принять на работу молодого специалиста на постоянной основе.

### **Развитие наставничества**

Наставниками могут являться:

- а) педагогические работники;
- б) специальные тьюторы, не работающие на постоянной основе в образовательных организациях дополнительного образования;
- в) обучающиеся образовательных организаций высшего образования (например, студенты старших курсов);

г) представители бизнеса, науки или культуры – специалисты в области искусства, техники и спорта, не имеющие базового педагогического образования.

Для развития наставничества должна быть разработана соответствующая правовая основа: принято положение о наставничестве (данное полномочие может быть отнесено к компетенции органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования), а также разработаны формы материального стимулирования наставников.

Вместе с тем, для педагогов-наставников и руководителей образовательных организаций дополнительного образования должны быть организованы системы консультативной помощи.

### **Сопровождение молодых педагогических работников**

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, должны периодически осуществлять мониторинг потребностей молодых специалистов, занимающих педагогических работников, реализующих образовательные программы дополнительного образования.

К мерам сопровождения молодых педагогических работников относятся:

а) реализация системы мер по адаптации студентов вузов, молодых специалистов и специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющие базового педагогического образования, занимающих должности педагогических работников, реализующих образовательные программы дополнительного образования;

б) разработка индивидуального профессионального маршрута молодых педагогических работников;

в) организация методического и психолого-педагогического сопровождения молодых педагогических работников;

г) организация «школы» молодого педагогического работника.

### **Развитие творческого потенциала и реализация творческих способностей молодых специалистов**

В рамках данного направления могут быть предприняты следующие меры:

а) проведение открытых занятий «молодые – молодым»;

б) проведение конкурса педагогических достижений молодых педагогических работников;

г) конкурс на лучшую научно-методическую статью;



- д) учреждение номинации «Педагогический дебют» в рамках конкурса «Сердце отдаю детям», проводимого в субъекте Российской Федерации / муниципальном образовании;
- е) обобщение опыта работы молодых педагогических работников;
- ж) обеспечение участия молодых педагогических работников в конкурсах и конференциях различного уровня, семинарах, в работе проблемных групп.

### **Социально-экономическая поддержка молодых педагогических работников**

На уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований могут быть предприняты следующие меры социально-экономической поддержки молодых педагогических работников:

1. Организация предоставления молодым педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования:
  - а) единовременной материальной помощи за счет предоставления субсидий из бюджета субъекта Российской Федерации;
  - б) ежемесячной надбавки к заработной плате за счет предоставления субсидий из бюджета субъекта Российской Федерации;
2. Создание системы учета данных о семьях молодых педагогических работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
3. Организация предоставления жилья молодым педагогическим работникам в рамках государственных программ субъектов Российской Федерации по привлечению молодых педагогических работников в систему дополнительного образования:
  - а) на основании договоров социального найма;
  - б) на основании договоров купли-продажи с рассрочкой платежа.
4. Установление для молодых педагогических работников льгот на проезд в общественном транспорте;
5. Возмещение части затрат, понесенных молодыми педагогическими работниками на уплату процентов по кредитам, полученным в валюте Российской Федерации, на основании кредитных договоров, заключенных с российскими кредитными организациями, для решения социальных проблем.

В целях реализации указанных мероприятий должна быть создана система нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и муниципальных правовых актов, обеспечивающих эффективную социально-экономическую поддержку молодых педагогических работников.

Среди молодых педагогических работников должна проводиться разъяснительная работа о положениях нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и

муниципальных правовых актов города, обеспечивающих социально-экономическую поддержку молодых педагогических работников.

### **Правовое сопровождение комплекса мероприятий**

В целях реализации мероприятий по содействию трудоустройству в образовательные организации дополнительного образования студентов вузов, молодых специалистов и специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования, должна быть создана система нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации и муниципальных правовых актов.

Вместе с тем, некоторые действия по формированию правового регулирования системы содействия трудоустройству в образовательные организации дополнительного образования студентов вузов, молодых специалистов и специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования могут быть предприняты федеральными органами государственной власти.

В настоящее время в законодательстве Российской Федерации не закреплён юридический статус молодого педагогического работника. Установление такого статуса, закрепление элементов такого статуса позволило бы повысить адресность мер поддержки молодых педагогических работников и обеспечить более прозрачный учёт молодых специалистов.

В целях реализации комплекса мер по привлечению молодых педагогических работников в образовательные организации дополнительного образования предлагается определить правовой статус молодого педагогического работника.

К молодым педагогическим работникам относятся педагогические работники в возрасте до 30 лет, соответствующие следующим требованиям:

а) впервые получившие высшее или среднее профессиональное образование (в очной, заочной и очно-заочной формах), в том числе непедагогическое, при условии работы по педагогической специальности, соответствия профиля их профессиональной деятельности специальности, указанной в документе об образовании;

б) приступившие к работе в образовательных организациях дополнительного образования в течение трех лет с момента окончания организации высшего образования или организации среднего профессионального образования;

в) приступившие впервые к работе в образовательных организациях дополнительного образования по окончании отпуска по уходу за ребенком или по окончании службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

Молодым педагогическим работником считается педагогический работник независимо от наличия трудового стажа до поступления в образовательные организации высшего образования, образовательные организации среднего профессионального образования или в период обучения в них.

Молодым педагогическим работником считается также педагогический работник, переехавший в субъект Российской Федерации из другого субъекта Российской Федерации, соответствующий указанным критериям.

Статус молодого специалиста может быть продлен (например, на срок до пяти лет) в случаях:

- а) призыва гражданина на военную службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации или направление на альтернативную гражданскую службу;
- б) предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

### **Информационное обеспечение реализации комплекса мер**

Мероприятия по информационному обеспечению реализации комплекса мер по содействию трудоустройству в образовательные организации дополнительного образования студентов вузов, молодых специалистов и специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования, предполагаются:

а) организация в средствах массовой информации, на официальных сайтах органов управления образованием в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» работы, направленной на освещение целей и задач комплекса мер по содействию трудоустройству в образовательные организации дополнительного образования студентов вузов, молодых специалистов и специалистов в области искусства, техники и спорта, не имеющих базового педагогического образования;

б) разработка справочников и методических рекомендаций для молодых педагогических работников;

в) издание учебно-методических и научных работ молодых педагогических работников;

г) издание информационно-методических материалов для руководителей образовательных организаций дополнительного образования по проблемам социальной и профессиональной адаптации молодых педагогических работников.

**Перечень и типовое содержание локальных  
(уровня образовательной организации) нормативных документов,  
обеспечивающих трудоустройство совместителей на должности педагогических  
работников, реализующих программы дополнительного образования**

Локальные нормативные акты являются документами, которые разрабатываются и принимаются в целях регламентации трудовых отношений в организации.

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В состав локальных нормативных актов согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации включены:

а) штатное расписание (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации), которым определяется потребность в кадрах, наименования должностей, специальностей, профессий (с указанием квалификации), включенными в штатное расписание организации;

б) правила внутреннего трудового распорядка (статьи 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации), которые устанавливают правила функционирования организации и взаимодействия работников;

в) документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, их права и обязанности в этой области (статьи 86-88 Трудового кодекса Российской Федерации);

г) график сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации), принимаемый в целях регламентации сменной работы групп работников, а также рабочего времени работников по совместительству;

д) очередность предоставления оплачиваемых отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

е) правила и инструкции по охране труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации), в соответствии с которым работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда, правила и инструкции по охране труда;

ж) установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов, различного вида выплат (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе установление системы заработной платы для работников по совместительству;

з) установление системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, оснований и порядка их получения (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

и) локальный нормативный акт о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме прямо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации локальных нормативных актов организация-работодатель вправе принимать иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, необходимые для решения возникающих проблем во взаимоотношениях с работниками: положение о персонале, положение о комиссии по трудовым спорам, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции работников организации и иные локальные нормативные акты.