

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №51 компенсирующего вида Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада №51
Приморского района Санкт-Петербурга
Протокол от 11.05.2016 № 2



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детского сада №51
Приморского района Санкт-Петербурга
Краевая С.В.

УТВЕРЖДЕН

Приказом по ГБДОУ детский сад №51
Приморского района Санкт-Петербурга
от 11.05.2016 № 59 - Д

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОЭТАПНОМ ПРИМЕНЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ ДЕТСКИЙ САД № 51 КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ВИДА
ПРИМОРСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

(ГБДОУ детский сад №51 Приморского района Санкт-Петербурга)

Санкт-Петербург

2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о поэтапном применении профессиональных стандартов разработано на основании:

- Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказа Минтруда России от 29.04.2013 № 170н (далее — Методрекомендации Минтруда);
- Приказа Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»;
- Приказа Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12.04.2013 № 148н;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами российской федерации, 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»;
- Устава ГБДОУ детский сад № 51 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ).

1.2. Положение определяет основные правила и порядок поэтапного перехода ГБДОУ на работу в условиях действия профессионального стандарта, занимающих должности педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

1.3. Должности педагогических работников указаны в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 года № 678.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

2.1. Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Область профессиональной деятельности – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности.

Вид профессиональной (трудовой) деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе.

Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом/объектом труда, при котором достигается определенная задача. Единица профессионального стандарта – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности.

Уровень квалификации/Квалификационный уровень

- 1) обобщенные требования к знаниям, умениям и профессиональным компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;
- 2) критерии результата обучения, на основе которого можно построить сопоставимые рамки квалификации.

Квалификация –

- 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности;
- 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта). Компетенция – совокупность знаний, умений, опыта и отношений/ценностных установок.

Функциональный анализ – методика поэтапного описания иерархических уровней в области профессиональной деятельности, используемая при разработке профессиональных стандартов. Алгоритм проведения функционального анализа для выявления конкретных функций состоит в последовательном определении элементов различных уровней иерархии.

Функциональная карта – описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности, выявленных в ходе функционального анализа

2.2. Применение профессионального стандарта

2.2.1. Для работодателя – формулировка требований к работникам:

- 1) при формировании кадровой политики;
- 2) в управлении персоналом;

- 3) при организации обучения и аттестации работников;
 - 4) при разработке должностных инструкций;
 - 5) при заключении трудовых договоров;
 - 6) при установлении систем оплаты труда. Для работника – оценка соответствия имеющихся у него компетенций требованиям рынка труда и конкретного работодателя;
- 2.2.2. Наличие профессиональных стандартов позволит сформировать принципиально новый классификатор профессий для конкретного вида экономической деятельности/области профессиональной деятельности, в процессе разработки профессиональных стандартов у работников и работодателей происходит обновление и уточнение содержания трудовой деятельности.

2.2.3. Профессиональный стандарт позволяет контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества в определенной области деятельности.

2.2.4. Профессиональный стандарт является тем профессиональным минимумом, которому должны соответствовать все работники и руководители отрасли, и может быть использован в качестве основы для создания корпоративных стандартов/стандартов предприятия и должностных обязанностей.

При этом возможно расширение или уточнение функций работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также прав и ответственности работников на предприятии/в компании.

2.2.5. Профессиональный стандарт является основой для определения профессионального уровня и совершенствования профессиональных компетенций работников и их сертификации.

2.2.6. Требования профессионального стандарта используются при составлении образовательных стандартов и программ и учебно-методических материалов, а также при выборе форм и методов обучения в системе образования и внутрикорпоративного обучения персонала.

2.2.7. Порядок разработки, утверждения и применения профстандартов устанавливается Правительством РФ.

3. ЭТАПЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

- 3.1. Изучить документы, регламентирующие применение профессиональных стандартов.
- 3.2. Создать Комиссию (рабочую группу) по применению профессиональных стандартов.
- 3.3. Разработать и утвердить план по организации применения профессиональных стандартов в учреждении.
- 3.4. Осуществить мероприятия, предусмотренные планом по организации применения профессиональных стандартов.
- 3.5. Осуществить мероприятия, направленные непосредственно на применение профессиональных стандартов в учреждении.

4. ЗАДАЧИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

- скорректировать существующие образовательные программы в образовательном учреждении под те требования, что предъявляют работодатели на рынке труда;
- установить стандарты профессиональных видов деятельности, установив требования к образованию, опыту работы, необходимым знаниям и навыкам работников;
- унифицировать понимание трудовых функций и трудовых действий работников разной профессиональной деятельности;
- установить квалификационные уровни работников и устанавливать оплату труда в зависимости от квалификационных характеристик человека, не дискриминируя работников более высокой квалификации по сравнению с работниками, у которых квалификация ниже.

5. СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, необходимых знаний, умений, уровней ответственности, самостоятельности и сложности. Каждая единица профессионального стандарта описывает следующие параметры:

Общие сведения

- Наименование вида профессиональной деятельности;
- Основная цель вида профессиональной деятельности;
- Группа занятий;
- Отнесение к видам экономической деятельности.

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

- Обобщенные трудовые функции;
- Трудовые функции.

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

- Наименование функции;
- Возможные наименования должностей, профессии;
- Требования к профессиональному образованию и обучению;
- Требования к опыту практической работы;
- Особые условия допуска к работе;
- Другие характеристики;
- Дополнительные характеристики.

3.1.1. Трудовая функция

- Трудовые действия;
- Необходимые умения;
- Необходимые знания;
- Другие характеристики.

IV. Сведения об организациях

- разработчиках профессионального стандарта

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

- профессиональные - относящиеся к собственно области профессиональной деятельности;
- надпрофессиональные (или сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;

- ключевые/базовые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен работник, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

6. СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ СОЗДАНИИ ПРОФСТАНДАРТОВ: ОКЗ

- Общероссийский классификатор занятий.

ЕКС – Единый квалификационный справочник, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте России 6 октября 2010 г. №18638).

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

ОКСО – Общероссийский классификатор специальностей по образованию