ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 51 КОМБИНИРОВННОГО ВИДА МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ - ПЕТЕРБУРГА

ПРИНЯТО:
на общем собрании
работников
Протокол № 1
от «31» 08 2017г.

Подписано цифровой подписью: Ю.Ю.Бадина

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОЭТАПНОМ ВНЕДРЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 51 комбинированного вида Московского района Санкт - Петербурга

2017

Положение о поэтапном внедрении профессиональных стандартов в ГБДОУ детский сад № 51 Московского района Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

• Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации"

• Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

• Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н (далее — Методрекомендации Минтруда).

• Приказа Минтруда России «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12.04.2013 № 147н

• Приказа Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12.04.2013 № 148н.

• Постановление 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 детского сада № 51 Московского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 51)

2. Положение определяет основные правила и порядок поэтапного перехода ГБДОУ № 51 на работу в условиях действия профессионального стандарта, занимающих должности педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

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 ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

1. Изучить документы, регламентирующие внедрение профессиональных стандартов.

2. Создать рабочую группу (Комиссию) по внедрению профессиональных стандартов.

3. Разработать и утвердить план работ по внедрению профессиональных стандартов в организации.

4. Осуществить мероприятия, предусмотренные планом работ по внедрению профессиональных стандартов.

5. Осуществить мероприятия, направленные непосредственно на внедрение профессиональных стандартов в учреждении.

4. ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

• скорректировать существующие образовательные программы в образовательной организации 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:

I.Общие сведения

- наименование вида профессиональной деятельности;

- основная цель вида профессиональной деятельности;

- группа занятий;

- отнесение к видам экономической деятельности.

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

- обобщение трудовой 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.