

**Принято:**

Общим собранием работников  
ГБДОУ №107 Выборгского района  
Санкт-Петербурга

Протокол № 5 от 22.08.2016 г.

Согласовано:  
Председатель профкома  
ГБДОУ № 107  
О.А.Ларина

**Утверждено:**

Заведующий ГБДОУ № 107  
Выборгского района Санкт-Петербурга



Г.В. Доля  
Приказ № 107/1 от 25.08.2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о поэтапном внедрении**  
**профессиональных стандартов**  
**в государственном бюджетном дошкольном образовательном**  
**учреждении детском саду № 107 комбинированного вида**  
**Выборгского 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 Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н (далее — Методические рекомендации 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. ;
  - 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 № 107 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее- ГБДОУ №107);
2. Положение определяет основные правила и порядок поэтапного перехода ГБДОУ № 107 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 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.