

**РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ХОРИНСКИЙ РАЙОН»**  
«Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Хоринский детский сад «Ромашка»»

---

671410, РБ, Хоринский район, с.Хоринск, ул. Промышленная, 28.  
8(30148)23-4-05. E-mail [horinsk.detsad@mail.ru](mailto:horinsk.detsad@mail.ru)

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников ДОУ  
Протокол №5 от 27.08.2016 г.

Савицкая / Савицкая Н.С.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ  
«Хоринский детский сад «Ромашка»  
Кучумова /Кучумова А.М./  
Пр. № 91/2 от «27» 08. 2016 г.

С учетом мотивированного мнения  
выборного профсоюзного органа.

Председатель профсоюзной организации  
«МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка»»

Савицкая Суворова Е.П.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о поэтапном внедрении профессиональных стандартов  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Хоринский детский сад «Ромашка»»**

с. Хоринск  
2016г.

## 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 МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка» (далее – МБДОУ).

1.2. Положение определяет основные правила и порядок поэтапного перехода МБДОУ 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 – оценкосоответствия 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.
- II. Основная цель вида профессиональной деятельности.
- III. Группа занятий.
- IV. Отнесение к видам экономической деятельности.
- V. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).
- VI. Обобщенные трудовые функции.
- VII. Трудовые функции.
- VIII. Характеристика обобщенных трудовых функций:
  - 8.1. 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.
    - 8.1.1. Трудовая функция Трудовые действия Необходимые умения Необходимые знания Другие характеристики.
- IX. 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.