

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 126 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

---

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием  
трудового коллектива  
ГБДОУ детский сад № 126  
Выборгского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 20.09.2016 г. № 2

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий  
ГБДОУ детский сад № 126  
Выборгского района Санкт-Петербурга  
И.Е. Писаренко  
Приказ от 21.09.2016 г. № 71



**С УЧЁТОМ МНЕНИЯ**

выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
ГБДОУ детский сад № 126  
Выборгского района Санкт-Петербурга  
Протокол от 20.09. 2016 г. № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОЭТАПНОМ ВНЕДРЕНИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ  
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 126 комбинированного вида  
Выборгского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург, 2016 год

## 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 № 126 Выборгского 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

**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.

### **2.1. Применение профессионального стандарта**

**2.1.1. Для работодателя** – формулировка требований к работникам:

- при формировании кадровой политики
- в управлении персоналом,
- при организации обучения и аттестации работников,
- при разработке должностных инструкций,
- при заключении трудовых договоров
- при установлении систем оплаты труда

**2.1.2. Для работника** – оценка соответствия имеющихся у него компетенций требованиям рынка труда и конкретного работодателя;

**2.1.3.** 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.

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

**2.1.5.** 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.

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

**2.1.7.** 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.

**2.1.8.** Порядок разработки, утверждения и применения профстандартов устанавливается Правительством РФ.

## **3. ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА**

- 3.1. Изучить документы, регламентирующие внедрение профессиональных стандартов.
- 3.2. Создать комиссию по внедрению профессиональных стандартов.
- 3.3. Разработать и утвердить план работ по внедрению профессиональных стандартов в организации.
- 3.4. Осуществить мероприятия, предусмотренные планом работ по внедрению профессиональных стандартов.

3.5. 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**

5.1. 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.

5.2. Каждая единица профессионального стандарта описывает следующие параметры:

##### **5.2.1. Общие сведения:**

- наименование вида профессиональной деятельности;
- основная цель вида профессиональной деятельности;
- группа занятий;
- отнесение к видам экономической деятельности.

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

- обобщенные трудовые функции;
- трудовые функции.

##### **5.2.3. Характеристика обобщенных трудовых функций:**

*5.2.3.1. 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.

*5.2.3.2. Трудовая функция:*

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания;
- другие характеристики.

##### **5.2.4. 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.