

Анализ рабочей группы внедрения профстандарта

1.	Протокол педагогического совета № 1 от 31.08.2015 (2015-2016 уч. год)	Вопрос № 2 Мультимедийная презентация «Профстандарт»
2.	Протокол педагогического совета № 1 от 31.08.2016 (2016-2017 уч. год)	Вопрос № 2 Мультимедийная презентация «На пороге профстандарта»
3.	Протокол педагогического совета № 2 от 19.12.2016 (2016-2017 уч. год)	Вопрос № 1 Понимание стратегических направлений реализации дошкольного образования в 2016-2017 учебном году Повышение квалификации педагогических кадров в проведении работы по реализации и сопровождению ФГОС дошкольного образования, формирование понятие независимой оценки качества, внутреннего аудита в предверии вступления профстандарта
4.	Протокол общего собрания работников № 6 от 04.04.2017 (2016-2017 уч. год)	Вопрос № 1 Рассмотрение и принятие ЛНА - Положение о рабочей группе по организации работы по применению профессиональных стандартов в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 75 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Красносельского района Санкт-Петербурга - Согласование рабочей группе по организации работы по применению профессиональных стандартов - План по организации работы по применению профстандартов
5.	Приказ 58-АХД от 04.04.2017	- План по организации работы по применению профстандартов - Положение о рабочей группе по организации работы по применению профессиональных стандартов в - Рабочая группа
6.	Протокол № 1 от 06.04.2017 Рабочей группы по применению профстандарта	- Распределение обязанностей между членами Рабочей группы по организации работы по применению профессиональных стандартов - Профессиональный стандарт-системообразующий механизм обеспечения качества - Ознакомление с планом по организации работы по применению профессиональных стандартов в учреждении
7.	Протокол № 2 от 07.06.2017 Рабочей группы по применению профстандарта	- Анализ реестра профессиональных стандартов, размещённых в программно-аппаратном комплексе «Профессиональные стандарты» на официальном сайте Минтруда России. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ

		<p>КЛАСТЕР</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализ реестра профессиональных стандартов, размещённых в программно-аппаратном комплексе «Профессиональные стандарты» на официальном сайте Минтруда России. <p>НЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КЛАСТЕР</p>
8.	<p>Протокол № 3 от 31.08.2017 Рабочей группы по применению профстандарта</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ мероприятий в контексте плана по внедрению профстандартов на основе Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 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" - ПС 01.001 «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) - Анализ образования педагогических работников в соответствии с ПС.
9.	<p>Протокол № 4 от 29.09.2017 Рабочей группы по применению профстандарта</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ штатного расписания и трудовых договоров в части наименования должностей - Соответствие ПС образования педагогических должностей кроме «воспитатель» - Анализ реестра ПС - новые
10.	<p>Протокол общего собрания работников № 2 от 23.11.2017 (2017-2018 уч. год)</p>	<p>Вопрос № 5</p> <p>Отчет о проделанной работе рабочей группы по применению профессиональных стандартов</p>
11.	<p>Протокол № 5 от 23.01.2018 Рабочей группы по применению профстандарта</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Нормативно-правовые документы, регламентирующие применение профессиональных стандартов, ЛНА учреждения - Анализ реестра ПС - новые - Схема составления должностной инструкции по должности воспитатель
12.	<p>Протокол педагогического совета № 3 от 13.12.2018 (2017-2018 уч. год)</p>	<p>Аукцион педагогических идей</p> <p>Материалы по ознакомлению с профстандартом (воспитателя) - анализ (самоанализ) профессиональных компетенций работников на их соответствие профессиональному стандарту.</p>

Она предложила расширить пункт 2 и 4 плана по организации работы по применению профессиональных стандартов в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 75 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Красносельского района Санкт-Петербурга следующим содержанием и этапами:

- Сверка должностей работников, указанных в штатном расписании, с наименованиями принятых стандартов. Результат данных действий должен быть отражен в протоколе, содержащем решение о переименовании должностей (при необходимости).
- Проверка трудовых соглашений сотрудников и локальных актов учреждения.
- Внесение изменений в трудовые контракты и локальные документы и их последующая передача на утверждение.
- Составление списков вопросов для проведения аттестации в соответствии с положениями профстандарта по каждому конкретному виду деятельности.
- Проверка соответствия сотрудников требованиям стандартов. Уровни квалификации в профессиональных стандартах (далее также — профстандарты, стандарты, ПС) необходимы для того, чтобы дифференцировать профессии по сложности освоения и квалификационным требованиям. В статье ниже мы кратко расскажем о том, что такое профстандарт, зачем в нем предусмотрены уровни квалификации и какие их степени существуют.

Из протокола РГ

.....Она познакомила рабочую группу с положением, согласно которому профстандарты стали обязательны для применения работодателями, если это предусмотрено ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 195.3 ТК РФ). До этого они за некоторым исключением носили лишь рекомендательный характер – обязательными они были, например, для педагогических работников (ст. 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

Требования того или иного профстандарта работодателю желательно учитывать при разработке должностных инструкций. Если изменения в результате затронут круг обязанностей уже работающих сотрудников, их нужно предупредить об этом не менее чем за два месяца, и получить согласие (абз. 3 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Положения должностной инструкции, разработанной в соответствии с требованиями профстандарта, также можно использовать при подборе персонала.

11 июля 2015 года вступила в силу поправка в ТК РФ, которая обязала работодателей давать по просьбе соискателя письменные разъяснения с причинами отказа в приеме на работу (ч. 5 ст. 64 ТК РФ). Срок для предоставления такого разъяснения должен составлять не более семи рабочих дней Главное в таком отказе – обоснованность. Помочь работодателю четко сформулировать основания, по которым кандидату было отказано в трудоустройстве, как раз и поможет должностная инструкция по вакантной должности. В ней должны быть подробно прописаны требования к образованию, опыту работы специалиста, а также квалификационные требования, предусмотренные соответствующим профстандартом.

Таким образом, при составлении отказа работодателю останется лишь сослаться на конкретную должностную инструкцию и указать те требования этого документа, которым соискатель не соответствует.

Структура инструкции на основе профстандарта

Должностная инструкция по профессиональному стандарту может иметь следующую структуру:

- ❖ Наименование предприятия, название отдела, в котором числится работник.
- ❖ Краткие необходимые сведения об организации, а также структурном подразделении.
- ❖ Схема подчиненности.
- ❖ Общие сведения, а также информация о должности.
- ❖ Сведения о работе с ее кратким описанием.
- ❖ Указание о возможности замещения.
- ❖ Цели и задачи выполняемой работы, а также ответственность.
- ❖ Права работника.
- ❖ Содержание выполняемых функций (должностные обязанности).
- ❖ Необходимые результаты оценки работ, а также их критерии.
- ❖ Самые частые и необходимые деловые контакты, которые будут необходимы при выполнении должностных обязанностей.
- ❖ Указание, как будет распределяться документация между работниками.
- ❖ Информация о том, ведение какой документации будет необходимо.
- ❖ Условия работы, включая режим труда и отдыха, оплату, безопасность и пр.
- ❖ Порядок оформления трудовых взаимоотношений.
- ❖ Список оснований, по которым трудовые отношения могут быть прекращены.
- ❖ Личностные качества (внешний вид, черты характера, способности и т. д.).

Из профстандарта в инструкцию переносятся профессиональные требования, то есть требования относительно образования, стажа, опыта работы, уровня квалификации, необходимых для трудоустройства на указанную должность.

Изменение инструкций с учетом положений профстандарта

Что делать, если должностная инструкция уже утверждена и работник трудится согласно ей не один год, но необходимо привести ее в соответствии с профстандартом?

Из протокола РГ

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование

Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования

Очень подробно Балакирева остановилась на Приказе от 12 апреля 2013 г. N 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профстандартов», а именно на п.2 Описании уровней квалификации, которые помогут при составлении должностной инструкции

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	

1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев) Практический опыт
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года) Практический опыт

4 уровень	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников</p>	<p>Решение различных типов практических задач</p> <p>Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач</p> <p>Применение специальных знаний</p> <p>Самостоятельная работа с информацией</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</p> <p>Основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих</p> <p>Практический опыт</p>
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами</p> <p>Значительный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>	<p>Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки</p> <p>Дополнительные профессиональные программы</p> <p>Практический опыт</p>

Рабочая группа продолжила работу: