МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА-ДЕТСКИЙ САД № 34

Города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

(МАДОУ ЦРР-д/с№34)

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Председатель ППО Заведующий

МАДОУ ЦРР-д/с №34 МАДОУ ЦРР-д/с №34

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А.Челнокова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.Н.Кулешова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВВЕДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

**В МАДОУ ЦРР-д/с №34**

Принято

На Педагогическом совете

МАДОУ ЦРР-д/с №34

Протокол №1

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_2019г.

2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о поэтапном введении 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-ФЭ «Об образовании в Российской Федерации»; Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н (далее — Метод рекомендации Минтруда), Устава МАДОУ ЦРР - д/с № 34.

1. Положение определяет основные правила и порядок поэтапного перехода МАДОУ ЦРР - д/с № 34 на работу в условиях действия профессионального стандарта, занимающих должности педагогических работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования.
2. Должности педагогических работников указаны в Номенклатуре

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 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, имеющие 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 обобщенно? трудовой функции, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых, процессом v 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.

Квалификации 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, выполняемые работниками в конкретной области профессиональной деятельности, выявленных в ходе функционального анализа

2.2.Примененне 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 имеющимся у него компетенции требованиям рынка труда и конкретного работодателя;

2.2.2.Наличие профессиональных стандартов позволит, сформировал - принципиально новый классификатор профессий для конкретного вид. экономической деятельности/области профессиональной деятельности, 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 качеств; 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 дл! 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 профессиональны 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 ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

1. Изучить документы, регламентирующие введение профессиональных стандартов.
2. Создать рабочую группу по введению профессиональных: стандартов.

3.3.Разработать и утвердить план работ по введению профессиональны: стандартов в организации.

3.4.Осуществить мероприятия, предусмотренные планом работ по введению профессиональных стандартов.

* 1. Осуществить мероприятия, направленные непосредственно на введение профессиональных стандартов в учреждении.

4. ЗАДАЧИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

-скорректировать существующие образовательные программы е образовательной организации под те требования, что предъявляют работодатели на рынке груда,

* 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 оплат труда в зависимости от квалификационных характеристик человека, н дискриминируя работников более высокой квалификации по сравнению работниками, у которых квалификация ниже.

5. СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнении конкретной трудовой функции, необходимых знаний, умений, уровне! ответственности, самостоятельности и сложности.

Каждая единица профессионального стандарта описывает следующие параметры:

* 1. Общие сведения
* Наименование вида профессиональной деятельности
* Основная цель вида профессиональной деятельности
* Группа занятий
* Отнесение к видам экономической деятельности

1. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт

* Обобщенные трудовые функции
* Трудовые функции

1. Характеристика обобщенных трудовых функций 3.1. Обобщенная трудовая функция

-Наименование функции

* Возможные наименования должностей, профессии
* Требования к профессиональному образованию и обучению
* Требования копыту практической работы
* Особые условия допуска к работе
* Другие характеристики
* Дополнительные характеристики

3.2.Трудовая функция

* Трудовые действия
* Необходимые умения
* Необходимые знания
* Другие характеристики.

IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионально стандарта

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

* профессиональные - относящиеся к собственно области профессионально деятельности;
* надпрофессиональные (или сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению совершенствованию трудовой среды и рабочего места;
* ключевые/базовые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельность в которую включен работник, и предполагающие его способность получат новые знания . и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные : межличностные, предпринимательские).

6. СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ СОЗДАНИИ

**ПРОФСТАНДАРТОВ:**

**ОКЗ** - Общероссийский классификатор занятий. -

**ЕКС** - Единый квалификационный справочник, утвержденный приказов 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 т. № 1 8638).

ОКВЭД - Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

**ОКСО** - Общероссийский классификатор специальностей по образованию.