



КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСУРСНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР СИСТЕМЫ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ»

Е.В. СУВорова

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ:
АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
КРАСНОЯРСК 2016

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Алгоритм внедрения

Методические рекомендации

П841 **Профессиональный** стандарт. Алгоритм внедрения: метод. рекомендации [Электронный ресурс] / сост. Е.В.Суворова; под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2016. – 17 с.

Данные методические рекомендации направлены на то, чтобы помочь руководителям учреждений социального обслуживания населения Красноярского края в качественном переходе на профессиональный стандарт и эффективный контракт. В них представлен пошаговый алгоритм введения профессионального стандарта, и работы с трудовым коллективом по осознанию новых требований к профессиональным компетенциям.

Содержание

Введение	3
Что дает профессиональный стандарт?	5
Алгоритм внедрения профессиональных стандартов в системе социальной защиты населения	7
Анализ недостатков и рисков	10
Актуальные вопросы	11
Алгоритм организации аттестации работников	13
Нормативно-правовая база	14
Заключение	16
Словарь терминов	16
Список использованной литературы	17

«Эффективный контракт» должен быть положен в основу программы поэтапного совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере. Зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы»

В.В. Путин

Введение

Стандарты профессиональной деятельности давно стали нормой в зарубежных странах. В России сегодня тоже возникла необходимость разработки стандартов профессиональной деятельности, так как накоплен ряд противоречий между нарастающими запросами населения и компетенциями специалистов, между требованиями работодателей к компетенциям кадров, в том числе в социальной сфере, и образовательными стандартами. Кроме того, за последние годы сильно модифицировался рынок труда: появились новые специальности, выросли требования к квалификации работников.

Профессиональный стандарт (ПС) – это нормативный документ, включающий требования к содержанию и качеству выполнения трудовой деятельности (функциям) работников различных квалификационных уровней. Это алгоритм профессии, в котором обоснованы трудовые функции и соответствующая им последовательность трудовых действий, необходимые умения и знания.

Профессиональный стандарт определяет набор необходимых и достаточных требований к квалификации, нужной для осуществления конкретной профессиональной деятельности. Описывая требования к трудовым функциям и качеству их выполнения, он позволяет структурировать профессиональную деятельность работника, исключить дублирование трудовых функций по должностям. Поэтому профессиональный стандарт должен стать эффективным инструментом управления персоналом. У работодателя с введением профессионального стандарта появляется четкое

описание критериев, по которым он сможет контролировать качество выполняемой деятельности работником, стимулировать эффективность работы сотрудников и качество предоставляемых государственных социальных услуг.

Профессиональные стандарты носят комплексный характер, их введение выгодно не только работодателям, но и трудовому коллективу, так как работники будут четко понимать круг своих задач и обязанностей. Каждый сотрудник, объективно анализируя уровень своих знаний, умений и навыков, личностных характеристик, может разработать траекторию повышения своей профессиональной компетентности для дальнейшего карьерного роста. Подтверждение соответствия профессиональному стандарту станет действенной рекомендацией при устройстве на работу.

Предполагается, что введение системы профессионального стандарта позволит решить проблему кадрового дефицита. Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

Координирует разработку профессиональных стандартов Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Для применения в учреждениях социального обслуживания населения утверждены следующие профессиональные стандарты:

1. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель);
2. Специалист по работе с семьей;
3. Психолог в социальной сфере;
4. Руководитель организации социального обслуживания;
5. Социальный работник;
6. Специалист по реабилитационной работе;

7. Специалист по социальной работе. (Размещены на сайте министерства социальной политики Красноярского края (<http://szn24.ru/node/5800>) и на сайте «Ресурсно-методического центра» (<http://rnc24.ru/442>).

Что дает профессиональный стандарт?

Специалистам:

1. Точно регламентирует профессиональную деятельность.
2. Выделяет инвариант для особого случая – важнейшие профессиональные обоснованные действия, которые позволят найти правильное решение.
3. Четко очерчивает обязанности специалиста, его полномочия и права, в том числе при взаимодействии с работниками иных ведомств, с которыми необходимо сотрудничать в решении задач получателей социальных услуг.
4. Определяет критерии качества выполняемой работы, необходимые знания и умения специалиста.

Руководителям:

1. Делает точно регламентированную деятельность более «прозрачной», является основой для определения должностных обязанностей работников, планирования их профессионального роста, организации профессиональной подготовки и повышения квалификации соответственно развитию требований к качеству и эффективности услуг, подбору, расстановке и использованию кадров.
2. Раскрывает пошаговый алгоритм объективной оценки профессиональной деятельности специалиста, обоснования принимаемых решений при проведении аттестации руководителей и специалистов, что позволит достичь нового качества социального обслуживания населения.
3. Упрощает отбор сотрудников, так как позволяет не расписывать подробно требования к кандидатам на вакансии, достаточно просто ссылаться на типовые нормы и должностную инструкцию, разработанную с учетом требований ПС.

4. Обеспечивает поддержание и улучшение стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников.
5. Повышает мотивацию персонала в организации; обеспечивает стабильность и качество труда, а следовательно, и высокую экономическую эффективность деятельности учреждения.

На основе профессионального стандарта будет разрабатываться отраслевой стандарт и внутренние локальные нормативные акты (штатное расписание, положение об оплате труда, должностные инструкции и трудовые договоры), регулирующие трудовые отношения. Кроме того, профессиональные стандарты могут использоваться при проведении аттестации сотрудников организации для оценки качества профессиональных знаний и умений.

Профессиональные стандарты необходимы также для сферы образования в качестве основы формирования федеральных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней профессионального образования, разработки методических материалов и выбора форм и методов обучения в системе профессионального образования и корпоративного обучения персонала. Без профессиональных стандартов не может быть эффективных образовательных стандартов.

Мы проанализировали методическую литературу по вопросам применения профессиональных стандартов в практике деятельности различных учреждений и предлагаем опираться на следующий алгоритм.

Алгоритм внедрения профессиональных стандартов в системе социальной защиты населения

Подготовительный этап:

1.	Информирование персонала с целью разъяснения целей и организационных изменений, которые связаны с введением профессионального стандарта	<ul style="list-style-type: none"> - определение перечня профессиональных стандартов для внедрения в учреждении; - рассылка профессиональных стандартов специалистам (по электронной почте); - размещение информации в организации на стендах; - выступление руководителя на общем собрании специалистов; - доведение информации через непосредственных руководителей
2.	Ознакомление сотрудников с содержанием стандартов	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение доступа к печатной версии текста профессионального стандарта по всем должностям; - разъяснение терминов и требований профессиональных стандартов; - оформление листов ознакомления с профессиональными стандартами; - организация добровольной самооценки работников на соответствие квалификационным требованиям ПС
3.	Создание системы нормативно-правового, информационного и учебно-методического сопровождения внедрения и апробации профессиональных стандартов	<ul style="list-style-type: none"> - разработка модели, порядка и плана мероприятий по апробации и внедрению ПС в учреждении; - адаптация штатного расписания; - разработка должностных инструкций с учетом замечаний и предложений заведующих, руководителей структурных подразделений и самих работников; - предупреждение работников об изменении условий трудового договора; - утверждение должностных инструкций работников;

		<ul style="list-style-type: none"> - знакомство с новой должностной инструкцией под роспись; - подписание дополнительных соглашений к трудовому договору
4.	Уведомление о переходе на эффективный контракт	<ul style="list-style-type: none"> - выдача уведомлений работникам

Основной этап:

1.	Изучение теории и опыта применения профессиональных стандартов в сфере социальной защиты населения	<ul style="list-style-type: none"> - анализ теоретической базы в области социальной работы зарубежных и отечественных авторов; - анализ практической деятельности на основе профессиональных стандартов за рубежом и в России
2.	Назначение ответственных с учетом направлений курируемой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - обсуждение кандидатур; - назначение
3.	Создание рабочей группы по внедрению профессионального стандарта	<ul style="list-style-type: none"> - включение в состав группы руководителей структурных подразделений, специалистов по кадрам и рядовых сотрудников; - обсуждение путей внедрения профессионального стандарта с привлечением всех заинтересованных сторон
4.	Разработка и утверждение плана мероприятий по введению профессионального стандарта	<ul style="list-style-type: none"> - составление реестра локальных нормативных документов, которые необходимо принять в связи с применением профессиональных стандартов в деятельности учреждения; - подготовка проектов документации (должностных инструкций работников, положения об аттестации, форм трудового договора и дополнительных соглашений, положения о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников и др.)
5.	Проведение внутреннего аудита	<ul style="list-style-type: none"> - определение соответствия работников требованиям профессионального стандарта для

		<p>выявления существенных расходов с их требованиями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - анонимная самооценка работниками их соответствия профессиональным стандартам на базе должностных инструкций
6.	Внедрение и применение профессионального стандарта	<ul style="list-style-type: none"> - заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (при необходимости); - отнесение работника к конкретной профессионально-квалификационной группе; - оценка каждого работника на соответствие его компетенций квалификационным требованиям профессионального стандарта по занимаемой должности; - оптимизация структуры учреждения
7.	Обобщение и анализ сведений	<ul style="list-style-type: none"> - обобщение сведений по изучению соответствия профессиональным стандартам по каждому структурному подразделению учреждения и по группе структурных подразделений; - обобщение и анализ сведений об отклонениях от стандартов в учреждении в целом; - выявление недостатков и недоработок, оценка проведенной работы по внедрению профессиональных стандартов в динамике; - внесение изменения в правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и трудовые договоры (эффективные контракты) с согласия работника; - внесение изменений в действующее штатное расписание с учетом проведенной работы; - планирование и конкретизация работы по устранению недостатков и недоработок

Завершающий этап:

1.	Информирование министерства социальной политики Красноярского края о проделанной работе
2.	Планирование деятельности учреждения по повышению уровня компетентности сотрудников
3.	Разработка индивидуальных планов развития профессиональных компетенций руководителей и специалистов с учетом требований профессионального стандарта, что позволит более конкретно и эффективно использовать возможности профессиональной подготовки и повышения квалификации работников

Анализ недостатков и рисков

Учреждения социального обслуживания в связи с внедрением профессионального стандарта могут столкнуться с рядом проблем по разработке показателей оценки эффективности, так как эффективность труда в социальной сфере должна оцениваться не только в количественных показателях, но и в качественных. Качественные показатели деятельности трудноизмеримы и зависят еще и от удовлетворенности получателей социальных услуг их качеством. Соответственно, рабочая группа должна найти показатели, исключающие субъективность оценки.

В связи с переходом на эффективный контракт могут возникнуть осложнения при внедрении системы конкретных показателей (конкретизации должностных обязанностей каждого сотрудника), так как должностные инструкции и положения о стимулирующих выплатах имеют зачастую общий характер. В том числе может возникнуть проблема с пониманием, как соотнести деятельность отдельного сотрудника с государственным (муниципальным) заданием и какие показатели эффективности для учреждения являются основными.

Показателями эффективности могут быть, например, количество выигранных конкурсов, грантов, количество успешно завершенных проектов, участие в выставках, конференциях, круглых столах по проблемам отрасли или сферы с подготовкой докладов и выступлений.

Переход на эффективный контракт государственных (муниципальных) бюджетных учреждений способствует повышению качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг и качества исполнения государственного (муниципального) задания, так как заработная плата сотрудников социальных учреждений зависит не от нахождения на рабочем месте, а от эффективности труда.

Актуальные вопросы

Что такое «Профессиональный стандарт»?

Профессиональный стандарт – документ, включающий требования к содержанию и качеству выполнения трудовой деятельности (функциям) работников различных квалификационных уровней. Это алгоритм профессии, в котором обоснованы трудовые функции и соответствующая им последовательность трудовых действий, необходимые знания и умения для их выполнения.

Что дает профессиональный стандарт?

Профессиональный стандарт дает четкий алгоритм профессиональной деятельности и конкретизирует, выделяет этапы этого процесса, условия его реализации, описывает не только последовательность и объем работы, но и требования к ее качеству.

Для чего применяются профессиональные стандарты работодателями?

Профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики, в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 01.01.2017 г. (ст.195.3 ТК РФ «Порядок применения профессиональных стандартов», п.3 ст.1 ФЗ от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ», ст.11, ст.73 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться?

Разработка профессиональных стандартов осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации.

Распространяется ли обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-то допущения?

Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностных обязанностей работников. При этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта?

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте?

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Должны ли работники привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профессиональных стандартов?

Необходимость профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель.

Какие санкции будут использоваться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?

Если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 «Кодекса об административных правонарушениях». В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

Алгоритм организации аттестация работников учреждений социального обслуживания населения Красноярского края

1. Разработка положения об аттестации на основе «Примерного положения о проведении аттестации работников государственных учреждений социального обслуживания Красноярского края» (Приложение к письму министерства социальной политики Красноярского края от 30.05.2016 г. № 80-2670).
2. Создание аттестационной комиссии.

3. Обеспечение проведения мероприятий по аттестации отдельных категорий работников на соответствие занимаемой должности.
4. Предоставление отчета о выполнении данных мероприятий по определенной форме в министерство социальной политики Красноярского края.

Аттестация руководителей краевых государственных учреждений будет проводиться министерством социальной политики в срок до февраля 2017 г. в соответствии с «Порядком аттестации руководителя краевого государственного унитарного предприятия, краевого государственного учреждения» утвержденным Постановлением правительства Красноярского края от 12.07.2011 г. № 141-п (СПС «КонсультантПлюс»).

При разработке системы нормативно-правового, информационного и учебно-методического сопровождения внедрения и апробации профессиональных стандартов в учреждении социального обслуживания рекомендуем опираться на следующую нормативную основу.

Нормативно-правовая база

Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р;

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;

Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167 «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.06.2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;

Письмо министерства образования и науки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» (вместе с «Методическими рекомендациями министерства образования и науки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», утв. министерством образования и науки России 18.06.2013 г.).

Приказ министерства культуры РФ от 28.06.2013 г. № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Приказ министерства труда РФ от 01.07.2013 г. № 287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

Приказ министерства спорта РФ от 19.03.2013 г. № 121 «О методических рекомендациях по организации независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере физической культуры и спорта».

Вопросы, связанные с внедрением профессиональных стандартов, с 1 июля 2016 г. регулируются положениями статьи 195.3 ТК РФ.

Заключение

Внедрение профессионального стандарта в социальной сфере повысит внутреннюю мотивацию работников к повышению своей квалификации, получению профильного образования, профессиональному подходу к выполнению своей трудовой функции.

Словарь терминов

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (Трудовой кодекс РФ).

Эффективный контракт – трудовой договор, в котором более подробно определены и трудовые функции работника, и показатели его деятельности, и условия, в которых этот договор может быть реализован.

Профессиональные компетенции – способности сотрудника выполнять работу в соответствии с требованиями должности, а требования должности – задачи и стандарты их выполнения, принятые в отрасли.

Квалификационный уровень работников – уровень его подготовки для выполнения определенных служебных обязанностей, в который входят знания, опыт работы, профессиональные навыки.

Внутренний аудит – эффективная система контроля за деятельностью учреждения, организованная в рамках учреждения и выполняемая отдельным структурным подразделением или отдельным должностным лицом, для оценки соответствия предъявляемым к специалистам профессиональным требованиям.

Показатели оценки эффективности – критерии, на основе которых можно реально оценить результат работы того или иного сотрудника и назначить ему стимулирующие выплаты соответствующего размера.

Список использованной литературы

1. Яковенко, В.Н. Профессиональные стандарты руководителя и специалистов организации социального обслуживания: основные положения и алгоритм внедрения [Текст] / В.Н. Яковенко // Руководитель организации социального обслуживания: сб. статей /под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой, А.М. Коршунова. – М.: ИДПО ДСЗН, 2015. – 184 с.
2. Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Утв. Приказом министерства труда и социальной защиты РФ от 30.09.2013 г. № 504. Электронный ресурс: <http:prikaz-min-truda--504.pdf>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 30.12.2015 г.) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».–М.,2015.Электронныйресурс:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Организационно-методическое отделение
КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты»
приглашает к сотрудничеству

Наши специалисты:

Заведующий отделением
Ачекулова Лариса Ивановна
(achekulova@rnc24.ru)
227-60-15

Старший методист:
Высоцкая Ольга Леонидовна
(visockaya@rnc24.ru)
227-70-86

Методисты:

Фомичев Александр Сергеевич (fomichev@rnc24.ru)
Подвойская Галина Николаевна (oparovagn@rnc24.ru)
Теленкова Елена Викторовна (telenkova@rnc24.ru)
Суворова Елена Владимировна (vasilina04@rambler.ru)
Перышкина Екатерина Вячеславна (perishkina@kmc24.ru)

Корректор:
Александрова Ольга Федоровна

227-70-83

Группа ВКонтакте:
http://vk.com/kgku_rnc