

**Методические рекомендации по
применению профессиональных
стандартов в учреждениях
социального обслуживания**

ВВЕДЕНИЕ

По состоянию на 5 июля 2016 года Приказами Минтруда России утверждены 818 профессиональных стандартов из различных отраслей народного хозяйства. Профессиональными стандартами охвачено 60% профессий справочника.

Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» разработаны правила применения профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

В настоящее время утверждены и применяются в отрасли Москвы следующие профессиональные стандарты:

Профессиональный стандарт "Руководитель организации социального обслуживания"

Профессиональный стандарт "Специалист по социальной работе"

Профессиональный стандарт "Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере"

Профессиональный стандарт "Социальный работник"

Профессиональный стандарт "Психолог в социальной сфере"

Профессиональный стандарт "Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних"

Профессиональный стандарт "Специалист по работе с семьей"

Профессиональный стандарт "Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы"

Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» и т.д.

Внедрение профессиональных стандартов в Москве является многоуровневым и сложным процессом, который на уровне нормативных актов еще продолжает свое формирование. Каждому руководителю организации необходимо разработать собственную систему по введению стандарта с учетом требований существующего законодательства.

При этом использовать в деятельности можно только положения профстандарта, утвержденного приказом Министерства труда РФ и зарегистрированного в Министерстве юстиции РФ, а также нормативно-правовыми актами Правительства Москвы. Проектами приказов, которые размещены в сети Интернет, пользоваться нельзя, так как они не имеют юридической силы (в такой ситуации рекомендуется применять положения единых квалификационных справочников).

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Комплекс мероприятий по внедрению профессиональных стандартов включает следующие этапы:

Шаг 1. Издание приказа о создании комиссии по внедрению профессиональных стандартов в деятельность учреждения

Своим приказом руководитель организации/учреждения социального обслуживания города Москвы назначает комиссию или рабочую группу из числа сотрудников учреждения, которая будет ответственна за внедрение профессиональных стандартов. В приказе помимо указания членов комиссии необходимо прописать полномочия каждого из них и сроки выполнения работы. Желательно включить в состав рабочей группы сотрудников отдела кадров, экономистов, юристов и лиц, ответственных за охрану труда на производстве, то есть тех сотрудников, которые так или иначе в своей деятельности будут в дальнейшем использовать профессиональные стандарты.

Шаг 2. Проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения

Проводится первое заседание комиссии, на котором определяется фронт работы и составляется пошаговый план по введению профессиональных стандартов на предприятии, определяется список профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации.

Законодатель форму плана не утверждает, поэтому он может включать любые положения, которые сочтет нужными комиссия. В этом документе отражаются промежуточные задачи по вводу профессиональных стандартов,

обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица (все они должны быть ознакомлены с документом под подпись). После составления план утверждается руководителем организации/учреждения.

В учреждении издается приказ об утверждении плана-графика. Его форма и рекомендуемые к включению в него мероприятия даны в приложении к Письму № 14-З\10\П-2108. Приведём эту форму, а также условный пример её заполнения.

Наименование мероприятия	Ожидаемые результаты (вид документа)	Сроки исполнения	Кол-во профстандартов и численность работников по профессиям (должностям)
Определение профстандартов, планируемых к использованию в учреждении	План на отчётный период, содержащий кол-во и наименования профстандартов, планируемых к применению, с указанием профстандартов, обязательных к применению	2016 год	10 ПС (50 работников), из них обязательные – 5 ПС (30 работников, например: ПС руководителя организации социального обслуживания, ПС специалиста по социальной работе, ПС социального работника, ПС психолога в социальной сфере, ПС специалиста по работе с семьей, ПС бухгалтера, ПС специалиста в сфере закупок, ПС Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере и т.д.)
		2017 год	3 ПС (40 работников), из них обязательные – 2 ПС (30 работников)
Определение должностей (профессий) в учреждении, по которым необходима разработка ПС	Перечень наименований ПС, необходимых к разработке	По мере необходимости	—
Определение необходимости профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования	Численность работников, которым требуется профессиональная подготовка и (или) дополнительное профессиональное образование	2016 год	40 человек
		2017 год	20 человек

работников на основе анализа квалификационных требований ПС	(список работников может прилагаться)		
Разработка и реализация плана профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования работников с учётом положений ПС	План с указанием категорий, должностей (профессий) и численности работников по годам (исходя из финансовых возможностей учреждения)	2016 год	40 человек
		2017 год	20 человек

План по внедрению профессионального стандарта может быть дополнен и другими пунктами по усмотрению руководителя организации и членов комиссии.

Таким образом, уже на начальном этапе организация/учреждение социального обслуживания должно определить, как минимум, на один год основные мероприятия по внедрению профессиональных стандартов. Подготовительная работа в общих чертах сводится к тому, чтобы сформировать перечень профессиональных стандартов, соответствующих видам деятельности учреждения, сверить наименования должностей работников с наименованиями должностей из стандартов и квалификационных справочников, функциональные обязанности сотрудников, прописанные в их должностных инструкциях и других документах, — с «границами» профессии, установленными в профессиональном стандарте.

Шаг 3. Определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профессиональных стандартов

Необходимо уточнение списка профессиональных стандартов, которые будут применяться в организации/учреждении социального обслуживания

(делается это путем соотнесения трудовых функций, указанных в стандартах, с видами деятельности, которыми занимается организация). Список должен быть согласован с руководителем организации.

Для соотнесения текстов профессиональных стандартов и трудовых функций, указанных в них, с должностями, которые имеются на предприятии, сравнивается штатное расписание, утвержденное в организации, и разделы соответствующих профессиональных стандартов. Не всегда название профессии в стандарте может совпадать с названием должности в расписании. Например, в штатном расписании многих предприятий имеется должность работника отдела кадров, а в профессиональном стандарте указано, что подобным видом деятельности занимается специалист по управлению персоналом.

Это самая глобальная и трудоемкая работа, т.к. при этом нельзя опираться только на название должности (профессии) в штатном расписании и название самого профессионального стандарта. Необходимо найти те профессиональные стандарты, которые могут потенциально подойти под должности (профессии) указанные в штатном расписании. Для этого нужно соотносить основную цель профессиональной деятельности по стандарту (графа «Основная цель вида профессиональной деятельности» профессионального стандарта) с целью работы по должности (профессии) у работодателя, дополнительно обращая внимание на графу «Группа занятий» в разделе общих сведений.

Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В настоящее время сформировались определенные подходы к закреплению трудовой функции с точки зрения управленческих решений:

Вариант №1. Обязанности работника подробно описываются непосредственно в самом договоре.

Вариант №2. Обязанности работника прописаны в должностной инструкции, которая оформлена как необъемлемая часть трудового договора.

Вариант №3. Обязанности прописаны в должностной инструкции, которая оформлена отдельно, но при этом в трудовом договоре указана ссылка на должностную инструкцию. При этом в самом трудовом договоре описан конкретный вид поручаемой работнику работу кратко – в виде одной - трех формулировок.

Вариант №4. Обязанности прописаны в должностной инструкции, которая оформлена отдельно. В самом трудовом договоре описан конкретный вид поручаемой работнику работу кратко – в виде одной - трех формулировок. Ссылок на должностную инструкцию нет.

После того, как будут соотнесены должности, профессии, которые есть у работодателя, и выявлены профессиональные стандарты, которые подлежат применению, рабочая группа составляет отчет. В отчете надо отразить перечень принятых профессиональных стандартов, по которым есть виды деятельности у работодателя. Этот перечень станет основой для дальнейших действий.

Шаг 4. Переименование должностей в соответствии с текстами профессиональных стандартов

Наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам либо профессиональным стандартам, если законодательством предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

В этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в

части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

Для приведения в соответствие текстам профессиональных стандартов наименований должностей, если работа в них связана с предоставлением льгот или наложением ограничений, руководитель должен исключить из штатного расписания старую должность и ввести новую. При этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому контракту об изменении наименования должности.

Результат данных действий комиссии должен быть отражен в протоколе, содержащем решение о переименовании должностей (при необходимости).

Шаг 5. Внесение изменений в должностные инструкции

Внесение при необходимости изменений в должностную инструкцию сотрудника в связи с изменением его трудовой функции, производится только с согласия самого сотрудника на это действие. Законодатель запрещает менять обязанности сотрудника в одностороннем порядке.

Если по каким-то причинам сотрудник отказывается подписывать документ и настаивает на сохранении прежнего названия должности, работодатель вправе провести организационно-штатные мероприятия по сокращению данного сотрудника в связи с тем, что должность, которую он занимал, исключена из штатного расписания.

Шаг 6. Изменение системы оплаты труда

Изменение системы оплаты труда необходимо потому, что законодатель устанавливает правило, по которому работники – в данном случае сотрудники организаций/учреждений социального обслуживания,

выполняющие одинаковые трудовые функции, должны получать равную оплату за это. Таким образом, если работодатель решает внести изменения в должностные обязанности сотрудника или повысить уровень квалификационных требований (например, направить его на прохождение курсов по повышению квалификации), то по мере изменения сложности труда должна соответственно изменяться и зарплата.

Шаг 7. Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке служащих

В настоящее время происходит активное сближение сферы труда и сферы подготовки кадров через установление нормативных требований к знаниям, умениям и трудовым действиям. Факт присоединения функций организации трудоустройства в столице к зоне ответственности Департамента труда и социальной защиты города Москвы позволяет четче координировать вопросы внедрения профессиональных стандартов. На основе анализа квалификационных требований профессионального стандарта осуществляется определение необходимости профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования работников. Необходима разработка и реализация плана профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования сотрудников учреждений/организаций социального обслуживания с учётом положений ПС.

Если в профессиональном стандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него, работодатель вправе направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного образования. Вопрос о том, за чей счет будет проводиться обучение, решается в рамках переговоров между сторонами трудовых отношений или на основании положений локальных актов предприятия. Как правило, если речь идет об оплате обучения работодателем, с работником

заключается ученический договор, по условиям которого он обязан после получения образования определенное время отработать в учреждении/организации; в противном случае с него будет взыскана стоимость обучения.

Шаг 8. Проведение аттестации сотрудников

Необходимо оценить квалификацию сотрудников учреждений/организаций социального обслуживания на предмет соответствия требованиям стандарта (сделать это можно посредством аттестации, тестирования и др.), а затем и реализовать планы профессионального развития тех сотрудников, у которых выявлен недостаточный уровень знаний и навыков.

Для этого придется разработать целую систему локальных нормативных актов, которая описывает процедуру, порядок проведения аттестации. Надо будет создать комиссию, определить критерии, по которым будем оценивать работника. По итогам аттестации комиссия сделает выводы: соответствует работник занимаемой должности или нет.

Необходимо составление списков вопросов для проведения аттестации в соответствии с положениями профессионального стандарта по каждому конкретному виду деятельности.

Проведение аттестации сотрудников необязательно при внедрении профессиональных стандартов в деятельность организации, но необходимо для того, чтобы работодатель смог определить квалификацию служащих и понять, соответствуют ли их знания и умения занимаемым должностям. Происходит проверка соответствия сотрудников требованиям стандартов.

По результатам аттестации непрошедшего ее сотрудника можно перевести на другую должность или изучить вопрос об увольнении. Однако, в целом, вопрос об увольнении сотрудника в случае несоответствия квалификационным требованиям остается сегодня открытым. Но работодатели должны учесть, что проводить аттестацию надо не с целью

избавиться от «лишних» сотрудников, а с целью установить, кого из них направить на обучение и повышение квалификации. Цель должна быть благой — довести уровень квалификаций сотрудников учреждения/организации до требуемого уровня в соответствии с ПС.

Важным является то, что работодатели могут принять решение и направить сотрудников на курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку в целях достижения соответствия требованиям профессиональных стандартов. Но это право, а не обязанность работодателя. Работодатель сам определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ, п. 11 Информации Минтруда от 04.04.2016).

После 1 июля 2016 года новых сотрудников принимают в соответствии с установленными квалификационными требованиями, которые прописаны в профессиональных стандартах. Это относится исключительно к работодателям, для работников которых:

1. В Трудовом кодексе, ином федеральном законе или нормативно-правовом акте указаны требования к квалификации и *(или)*
2. В соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ выполнение работ связано с предоставлением льгот, компенсаций или для работников есть ограничения.

Все остальные работодатели применяют профессиональные стандарты в качестве основы, для них профессиональные стандарты носят рекомендательный, а не обязательный характер.

Шаг 9. Проведение иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов

Вопрос проведения иных оргштатных мероприятий поднимается при их возникновении. Например, если сотрудник трудится на определенной должности и его обязанности, согласно положениям профессионального

стандарта, охватывают две группы должностей, работодатель должен увеличить объем работ или расширить зону обслуживания. Если же сотрудник в рабочее время наряду с основными должностными обязанностями выполняет дополнительные по обобщенной трудовой функции другого профессионального стандарта, то последние оформляются как совмещение должностей.

Необходимо предусмотреть внесение изменений в установленном порядке в локальные нормативные акты и другие документы, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации сотрудников, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Целесообразно рассмотреть на предмет соответствия стандартам и другие документы: коллективный договор, положение об оплате труда, правила трудового распорядка, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на вакантные должности. Трудовые договоры с работниками также следует согласовывать с новыми требованиями профессионального стандарта (в части наименований должностей, трудовых функций и квалификационных требований, предъявляемых к сотруднику).

Таким образом, проводится проверка трудовых соглашений сотрудников и локальных актов предприятия, вносятся изменения в трудовые контракты и локальные документы, происходит их последующая передача на утверждение руководителю учреждения/организации социального обслуживания.

По итогам работы комиссии составляется отчет о выполнении плана, он передается на ознакомление руководителю организации.

Как показала практика, при внедрении профессиональных стандартов в учреждениях нередко возникают спорные вопросы.

Например, что делать, если наименование должности в профессиональном стандарте отличается от ее наименования в квалификационных справочниках? Разъяснения по данному вопросу может

дать только Правительство РФ, однако пока такого документа нет. Решить вопрос можно 2 способами:

- 1) Запросить сведения в территориальном подразделении Минтруда РФ.
- 2) Использовать положения профессионального стандарта в том случае, если это не противоречит законодательству. Например, если речь идет о вопросе досрочного назначения пенсии, то компетентным органом во внимание будут приниматься справочники, устанавливающие квалификацию. Именно поэтому работодателю на подобных должностях следует изучить нормативную базу по назначению досрочной пенсии. Главное, не забывать при этом, что если занятие определенной должности предполагает наличие льгот или введение ограничений, то ее **название** должно звучать именно так, как указано в профессиональном стандарте.

Может ли работодатель уволить работника, если его квалификация не соответствует уровню, указанному в профессиональном стандарте?

Уволить сотрудника в этом случае можно только на основании результатов аттестации. Без этого возможны только следующие варианты:

Перевод на другую должность (например, если стажа для занятия должности в соответствии с положениями стандарта не хватает).

Направление сотрудника на обучение или повышение квалификации. В некоторых случаях, указанных нормативными актами, работодатель обязан проводить переподготовку или обеспечивать повышение квалификации определенных категорий служащих за свой счет. Например, как в случае с медицинскими работниками, которые должны подтверждать свою квалификацию каждые 5 лет.

Примечание: работнику, не имеющему необходимого профобразования или не прошедшему обучение по профессии (должности, специальности), когда это требуется по условиям профессионального стандарта, может быть присвоен более высокий уровень квалификации, если результатами аттестации подтверждено, что он обладает требуемым уровнем знаний и опытом практической работы.

Если работодатель не внедряет в деятельность организации положения профессионального стандарта при обязательном указании на это законодателем, какую ответственность он будет нести?

Положения ст. 5.27 КоАП РФ за данное нарушение норм трудового законодательства предусматривают штраф:

- для должностных лиц — от 1 до 5 тыс. руб.;
- для ИП — от 1 до 5 тыс. руб.;
- для организаций — от 30 до 50 тыс. руб.

Правда, при первичном нарушении возможно просто вынесение предупреждения.

Трудовые отношения в социально ориентированных некоммерческих организациях

В настоящее время наблюдается увеличение доли успешных и эффективных социальных проектов, реализованных усилиями или при участии НКО. В то же время государственные структуры не всегда готовы к делегированию своих полномочий некоммерческому сектору в сфере социального обслуживания населения. Это выражается в недоверии к качеству услуг НКО, в стремлении государственных структур посредством использования потенциала НКО в большей степени сократить экономические издержки, чем усовершенствовать процесс социального обслуживания населения. Чаще всего характерна низкая оценка уровня профессионализма сотрудников НКО.

Однако, ни трудовое законодательство, ни профессиональные стандарты не выделяют никакой особой специфики для сотрудников НКО. Требования профессиональных стандартов едины, и это создает равные условия участия и, в тоже время, основы для конкуренции различных учреждений в процессе предоставления социальных услуг.

Деятельность социально-направленных НКО регламентируется Федеральным законом "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 N 7-ФЗ (в действующей редакции 2016 г.). В развитие закона издан Указ Президента РФ от 8 августа 2016 г. N 398 "Об утверждении приоритетных направлений деятельности в сфере оказания общественно полезных услуг", регламентирующий деятельность некоммерческих организаций (НКО), оказывающих общественно полезные услуги. Он содержит перечень из 20 пунктов и включает, среди прочих, деятельность по помощи в быту, социально-медицинские услуги, помощь инвалидам и пожилым людям, содействие социальной адаптации детей, услуги в сфере дошкольного образования, социальную реабилитацию граждан с алкогольной и наркотической зависимостью и ряд других.

Дополнительного рассмотрения требует проблема, связанная с необходимостью **независимой оценки профессиональной квалификации.**

Оценка квалификации осуществляется в целях:

- создания условий для участия работников в непрерывном образовании;
- повышения профессиональной мобильности работников;
- повышения роли работодателей в развитии профессиональных квалификаций;
- установления и (или) подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;
- оценки и повышения качества профессионального образования и обучения.

В целях информационного обеспечения проведения оценки квалификации создается информационная система "Реестр системы профессиональных квалификаций", который включает:

- ✓ сведения о советах по профессиональным квалификациям;
- ✓ центрах оценки квалификации;

- ✓ выданных свидетельствах о квалификации.

Формирование, ведение, функционирование и развитие Реестра обеспечивает национальное агентство развития квалификаций в порядке, установленном Координационным органом.

Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» определены уровни квалификации.

Уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Уровни квалификации приведены в разделе II и содержат описание следующих показателей: «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний», «Основные пути достижения уровня квалификации».

Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Первые три уровня – рабочие профессии.

4-5 уровень – квалифицированные рабочие (служащие) со средним профессиональным образованием.

6 уровень – специалист (руководитель) среднего звена.

7 уровень – руководитель.

8-9 уровни – руководители, научно-педагогические кадры, исследователи.

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

	группы работников или подразделения			профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных Разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности Создание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета Дополнительные профессиональные программы Практический опыт

9 уровень	Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами Значительный вклад в определенную область деятельности Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки Дополнительные профессиональные программы Практический опыт
-----------	---	---	--	--

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре.

По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается

свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена – заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

Соискатель, работодатель, иные физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

Финансовое обеспечение оценки квалификации осуществляют:

- ✓ Национальное агентство развитие профессиональных квалификаций – за счет государственной поддержки, средств работодателей, иных привлеченных средств.

- ✓ Совет по профессиональным квалификациям – за счет собственных средств.

- ✓ Центры оценки квалификации – за счет собственных средств, в том числе получаемых в качестве платы за оказание услуги по оценке квалификации соискателей.

Центр оценки квалификаций проводит независимую оценку квалификации. Перечень квалификаций определяется для соответствующего центра оценки квалификаций советом по профессиональным квалификациям. Центр оценки квалификаций проводит профессиональные экзамены.

Совет по профессиональным квалификациям может признать полномочия центра оценки квалификации на проведение профессиональных экзаменов недействительным, в случае:

- несоответствия центра оценки квалификации установленным требованиям;
- неоднократного нарушения центром оценки квалификации требований по проведению профессиональных экзаменов;
- представления центром оценки квалификации заведомо недостоверных сведений в ходе отбора, мониторинга или контроля деятельности советом по профессиональным квалификациям;
- ликвидации или несостоятельности (банкротстве) центра оценки квалификации.

В целях информационного обеспечения проведения оценки квалификации создается информационная система "Реестр системы профессиональных квалификаций", который включает:

- сведения о советах по профессиональным квалификациям;
- центрах оценки квалификации;
- выданных свидетельствах о квалификации.

Формирование, ведение, функционирование и развитие Реестра обеспечивает национальное агентство развития квалификаций в порядке, установленном Координационным органом.

Совет по профессиональным квалификациям:

1. Утверждает оценочные средства по соответствующим квалификациям, которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации;
2. Представляет в национальное агентство проекты наименований квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификаций;

3. Проводит отбор организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификаций, наделяет их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр;

4. Определяет для каждого центра оценки наименования квалификаций, по которым будет проводиться независимая оценка квалификации, и направляет сведения о таких наименованиях в национальное агентство развития квалификаций для и внесения в реестр;

5. Осуществляет мониторинг деятельности центров оценки квалификаций и контроль за их деятельностью;

6. Принимает решение о прекращении полномочий центров оценки и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для внесения в реестр;

7. Проверяет, обрабатывает и признает результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о выданных свидетельствах о квалификации для ее внесения в реестр;

8. Проводит по решению национального совета независимую оценку квалификации;

9. Создает апелляционную комиссию по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, и организует ее деятельность.

В целях стимулирования участников системы оценки профессиональной квалификации подготовлен законопроект «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации», предполагающий меры:

- для РАБОТОДАТЕЛЕЙ – включение в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, затрат на оценку квалификации работников;

- для СОИСКАТЕЛЕЙ – право на получение налогового вычета.

В связи с принятием законопроекта предусматривается внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования порядка направления работодателями работников на прохождение оценки квалификации, а также предоставления гарантий и компенсаций в период прохождения оценки квалификации.

Профессиональные стандарты нацеливают на компетентностный подход в образовании. В современных условиях система дополнительного образования приобретает особую ценность, поскольку способствует высокому уровню конкурентно способности, стимулирует профессиональное самосовершенствование, развивает личностно- профессиональные качества человека, обеспечивая его защищённость на рынке труда.

Идея непрерывного образования заняла заметное место в ряду прогрессивных идей нации и практики ещё в середине XX в. Смысл этой идеи заключался в том, что государство должно создавать любому человеку возможности развития совершенствования и творческого обновления профессиональных знаний, навыков, умений на протяжении всей жизни. Это в свою очередь способствует процветанию всего общества.

В Концепции федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 гг. отмечалось, что по некоторым оценкам среднегодовой темп прироста новых знаний составляет от 4 до 6 %. Это означает, что практически 50 % профессиональных знаний специалист должен получать после окончания учебного заведения.

Непрерывным является образование, всеохватывающее по полноте, индивидуализированное во времени, темпам и направленности возможности

реализации индивидуальной образовательной программы для дальнейшего профессионального и личностного роста на протяжении всей жизни.

Дополнительное профессиональное образование является системным объектом, в состав которого входят следующие взаимосвязанные структурные элементы:

- образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (академии, институты),
- учебные заведения повышения квалификации специалистов,
- учебно-методические центры и кабинеты,
- курсы повышения квалификации,
- научные учреждения,
- социальные, культурные и информационные институты,
- органы управления дополнительным профессиональным образованием,
- общественные и другие некоммерческие организации в части оказания ими уставных дополнительных образовательных услуг.

Предназначение дополнительного профессионального образования, с одной стороны, состоит в компенсации объективных недостатков и упущений предшествующей профессиональной подготовки, а с другой стороны - в пополнении или интеграции знаний в связи с новыми достижениями науки и техники, современными требованиями к профессиям.

Цель обучающегося в системе дополнительного профессионального образования - овладеть новыми знаниями, умениями, навыками и качествами для того, чтобы на более высоком профессиональном уровне решать практические задачи на своём рабочем месте.

Поэтому формирование системы непрерывного образования все более активно способствует содержательному наполнению профессиональных стандартов, такая система становится необходимым контекстным условием их реализации.

В целом, разработка профессиональных стандартов является одним из важнейших шагов по обеспечению эффективной занятости населения, предполагающей рациональное использование имеющихся трудовых ресурсов и обеспечение интересов работников.

Процесс профессиональной стандартизации в нашей стране в целом, и в городе Москве в частности активизируется, он направлен на создание модели уровня подготовленности работников к выполнению конкретных профессиональных обязанностей. Важной тенденцией современного процесса стандартизации является не только ускорение темпов стандартизации, но и охват этим процессом различных видов деятельности человека. Поэтому работа над созданием новых профессиональных стандартов будет продолжаться. Для социальной сферы эта тенденция имеет особое значение, так как стандартизация таких профессий способствует повышению качества удовлетворения насущных потребностей человека посредством систематизации необходимых требований к профессиональной деятельности и к специалистам ее реализующим.