

Департамент здравоохранения Воронежской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Воронежской области
«ВОРОНЕЖСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ
Первый заместитель руководителя
департамента здравоохранения
Воронежской области
О.Е. Минаков
« 05 » декабря 2022 год

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

**Применение профессиональных стандартов в практической
деятельности медицинской организации**

г. ВОРОНЕЖ

2022 год

Авторы:**С. И. Селеменова** - директор БПОУ ВО «ВБМК»**Н. Г. Шепелева** - заместитель директора БПОУ ВО «ВБМК» по ДПО

Методическое пособие разработано с целью оказания методической помощи медицинским организациям при внедрении ими профессиональных стандартов в практическую работу. В методическом пособии дается определение основным понятиям, входящим в профессиональный стандарт, дается описание его структуры, предлагается порядок внедрения профессиональных стандартов в организации.

Методическое пособие предназначено для использования руководителями и специалистами, отвечающими за кадровую работу медицинских организаций, специалистами, возглавляющими сестринскую службу, преподавателями основных программ профессионального образования, а также слушателями дополнительного профессионального образования по специальности «Организация сестринского дела».

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Введение.....	4
Раздел 2. Нормативные акты по работе с профстандартами.....	6
Раздел 3. Разработка и утверждение профессиональных стандартов.....	8
Раздел 4. Уровни квалификации.....	10
Раздел 5. Структура профессионального стандарта.....	15
Раздел 6. Внедрение профессиональных стандартов в практическую деятельность.....	24
Раздел 7. Перечень утвержденных профессиональных стандартов.....	26
Раздел 8. Список литературы.....	28

Раздел 1. Введение

В последние десятилетия экономическая и социальная жизнь в России претерпела большие изменения. Развитие производства и технологий, всеобщая информатизация, развитие рынка труда обусловили необходимость создания механизмов регулирования и использования трудовых ресурсов. Меняющийся рынок труда требует постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работников. В России сформирована **национальная система компетенций и квалификаций** (НСКК), которая стала эффективным механизмом модернизации комплекса отношений между сферой труда и профессиональной подготовки граждан, занятых в различных сферах экономики.

Ключевым элементом национальной системы компетенций и квалификаций являются **профессиональные стандарты**.

Законодательное определение профессионального стандарта содержится в п. 2 ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения.

Обращаем внимание!

В настоящее время продолжают действовать **квалификационные справочники**, которые являются предшественниками профстандартов. Но квалификационные справочники постепенно устаревают: либо в них вообще нет новых профессий, либо их описание не соответствует действительности. Предполагается, что в ближайшем будущем профессиональные стандарты вытеснят справочники. Но до момента официальной отмены

квалификационных справочников, их использование как рекомендательных нормативных актов является законным.

Пользователи профессиональных стандартов

Работодатели определяют трудовую функцию, фиксируют ее в трудовом договоре или должностной инструкции; устанавливают систему оплаты труда, организуют обучение и аттестацию работников; разрабатывают штатное расписание с учетом специфики деятельности организации и др.

Работники определяют, какие умения и знания необходимы для конкретной профессии или должности, свой профессиональный уровень; повышают квалификационный уровень; оценивают свои потребности и возможности в профессиональном обучении, дополнительном образовании; планируют пути карьерного роста.

Образовательные организации обновляют образовательные стандарты; разрабатывают учебные программы, модули и учебно-методические материалы.

Служба занятости подбирает безработным подходящую работу; оказывает услуги по профессиональной ориентации.

Раздел 2. Нормативные акты по работе с профессиональными стандартами

1) Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Статьи 57, 195.1 ТК РФ, а также ст. 195.2 и 195.3 ТК РФ (с 1 июля 2016 г.)

2) Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» (с изменениями и дополнениями).

3) Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

4) Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта».

5) Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

6) Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

7) Приказ Минтруда России от 02.11.2015 № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования».

8) Приказ Минтруда России от 02.11.2015 № 832 (ред. от 10.02.2016) «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

9) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)».

Раздел 3. Разработка и утверждение профессиональных стандартов

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации утверждено как исполнительный орган государственной власти, координирующий на уровне страны вопросы, связанные с разработкой профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты разрабатывают на определенный вид профессиональной деятельности (ВПД).

Профессиональные стандарты составляют:

- объединения работодателей;
- работодатели;
- профессиональные сообщества;
- саморегулируемые организации;
- иные некоммерческие организации с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций.

Процесс подготовки стандарта

Разработчик формирует рабочую группу, в состав которой входят представители того вида деятельности, для которого разрабатывается стандарт. В каждом принятом профстандарте всегда указана организация - ответственный разработчик стандарта и состав рабочей группы.

Сначала разрабатывается **проект профстандарта**, затем через сеть Интернет организуется профессионально-общественное его обсуждение. Рабочая группа анализирует полученные замечания и предложения, отклоняет их или дорабатывает текст профстандарта.

Затем проект профстандарта представляется:

- а) в Министерство труда России;
- б) в соответствующий направлению стандарта орган исполнительной власти;

в) в Национальный совет по профессиональным квалификациям на экспертизу.

Стандарт утверждается приказом Минтруда, регистрируется Минюстом России. Министерство труда России вносит сведения о принятом профстандарте и его полный текст в специальный реестр, находящийся в свободном доступе <http://profstandart.rosmintrud.ru/>.

Для того чтобы положения профстандартов были учтены при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, о принятом профстандарте уведомляется Минобрнауки России.

Обращаем внимание!

Профессиональный стандарт, утвержденный приказом Минтруда, является нормативно-правовым актом и имеет такую же юридическую силу, как и иные приказы федеральных органов исполнительной власти.

Раздел 4. Уровни квалификации

Профессиональный стандарт неразрывно связан с понятием «квалификация». Уровни квалификации утверждены приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника.

Уровни квалификации – это совокупность требований к умениям, знаниям в зависимости от полномочий и ответственности работника.

В настоящее время в России приняты следующие профессиональные требования в соответствии с **9 уровнями квалификации**:

Уровни квалификации	Показатели уровней квалификации			Пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий 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. Практический опыт
3 уровень	Деятельность под руководством с	Решение типовых практических	Понимание технологических	Основные программы

	<p>проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач, планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи, индивидуальная ответственность</p>	<p>задач. Выбор способа действия из знакомых на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения</p>	<p>или методических основ решения типовых практических задач. Применение специальных знаний</p>	<p>профессионального обучения, программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года). Практический опыт</p>
4 уровень	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Планирование собственной деятельности и деятельности группы работников, исходя из поставленных задач. Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников</p>	<p>Решение различных типов практических задач. Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач. Применение специальных знаний. Самостоятельная работа с информацией</p>	<p>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</p>

5 уровень	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	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) и 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 компонентов профессиональной деятельности, новых 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	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных	Понимание методологических основ деятельности. Создание новых знаний прикладного характера в	Образовательные программы высшего образования: программы магистратуры или специалитета. Дополнительные

	решения на уровне крупных организаций или подразделений. Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	методов и технологий, в том числе инновационных. Разработка новых методов, технологий и т.п.	определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности	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 проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых 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 и общественно - профессиональное признание на отраслевом или межотраслевом уровне
9 уровень	Определение стратегии, управление сложными социальными и экономическими процессами. Значительный и оригинальный вклад в определенную область	Решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-

	деятельности. Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	социальных и экономических процессов		стажировки. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт и общественно- профессиональное признание на национальном и международном уровнях
--	--	--	--	---

Система уровней квалификации предназначена для оценки уровня квалификации работника той или иной области профессиональной деятельности, построения внутри профессионального карьерного пространства, создания образовательных программ и модулей профессионального обучения, создания системы оплаты труда.

Определенный уровень квалификации может быть достигнут не только путем высшего и среднего образования, но часто и опытом практической работы.

Раздел 5. Структура профессионального стандарта

Важным условием в работе с профстандартом является умение разобраться в его структуре, правильно его «читать».

Профессиональный стандарт разрабатывается не на должность и не на профессию, а на вид профессиональной деятельности (ВПД). Профессиональный стандарт содержит в себе требования к разным уровням квалификации, имеющим место в этом ВПД.

Все разделы профессионального стандарта имеют четкую структуру и содержание.

Каждый профессиональный стандарт состоит из преамбулы и четырех составляющих:

- 1) Общие сведения.
- 2) Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).
- 3) Характеристика обобщенных трудовых функций.
- 4) Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Структуру профессионального стандарта можно разобрать на примере утвержденного профессионального стандарта для медицинской сестры.

Преамбула

Преамбула включает в себя (Пример № 1):

- 1) номер, дату нормативно-правового документа и информацию об органе исполнительной власти, утверждающем профессиональный стандарт;
- 2) название профессионального стандарта;

- 3) регистрационный номер, определяющий порядковое место профессионального стандарта в Национальном реестре профессиональных стандартов.

Пример № 1:

<p>УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации</p> <p>от 31 июля 2020 г. № 475н</p> <p>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА / МЕДИЦИНСКИЙ БРАТ</p>	
	1332
Регистрационный номер	

I. Общие сведения

Этот раздел содержит общую информацию по характеристике данного вида профессиональной деятельности (Пример № 2).

Вид профессиональной деятельности (ВПД) - это совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Наименование ВПД определяется разработчиком с учетом ОКВЭД и ОКЗ.

ОКВЭД - общероссийский классификатор видов экономической деятельности. В нём все виды экономической деятельности обозначены числовыми кодами и объединены в классы и группы.

ОКЗ - общероссийский классификатор занятий.

Позиция «Код» заполняется Министерством труда и социальной защиты РФ.

Строка «**Основная цель вида профессиональной деятельности**» приводит краткое описание ВПД.

Пример № 2:

<p><u>Деятельность среднего медицинского персонала в области</u> <u>сестринского дела</u> (наименование вида профессиональной деятельности)</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 60px; margin: 0 auto;">02.065</div>
<p>Основная цель вида профессиональной деятельности:</p> <p>Код</p> <p>Сохранение и поддержание здоровья, улучшение качества жизни населения, оказание медицинской помощи</p>	

Строка «**Группа занятий**» (Пример № 3) содержит наименование одной или нескольких базовых групп занятий в соответствии с ОКЗ, которые соотносятся с обобщенными трудовыми функциями профессионального стандарта. Если в ОКЗ информации нет, в графе ставится прочерк.

Пример № 3:

Группа занятий

3221	Средний медицинский персонал по уходу	-	-
(код <u>ОКЗ</u> <1>)	(наименование)	(код <u>ОКЗ</u>)	(наименование)

Строка «**Отнесение к видам экономической деятельности**» (Пример № 4) содержит код и наименование одного или нескольких видов, подгрупп или групп экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД.

Пример № 4:

Отнесение к видам экономической деятельности:

86.10	Деятельность больничных организаций
86.90	Деятельность в области медицины прочая
(код <u>ОКВЭД</u> <2>)	(наименование вида экономической деятельности)

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

Обобщенная трудовая функция (ОТФ) - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившихся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе.

Трудовая функция (ТФ) - это система трудовых действий в рамках Обобщенной трудовой функции.

Трудовое действие (ТД) - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Раздел содержит описание трудовых функций в форме таблицы (Пример № 5), в которой указываются:

в графе «**Обобщенные трудовые функции**»:

- буквенный код, который оформляется в виде заглавной буквы латинского алфавита. В данном профессиональном стандарте - А;
- наименование ОТФ;
- уровень квалификации, который определяется в соответствии с характеристиками, содержащимися в уровнях квалификации.

Пример №5:

Обобщенная трудовая функция			Трудовая функция		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Оказание первичной доврачебной медико-санитарной помощи населению по профилю «сестринское дело»	5	Оказание медицинской помощи, осуществление сестринского ухода и наблюдения за пациентами при заболеваниях и (или) состояниях	А/01.5	5
			Проведение мероприятий по профилактике инфекций,	А/02.5	5

		связанных с оказанием медицинской помощи		
		Проведение мероприятий по профилактике неинфекционных и инфекционных заболеваний, формированию здорового образа жизни	A/03.5	5
		Ведение медицинской документации, организация деятельности находящегося в распоряжении медицинского персонала	A/04.5	5
		Клиническое использование крови и (или) ее компонентов	A/05.5	5
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме	A/06.5	5

В графе «Трудовые функции» - наименования и коды трудовых функций (ТФ).

Код ТФ определяется буквами и цифрами, А/01.5, где:

А - буквенный код ОТФ;

01 - порядковый номер ТФ в перечне ТФ, соответствующей ОТФ;

5 - уровень квалификации.

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

Данный раздел содержит описание ОТФ и входящих в их состав ТФ.

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование и код ОТФ, а также уровень квалификации, к которому она относится (Пример № 6).

Происхождение ОТФ. Если ОТФ впервые представлена в профстандартах, делается отметка «X». Если ОТФ заимствована из другого профстандарта – в графе «Код оригинала» указывается ее уникальный код, содержащийся в профстандарте, из которого она заимствована. В позиции «Регистрационный номер профессионального стандарта» - указывается регистрационный номер профстандарта-первоисточника.

Пример № 6:

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Оказание первичной доврачебной медико-санитарной помощи населению по профилю «сестринское дело»		Код	А	Уровень квалификации	5
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал X	Заимствовано из оригинала	Код оригинала		Регистрационный номер профессионального стандарта	

В каждом профстандарте указан возможный перечень наименований должностей для ОТФ. Выбор наименования должности работника является прерогативой работодателя.

Требования к образованию и обучению (Пример № 7) – определяются уровнем общего или профессионального образования, направление программ дополнительного профессионального образования или профессионального обучения. При отсутствии требований в позиции ставится прочерк.

Требования к опыту практической работы: стаж работы, ее характер и продолжительность. При отсутствии таких требований ставится прочерк.

Особые условия допуска к работе: требования к половозрастным характеристикам работников, выполняющих данную ОТФ, наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы, а также ссылки на документы, содержащие эти требования.

Другие характеристики ОТФ. Графа содержит организационные особенности, а также рекомендации.

Пример № 7:

Требования к профессиональному образованию и обучению	Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена по специальности «Сестринское дело» <4> или Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена по специальности «Лечебное дело» или «Акушерское дело» и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки по специальности «Сестринское дело»
Требования к опыту практической работы	-
Особые условия допуска к работе	Сертификат специалиста <5> или свидетельство об аккредитации специалиста <6> по специальности «Сестринское дело» Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) <7>, <8> Отсутствие ограничений на занятие профессиональной деятельностью <9>

Другие характеристики	<p>С целью профессионального роста и присвоения квалификационных категорий:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки); – формирование профессиональных навыков через наставничество; – стажировка; – использование дистанционных образовательных технологий (образовательный портал и вебинары); – тренинги в симуляционных центрах; – участие в конгрессных мероприятиях. <p>Соблюдение врачебной тайны <10>, принципов медицинской этики в работе с пациентами, их законными представителями и коллегами. Соблюдение программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, нормативных правовых актов в сфере охраны здоровья граждан, регулирующих медицинскую деятельность</p>
------------------------------	--

3.1.1. Трудовая функция

Содержит описание обобщенной трудовой функции 01, входящей в ОТФ А.

Наименование и код ТФ, а также уровень квалификации, к которому она относится. Эти данные идентичны данным графы «Трудовые функции» раздела 2.

Происхождение ТФ. Эти данные идентичны данным графы «Происхождение ТФ» подраздела 3.1.

Трудовые действия – перечень основных трудовых действий (ТД), обеспечивающих выполнение ТФ.

«Необходимые умения» и «Необходимые знания» - умения и знания, обеспечивающие выполнение всех трудовых действий.

Другие характеристики. В графе указывается наличие факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а также другие значимые по решению разработчика характеристики ТФ, например, специфика средств

труда или предметов труда, конкретизация ответственности, необходимость представить медосмотр или справку об отсутствии судимости и т. д.

IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта

В данном разделе представлена информация об ответственной организации-разработчике и других организациях, принимавших участие в разработке профстандарта.

В заключении размещены сноски на сокращения, содержащиеся в профстандарте, а также пояснения разработчиков и ссылки на нормативно-правовые акты, оказывающие влияние и создающие условия для выполнения данного ВПД.

Раздел 6. Внедрение профессиональных стандартов в практическую деятельность

С 2016 года профессиональные стандарты являются обязательными к использованию во всех государственных учреждениях. Одним из наиболее актуальных вопросов является порядок их внедрения в организациях.

Прежде всего учреждениям, в том числе медицинским, необходимо привести в соответствие со стандартами наименование профессий, должностей, уровня образования работников, определение должностных обязанностей в соответствии с современными требованиями.

При внедрении профессиональных стандартов ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

Этапы внедрения профессиональных стандартов в организации

№	Наименование этапа	Предпринимаемые действия
1.	Формирование рабочей группы	Издать приказ. В состав группы включить отдельных руководителей структурных подразделений, руководителя кадровой службы, представителя профсоюза, юридического и планово-экономического отделов, бухгалтерии и др. Назначить руководителя рабочей группы.
2.	Разработка рабочей группой пошагового плана работ по внедрению профстандартов.	В плане указать: - что необходимо сделать и к какому сроку; - ответственных исполнителей или отдельные рабочие группы по выполнению конкретного пункта плана; - что должно стать итогом работы. Провести ознакомительный семинар, презентацию рабочего плана с коллективом, руководителями подразделений.

3.	Реализация мероприятий, предусмотренных планом	<p>1) Выяснить, какие профстандарты вышли, есть ли в организации такие виды профессиональной деятельности.</p> <p>2) Сверить наименования должностей в штатном расписании с теми, что указаны в профстандартах. Каждое расхождение обсудить на заседании рабочей группы.</p> <p>3) Определить, какие новые должности нужно ввести в штатное расписание, какие исключить из него.</p> <p>4) Сравнить трудовые функции в должностных инструкциях, трудовых договорах с теми, что описаны в профстандартах. Зафиксировать расхождения в протоколе заседания рабочей группы.</p> <p>5) Проанализировать и при необходимости перестроить под принятые профстандарты локальные акты организации (приказы, положения, должностные инструкции, штатное расписание, трудовые договоры, и др).</p> <p>6) Оценить, соответствует ли квалификация сотрудников базовым требованиям профстандартов по занимаемой должности (образование и опыт работы), проведя процедуру аттестации. Оформить процедуру проверки документально. Сформировать предложения по результатам оценки - о сохранении прежней должности, переводе на другую работу, зачислении в кадровый резерв.</p>
4.	Подготовка проекта по плану обучения работников	Определить потребности в повышении квалификации работников (оформить документально). В случае несоответствия - разработать план обучения работников, выбрать темы, формат, продолжительность образовательных мероприятий и др.
5.	Подведение и систематизация итогов работы рабочей группы.	<p>1) Подготовка и представление отчета руководителю о результатах работы рабочей группы.</p> <p>2) Издание приказа о внедрении профстандарта.</p> <p>3) Проведение уведомления работников об изменении условий трудового договора.</p>

Внимание!

Порядок внедрения профстандартов законодательством четко не установлен. В каждой организации может быть разработан свой план мероприятий. При этом необходимо руководствоваться трудовым законодательством РФ.

**Раздел 7. Перечень профессиональных стандартов,
утвержденных Минтруда России для среднего и младшего
медицинского персонала**

№	Код <u>02</u>	Здравоохранение	
		Наименование профстандарта	Приказ
1	02.003	Младший медицинский персонал	<u>Приказ Минтруда России от 12.01.2016 № 2н</u>
2	02.042	Специалист по медицинскому массажу	<u>Приказ Минтруда России от 26.11.2018 N 744н</u>
3	02.063	Гигиенист стоматологический	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 469н</u>
4	02.064	Зубной техник	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 474н</u>
5	02.065	Медицинская сестра/медицинский брат	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 475н</u>
6	02.066	Медицинская сестра по реабилитации	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 476н</u>
7	02.067	Медицинская сестра - анестезист	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 471н</u>
8	02.068	Фельдшер	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 470н</u>
9	02.069	Специалист по организации сестринского дела	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 479н</u>
10	02.070	Рентгенолаборант	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 480н</u>
11	02.071	Специалист в области лабораторной диагностики со средним медицинским образованием	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 473н</u>
12	02.072	Специалист по судебно-медицинской экспертизе со средним медицинским образованием	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 472н</u>
13	02.074	Специалист по оказанию медицинской помощи несовершеннолетним обучающимся в образовательных организациях	<u>Приказ Минтруда России от 31.07.2020 № 481н</u>
14	02.075	Фармацевт Стандарт вступает в силу с 01.03.2022 и действует до 01.03.2028	<u>Приказ Минтруда России от 31.05.2021 № 349н</u>
15	02.077	Фельдшер скорой медицинской помощи	<u>Приказ Минтруда России от 13.01.2021 № 3н</u>

		Стандарт действует до 01.09.2027	
16	02.080	Акушерка (Акушер) Стандарт действует до 01.09.2027	<u>Приказ Минтруда России</u> от 13.01.2021 № 6н
17	02.083	Специалист в области медико-профилактического дела со средним медицинским образованием Стандарт вступает в силу с 01.03.2022 и действует до 01.03.2028	<u>Приказ Минтруда России</u> от 31.05.2021 № 348н
18	02.087	Специалист в области медицинской оптики и оптометрии Стандарт вступает в силу с 01.03.2022 и действует до 01.03.2028	<u>Приказ Минтруда России</u> от 31.05.2021 № 347н

Раздел 8. Список литературы

1. Нормативно-правые акты, указанные в разделе 2.
2. Сочнева Е.Н., Зайцева Г.А., Исаева Е.Ю. Профессиональный стандарт: от чтения к применению / Методическое издание/ Красноярск, 2019 г.
3. Электронные ресурсы:
 - Профессиональные стандарты на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ – URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
 - Официальный сайт АНО «Национальное Агентство Развития Квалификаций» - URL: <https://nark.ru/>