## О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

30 ИЮНЯ 2014

**

Работа с кадрами в отрасли физической культуры и спорта получила новый импульс. Министерством юстиции Российской Федерации зарегистрирован профессиональный стандарт спортсмена (приказ Минтруда России от 7 апреля 2014 года № 186н зарегистрирован 22 мая 2014 года, регистрационный № 32397). На регистрации в Минюсте России находится профессиональный стандарт тренера (приказ Минтруда России от 7 апреля 2014 года № 193н).

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, набор компетенций работника для осуществления им качественной профессиональной деятельности.

На практике профессиональный стандарт – это объективный измеритель уровня квалификации работника и инструмент для построения индивидуального образовательного маршрута работника.

Очевидно, что профессиональные стандарты в спорте необходимы. Во-первых, труд спортсменов и тренеров всегда позиционировался как высококвалифицированный труд, требующий высочайшего уровня профессиональной спортивной подготовки для спортсменов и творческого мышления, базирующегося на специальных знаниях и определенном опыте, для тренеров. Развитие спортивных достижений требует постоянного обновления знаний, умений и навыков для всех специалистов, вовлеченных в процесс спортивной подготовки.

Во-вторых, сегодняшняя действительность такова, что система образования в сфере спорта не удовлетворяет современным запросам общества. Прежде всего, это несоответствие проявляется в том, что нарушена связь между требованиями сферы труда и сложившейся годами системой подготовки кадров для отрасли.

В-третьих, рынок труда в сфере спорта неоднороден. Существует множество видов спорта, включенных во Всероссийский реестр видов спорта, однако выполняемые трудовые функции спортсменов и тренеров идентичны.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» инициирован процесс разработки профессиональных стандартов в нашей стране. Внесены соответствующие изменения в законодательство – в Трудовой Кодекс Российской Федерации было введено понятие «профессиональный стандарт» (статья 195.1). Правительством Российской Федерации утверждены правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, план разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы. Минтрудом России принят план-график подготовки и методические рекомендации по разработке профессионального стандарта.

Минспорт России принял активное участие в разработке профессиональных стандартов для нашей отрасли. В соответствие с приказом Минспорта России от 27 августа 2013 года № 674 «Об организации работы по созданию федеральных экспериментальных (инновационных) площадок по вопросам совершенствования системы подготовки спортивного резерва» в Тверской области начата экспериментальная деятельность по теме «Разработка и внедрение профессионального стандарта». Координирует деятельность по данному направлению Департамент науки и образования Минспорта России. В рамках эксперимента в течение двух лет в государственных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Тверской области, будут апробироваться и внедряться пять профессиональных стандартов специалистов в области физической культуры и спорта.

В течение 2013 года разработаны и прошли обсуждение на экспертном совете в Минтруде России при непосредственном участии Минспорта России следующие профессиональные стандарты специалистов в области физической культуры и спорта:

1) тренер;

2) тренер по адаптивной физической культуре;

3) инструктор-методист;

4) инструктор-методист по адаптивной физической культуре;

5) спортсмен (включая должности спортсмена, спортсмена-ведущего и спортсмена-инструктора).

Результат, который получит Минспорт России в процессе экспериментальной деятельности, будет использован для определения механизма полного перехода на профессиональные стандарты в отрасли на всей территории Российской Федерации к 2016 году.

С внедрением профессиональных стандартов, во-первых, у работодателя появится возможность определить качественный состав кадров, что позволит спрогнозировать развитие культивируемых в организации видов спорта. Во-вторых, с учетом стандартов будут разработаны новые должностные инструкции, локальные нормативные правовые акты, определяющие новые методы морального и материального стимулирования работников, проведены аттестации на присвоение им квалификационных категорий.

Важно отметить, что Минспорт России обосновал необходимость отнесения должностей, включающих в наименовании слова «тренер-преподаватель» и «инструктор-методист», к отрасли физической культуры и спорта, а не к области образования, как это в настоящее время регламентировано соответствующим разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н. В связи с этим, требования к эффективному контракту с работником и типовые функциональные обязанности работников в сфере физической культуры и спорта, включая образовательные (на основании утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций), должны будут разрабатываться работодателем с учетом рекомендаций Минспорта России.

Еще один момент, заслуживающий внимания, связан с включением в раздел «Необходимые знания» по каждой конкретной должности, предусмотренной профессиональным стандартом конкретных областей знаний, получаемых лицами, обучающимися по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

Таким образом, синхронизированы требования, предъявляемые к уровню образования и знаниям специалистов, с деятельностью подведомственных Минспорту России и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации профессиональных образовательных организаций, а также образовательных организаций высшего образования. Этот подход позволит не только развиваться профильным кафедрам учебных заведений, но и будет стимулировать их к участию в повышении квалификации работников, сопровождая специалиста в его карьерном росте. Появятся новые учебные программы (курсы, модули, дисциплины), отвечающие запросам работодателей и работников и позволяющие готовить современного и востребованного специалиста.

Осуществление полного перехода от тарифно-квалификационных характеристик к профессиональным стандартам позволит значительно усовершенствовать систему подготовки спортивного резерва, поскольку даст возможность перейти к эффективному контракту с работниками всех звеньев: от административно-управленческого персонала до конкретных исполнителей на местах.

В настоящее время в Российской Федерации спортивную подготовку осуществляют физкультурно-спортивные и образовательные организации, осуществляющие свою деятельность в сфере физической культуры и спорта.

Важно учитывать, что профессиональный стандарт тренера содержит в данной укрупненной группе наименования более чем 10 должностей, включаемых уже сегодня в штатные расписания организаций. К ним относятся такие должности, как:

- тренер-преподаватель;

- старший тренер-преподаватель;

- тренер;

- старший тренер;

- тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- тренер-консультант;

- старший тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- старший тренер по резерву спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- главный тренер спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине);

- государственный тренер (по виду спорта, спортивной дисциплине).

Важно отметить, что ряд наименований должностей, отсутствующих в Квалификационных справочниках, впервые предусмотрены профессиональными стандартами. Все наименования должностей, включенных в профессиональный стандарт, могут быть включены в штатные расписания организаций, а также в трудовые договоры и должностные инструкции с работниками.

По согласованию с Минспортом России в 2014 году Минтруд России включил в план разработки профессиональных стандартов следующие стандарты отрасли:

- руководитель физкультурно-спортивной организации;

- спортивный судья;

- сопровождающий спортсмена (несовершеннолетнего спортсмена, спортсмена-инвалида первой группы инвалидности).

Учитывая, что в отрасли физической культуры и спорта есть потребность в разработке профессиональных стандартов специалистов, задействованных в эксплуатации спортивных сооружений, а также работающих со спортивными сборными командами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, Минспортом России будет продолжена работа в этом направлении.

Пресс-служба Минспорта России

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

[«Секретарь-референт» №4 2015](https://www.profiz.ru/sr/4_2015/) / [Отдел кадров](https://www.profiz.ru/sr/rubric/5/)

Научно-технический прогресс, развитие производств и технологий, а также изменяющийся рынок труда требуют постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Квалификационные справочники, в свою очередь, постепенно устаревают: либо в них вообще нет новых профессий, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) системой профессиональных стандартов. В этой статье мы постараемся ответить на наиболее актуальные вопросы по применению профессиональных стандартов.

Что такое профессиональный стандарт?

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В свою очередь, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Отметим, что ранее в законодательстве отсутствовало понятие профессионального стандарта, и это затрудняло разработку и реализацию профессиональных стандартов на практике.

Для работодателей профессиональный стандарт будет являться основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации.

Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

Из истории профессиональных стандартов в России

Появление профессиональных стандартов – это не новинка, придуманная именно в России, как многие пишут, а сложившаяся мировая практика. Самый передовой опыт на сегодняшний день по профессиональным стандартам – у Великобритании.

Впервые тема профстандартов в России возникла в 1997 г., когда этот термин был официально использован в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222. Федеральные министерства и ведомства тогда включили в свои программы разработку профстандартов. Следующие десять лет задача меняла формулировки и раз за разом ставилась руководством страны, но ощутимых действий по ее решению так и не было предпринято, пока в 2006 г. на базе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) не появилось Национальное агентство развития квалификаций. Именно это агентство в 2007 г. разработало первый макет профстандарта. В 2007–2008 гг. появились первые профессиональные стандарты.

В 2010 г. по итогам заседания Госсовета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России был создан перечень поручений Президента РФ. В нем были установлены сроки подготовки современного справочника и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях. На выполнение обеих задач было отведено около двух лет.

В 2011 г. Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (АСИ), приступившее к разработке дорожной карты «Создание Национальной системы квалификаций и компетенций». После этого был утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы. Экспертами Министерства труда был подготовлен и утвержден очередной макет профстандарта и разработаны нормативные документы, методические рекомендации и т.д. Первые стандарты были приняты лишь 30.10.2013. Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ было дано задание разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. «По состоянию на 30 декабря 2014 года приказами Минтруда утверждено 403 профессиональных стандарта», – говорится в сообщении, размещенном 24 января 2015 г. на сайте Правительства РФ.

Где искать информацию о профессиональных стандартах?

На ресурсе Минтруда России <http://profstandart.rosmintrud.ru/> размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов. Этот ресурс предназначен для информирования всех заинтересованных организаций и граждан о реализации Плана разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы. Здесь размещается актуальная информация о ходе реализации данного Плана, достигнутых результатах, по разработке, общественному обсуждению, утверждению, регистрации и применению профессиональных стандартов.

Какова структура и содержание профессионального стандарта?

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014). Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, –  какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, наверное, для всех работодателей – как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт содержат разные требования, каким документом нужно руководствоваться?

Действительно, сейчас возможны расхождения в текстах профессионального стандарта и классификационного справочника. В данном случае согласно части третьей ст. 195.1 ТК РФ классификатор должен приводиться в соответствие с профессиональными стандартами, поэтому необходимо руководствоваться именно профессиональным стандартом.

Различия могут быть как в требованиях к уровню квалификации, так и к выполняемым должностным обязанностям.

Кроме того, в профессиональном стандарте прописаны не только требования к тому, что работник на определенной должности должен знать, но и требования к его умениям.

Где будут применяться профессиональные стандарты? Для каких организаций и когда они будут обязательными для применения?

Как мы уже говорили, профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Обратите внимание: эта квалификация не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая.

Согласно части второй абз. 2 ст. 57 ТК РФ если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Что в данном случае необходимо понимать под термином «ограничения»? Ограничения законодательно могут быть установлены по полу (например, на определенных работах запрещено использовать труд женщин), по возрасту (есть работы, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних), по образованию (нельзя работать медиком, не имея медицинского образования, или педагогом, не имея педагогического образования). Несомненно, квалификационные требования, установленные законодательством, являются ограничениями.

Таким образом, работодатель любой формы собственности обязан использовать наименование должности из профессиональных стандартов, если законодательно по этим позициям есть льготы, компенсации и ограничения, в т.ч. квалификационные.Поэтому применение профессионального стандарта для работодателей любой формы собственности также является обязательным исходя из определения термина «профессиональный стандарт», приведенного в ст. 195.1 ТК РФ.

Сферы применения работодателем профессиональных стандартов определены в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (в ред. от 23.09.2014; далее – Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов).

Извлечение
из Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

25. 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;
[…]

Поэтому анализ текста действующих нормативных актов (Трудового кодекса и Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов) позволяет сделать вывод, что ни о каком рекомендуемом характере профессиональных стандартов говорить не приходится – по крайней мере, пока не будут внесены соответствующие корректировки в эти нормативные акты.

Вопрос по срокам применения профессиональных стандартов пока не урегулирован. Часть стандартов уже вступила в силу с 2015 г., например профессиональный стандарт специалиста по охране труда и др.

Минтруд России готовит проект по переходному периоду до 2020 г. для коммерческих организаций, и всего лишь годовому переходному периоду – для бюджетников (с 2016 г. в бюджетных организациях стандарты должны стать обязательными для применения). Говорить об этом по существу можно будет только после того, как проект будет рассмотрен, принят и опубликован.

Цитата в тему

«С участием предпринимательского сообщества уже утверждено более 400 профессиональных стандартов, подготовлен законопроект об обязательном применении работодателями профстандартов, а также о формировании на их основе государственных образовательных стандартов. […] Рассчитываю, что в текущем году будет сделан еще один серьезный шаг – создана нормативная база для независимой оценки профессиональных квалификаций». (Из выступления Президента Российской Федерации В.В. Путина на пленарном заседании съезда Российского союза промышленников и предпринимателей.)

Как оценить соответствие специалиста требованиям профессионального стандарта? Насколько сложна процедура оценки кандидата по каждой из необходимых функций? Какие инструменты могут для этого понадобиться?

Процедура оценки соответствия сотрудника требованиям профессионального стандарта достаточно сложная. В помощь работодателям, а также самим работникам в определенных сферах разрабатывается процедура сертификации, и если по определенному стандарту уже созданы сертификационные центры оценки, то работодатель сможет отправить туда работника, где эксперты с помощью специальных инструментов оценят соответствие работника всем требованиям, установленным в стандарте. Причем сертификация может быть проведена на соответствие работника как всему профессиональному стандарту, так и одной или двум обобщенным трудовым функциям.

Если сертификации по определенному стандарту пока нет, то работодатель может самостоятельно провести оценку или аттестацию работника.

Проведение оценки или аттестации на соответствие внутренним требованиям компании – не самая легкая задача, а проведение оценки или аттестации на соответствие профессиональному стандарту самостоятельно – тем более. При проведении самостоятельной оценки многие работодатели могут столкнуться с определенными проблемами: какие инструменты использовать, кто должен входить в состав комиссии, каковы критерии оценки, что считать успешным или неуспешным прохождением испытаний и т.д.

Например, многие работодатели при проведении аттестации используют такой инструмент, как тестирование. Но ведь и здесь все не так просто. Кто в компании сможет составить тесты для специалистов по управлению персоналом? Руководитель? А кто сделает это для руководителя? Насколько глубокими должны быть тесты? С помощью тестов можно оценить только знания, но невозможно оценить умения. Как тогда оценивать умения? При помощи практических задач, кейсов? Конечно, вопросов будет очень много, поэтому проект по сертификации является достаточно хорошей идеей как для работодателя, так и для самих работников, а также соискателей.

Что можно посоветовать работодателю сделать уже сейчас?

Исходя из государственной программы по реализации профессиональных стандартов и процедуры внедрения сертификации, работодателям рекомендуется уже сейчас выстраивать работу с персоналом с учетом перспектив изменения законодательства: анализировать все принимаемые профессиональные стандарты с точки зрения применения в компании, корректируя внутренние управленческие документы, программы обучения, процедуру аттестации, должностные инструкции, порядок выстраивания карьеры работников, формирование кадрового резерва и др.

Что делать с принятым профессиональным стандартом?

Во-первых, ознакомиться с ним.

Во-вторых, понять, касается ли он вашей организации, есть ли у вас такие виды профессиональной деятельности. Если есть, то проверить, насколько существующая система работы по имеющейся позиции соответствует данным профессионального стандарта, в частности, проверить соответствие наименований должностей в стандарте, классификаторе и штатном расписании, а также содержание трудовой функции, прописанной в трудовых договорах этих работников или должностных инструкциях.

Обязательно обратите внимание на то, какой квалификационный уровень установлен по данной позиции.

И самое главное – проверить работающих сотрудников на соответствие профессиональному стандарту: достаточно ли у них опыта и образования (если такие требования есть в самом стандарте), соответствуют ли их знания и умения требованиям, закрепленным в стандарте.

Если у работников недостаточный уровень знаний и умений, необходимо разработать для каждого работника программу обучения, для того чтобы он приобрел необходимый уровень квалификации.

Насколько оперативно нужно менять должностные инструкции? Чем отличается квалификация по справочнику от требований профессионального стандарта?

До введения профессиональных стандартов и признания ныне действующего квалификационного справочника утратившим силу менять должностные инструкции не требуется. Основное отличие квалификационных требований от требований профессионального стандарта содержится в привязке последнего к конкретной отрасли экономики, в отличие от квалификации, которая сейчас согласно квалификационному справочнику едина по профессии для всех отраслей.

Если же интересующий профессиональный стандарт готовится к утверждению или уже вступил в силу, работодателю следует:

1. проверить соответствие наименований должностей профессиональному стандарту, при необходимости – ввести новые должности в соответствии с профессиональным стандартом;
2. проверить должностные обязанности работников службы персонала на соответствие трудовым функциям и трудовым действиям этих специалистов, прописанным в стандарте, при необходимости – внести соответствующие изменения в трудовой договор, должностные инструкции;
3. провести аттестацию работников службы персонала и оценить, насколько   они соответствуют квалификационным требованиям, прописанным в профессиональном стандарте;
4. если в ходе аттестации были выявлены несоответствия уровня знаний работника – обсудить с ним и возможность, и порядок получения соответствующего образования или приобретения соответствующих знаний и навыков.

Необходимо ли полное соответствие кандидата на ту или иную должность требованиям, перечисленным в трудовых функциях профессионального стандарта, или на какие-то недостатки можно закрыть глаза?

В каждом профессиональном стандарте этот вопрос решается индивидуально. В некоторых  стандартах существуют альтернативные требования, в других они жесткие и однозначные.

Например, в стандарте «Специалист по управлению персоналом» нет альтернатив, но и сами требования к образованию и опыту работы достаточно просты. По всем позициям, кроме управленческих, требований к опыту работы не установлено – только к уровню образования.

В стандарте «Специалист в области охраны труда» по позиции «Специалист по охране труда» 6-го квалификационного уровня установлены альтернативные требования к образованию, т.е. работник может иметь высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда.

Если работник не будет соответствовать квалификационным требованиям, работая в определенной профессиональной сфере, то и успешно выполнять свои функции он не сможет.

Выявить данные несоответствия работодатель сможет:

• в случае наличия сертификации по данному стандарту;

• проведя внутреннюю оценку или аттестацию работника.

Если обнаружились такие несоответствия, настоятельно рекомендуется разработать программу обучения, направленную на приобретение недостающих знаний или определенных требуемых умений.

Что грозит организации, если она не будет использовать профессиональные стандарты в своей деятельности?

Если для организации применение конкретного профессионального стандарта будет являться обязательным, то его неприменение может привести к тому, что к организации и должностным лицам при проведении проверки инспекцией труда будут применены административные санкции по п. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

С 1 января 2015 г. вступили в силу изменения, внесенные Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ в Трудовой кодекс и другие федеральные законы, в т.ч. в КоАП РФ.

Во-первых, КоАП РФ дополнен ст. 5.27.1. В новой редакции ст. 5.27 установлены санкции за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Во-вторых, в обеих статьях общие формулировки «нарушение законодательства о труде и об охране труда» заменены отдельными частными основаниями, такими как «уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора», «нарушение государственных нормативных требований охраны труда» и др.

В-третьих, увеличивается размер штрафных санкций. С 01.01.2015 максимальный размер штрафа для юридических лиц составляет 200 000 руб., для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – 40 000 руб. За отдельные виды нарушений предусмотрена дисквалификация без административного штрафа.

Подведем итоги

Анализ вышеназванных нормативных актов, обсуждений будущих профессиональных стандартов позволяет сделать выводы о том, что профессиональные стандарты:

1) призваны в будущем заменить квалификационные справочники. Однако это случится ближе к 2020 г.;

2) смогут влиять на образовательные стандарты;

3) в отличие от квалификационных требований будут ближе к конкретной области профессиональной деятельности, где применяется труд работника с определенным образованием. То есть профессиональный стандарт изначально будет содержать требования к тому, что работник должен знать и уметь в определенной области. Сейчас каждый работодатель, используя в качестве основы при разработке должностных инструкций квалификационный справочник, добавляет те функции, которые требуются именно на его предприятии для работника конкретной должности, те знания, которые нужны работнику для работы у данного работодателя. Квалификационные требования, указанные в ЕКС, берут свое начало в образовательных программах, основываются на том уровне знаний и умений, которые приобретает выпускник учебного заведения при получении специальности, в то время как профессиональный стандарт будет основываться в первую очередь на анализе трудовой деятельности, т.е. на том, что нужно будет знать реальному специалисту, занимающему должность на предприятии конкретной отрасли. Например, квалификация «юрист» в настоящее время едина в любой области. Однако в различных областях требуется знание разных правовых дисциплин и опыт применения разного законодательства. Таким образом, профессиональный стандарт сможет разделить должности корпоративного юриста и, например, юриста-кадровика или банковского юриста;

4) в дальнейшем позволят сформировать новый классификатор профессий, разделенный по конкретным отраслям, областям профессиональной деятельности. Предполагается, что после этого ныне действующий квалификационный справочник будет отменен.

В.В. Митрофанова, учредитель и директор Института профессионального кадровика, эксперт в области трудового законодательства, ведущий бизнес-тренер

Составители: Наталья Викторовна Буянова, проректор КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта» Марина Николаевна Аникина, старший методист КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта» Методические материалы «Документация образовательной организации, работающей в условиях внедрения профессионального стандарта» / сост.: М.Н. Аникина, Н.В.Буянова – Красноярск, 2016. – ? с. Тематическая папка предназначена для руководителей, заместителей руководителей, тренеров, тренеров-преподавателей, методистов учреждений осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта. В комплект материалов включен перечень основных нормативно- правовых документов, пояснений необходимых для работы организации по пересмотру действующей документации в условиях внедрения профессионального стандарта. Методическая папка адресована руководителям и инструкторам-методистам организаций осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта Методические материалы подготовлены в рамках исполнения государственного задания на 2016 год КГАУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации работников физической культуры и спорта» 3 Содержание Содержание..................................................................................................................................................3 Введение.......................................................................................................................................................4 Раздел 1 Законодательная и нормативно-правовая база внедрения профессиональных стандартов. Краткий обзор..............................................................................................................................................6 Раздел 2 Организация работы по документационному обеспечению внедрения профессиональных стандартов в организации……………………………………………………………………………….12 2.1 Документы учреждения, требующие изменений в условиях внедрения пофессиональных стандартов.………………………………………………………………………………………………..12 2.2 Рекомендации по применению профессиональных стандартов в отдельных направлениях локального регулирования в организации..............................................................................................14 Приложения ................................................................................................................................................... Приложение 1 Материалы для составления локальных актов, регламентирующих должностные о бязанности специалистов………………………………………………………………………………..21 Приложение 2 Тарификация тренеров-преподавателей и тренеров(определение нагрузки). Штатное расписание организаци. Доклад. Извлечения.......................................................................215 Приложение 3 Предложения по кадровому обеспечению и социальной защите специалистов сферы физической культуры и спорта в организациях, осуществляющих спортивную подготовку Доклад. Извлечения ..................................................................................................................................42 4 Введение Внедрение профессиональных стандартов в спортивной отрасли является важной составляющей государственной политики в сфере повышения качества труда и обеспечения социальных гарантий трудящихся. Применение этого документа в спортивной отрасли позволит усовершенствовать систему кадровой работы, усилит ее направленность на формирование у работников адекватной самооценки, потребности в планировании своего профессионального роста. У руководителей организаций появляется возможность оценить качественный состав кадров, разработать и внедрить новые методы морального и материального стимулирования. Переход от тарифно-квалификационных характеристик к профессиональным стандартам позволит усовершенствовать систему подготовки спортивного резерва, поскольку появится возможность перейти к «эффективному контракту» с работниками всех звеньев: от административно-управленческого персонала до конкретных исполнителей на местах, т.е. оплата труда по результатам труда. Для профессиональных стандартов определен достаточно широкий перечень направлений их применения, к которым относятся: тарификация работ; определение требований к квалификации при приеме на работу (переводе на другую); разработка локальных актов, регулирующих трудовые отношения, организация аттестации работников, их подготовка и дополнительное профессиональное образование. Так же требования стандарта могут использоваться при оценке сложности труда, дифференциации размеров должностных окладов и определении расценок в сдельной системе оплаты труда. Работа по внедрению профессиональных стандартов предусматривает внесение изменений в действующие локальные акты организации. Предлагаемые рекомендации составлены с целью оказания методической 5 помощи руководителям организаций сферы физической культуры и спорта по вопросам документального обеспечения внедрения профессиональных стандартов. 6 Раздел 1 Законодательная и нормативно-правовая база внедрения профессиональных стандартов. Краткий обзор Федеральный закон № 236-ФЗ от 03.12.2012 "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" … Ст.195.1: «Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно- квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений". Федеральный Закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 «О внесении изменений в трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» … Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены 7 требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда». Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» 1. Правительству Российской Федерации в) утвердить до 1 декабря 2012 года план разработки профессиональных стандартов; г) разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов». Постановление Правительства Российской Федерации от 22. 01. 2013 г.

№23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» … 2. Установить, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, 8 профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204 «План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы» В соответствии с подпунктом "в" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики": 1. Утвердить прилагаемый план разработки профессиональных стандартов на 2012 - 2015 годы. 2. Минтруду России: утвердить план-график подготовки профессиональных стандартов в 2013 - 2014 годах; представлять ежегодно, до 1 марта, в Правительство Российской Федерации доклад о ходе выполнения плана, указанного в пункте 1 настоящего распоряжения». Приказ Минтруда России от 30 ноября 2012 г. № 565 «Об утверждении план-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах» В соответствии с пунктом 2 распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 года № 2204-р об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы приказываю: 1. Утвердить прилагаемый план-график подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах. Приказ Минтруда России от 29.04. 2013 г. №170н. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» 1. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (далее - Рекомендации) подготовлены в целях оказания 9 практической помощи объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям и иным некоммерческим организациям, образовательным организациям профессионального образования и другим заинтересованным организациям (далее - разработчики проектов профессиональных стандартов) в разработке проектов профессиональных стандартов. 2. В Рекомендациях применяются следующие термины и их определения: вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда; обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе; трудовая функция (для целей Рекомендаций) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции; трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача. II. Рекомендации по содержанию проекта профессионального стандарта 5. Проект профессионального стандарта разрабатывается в соответствии с макетом профессионального стандарта (далее - Макет), утверждаемым Министерством. Пример оформления макета профессионального стандарта приведен в приложении № 2 к Рекомендациям. 6. Профессиональный стандарт содержит следующие разделы: 1) раздел I. Общие сведения; 2) раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности); 3) раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций; 10 4) раздел IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта». Приказ Минтруда РФ от 7.04.2014 № 186н "Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен» В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Спортсмен". Приказ Минтруда РФ от 10.07.2014 № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер» В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Тренер". Приказ Минтруда РФ от 08.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист» «В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 4, ст. 293), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт «Инструктор- методист» Приказ Минтруда РФ от 29.10. 2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области спорта» 11 «В соответствии с пунктом 16 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293; 2014, N 39, ст. 5266), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта". Приказ Минтруда РФ от 04.08.2014 № 528 «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту» «В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Тренер- преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту". Приказ Минтруда РФ от 4.08.2014 № 526н « Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре» «В соответствии с пунктом 22 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293), приказываю: Утвердить прилагаемый профессиональный стандарт "Инструктор- методист по адаптивной физической культуре". 12 Раздел 2 Организация работы по документационному обеспечению внедрения профессиональных стандартов в организации 2.1 Алгоритм внедрения профессионального стандарта в организации 1 ЭТАП Утверждение состава рабочей группы Формирование состава рабочей группы по внедрению профстандартов в составе: председатель, председатель представительного (профсоюзного) органа, юрист, специалист службы кадров, руководители структурных подразделений, руководитель отдела труда и заработной платы, другие работники с учётом специфики деятельности организации. Подготовка плана-графика мероприятий по внедрению профстандартов. Издание приказа 2 ЭТАП Сбор и анализ информации Составление списка всех профстандартов, которые могут относиться к организации. Анализ обеспеченности должностей и работ, включённых в штатное расписание организации, утверждёнными профстандартами. Группировка должностей по критерию обеспеченности профстандартами: должности, по которым профстандарты приняты; должности, по которым планируется принятие профстандартов; должности, остающиеся без внимания Анализ соответствия наименований должностей и профессий в штатном расписании, трудовых функций наименованиям и трудовым действиям в профстандарте. Сверка соответствия наименований должностей, исключение не соответствующих профстандарту. Сверка соответствия должностных обязанностей работников профессиональным стандартам. 13 Сверка соответствия квалификации работников требованиям профстандарта. Сверка целей профстандарта с целями структурных подразделений и отдельных должностей по однородным видам деятельности. Принятие решения о том, какие профстандарты распространяются на отдельные должности и структурные подразделения. Оформление решения протоколом комиссии. 3 ЭТАП: Проверка функций Анализ соответствия должностных обязанностей работника обобщённой трудовой функции и трудовым функциям, установленных в профстандарте. При выявлении отклонений должностных обязанностей от обобщённых трудовых функций и трудовых функций, установленных в профстандарте: исключение непрофильной функции из должностной инструкции (трудового договора); функция передается другому работнику, в чью «профессию» она входит или остается за данным работником (процедуры совмещения, совместительства, расширение зоны обслуживания). 4 ЭТАП: Сверка наименований должностей Сверка наименования профессии в штатном расписании с «Возможным наименованием должности» в профстандарте. Документальная фиксация результатов сравнения наименования должностей (профессий). В случае расхождения: введение новых позиций и перевод работник; введение новых позиций и начало процедур сокращения, предложение перевода в т.ч. на новуюдолжность 5 ЭТАП: Анализ соответствия квалификации работника базовым требованиям профессионального стандарта Образование Опыт Дополнительно Профессиональный требования ПС требования ПС требования ПС 14 стандарт «…» «…» «…» «…» ФИО специалиста ФИО специалиста … Профессиональный стандарт «…» требования ПС «…» требования ПС «…» требования ПС «…» ФИО специалиста ФИО специалиста … Подразделение Наименование должности ФИО сотрудника Отметка о соответствии 6 ЭТАП Планирование работы по проведению квалификации работника базовым требованиям профессионального стандарта Документ. Содержание вносимых изменений Сроки исполнения Ответственный 2.2. Рекомендации по применению профессиональных стандартов в отдельных направлениях локального регулирования в организации Изменения, возникающие в сфере локального регулирования в связи с внедрением профессиональных стандартов, отражаются в действующих 15 локальных актах организации. В обязательном порядке это касается таких документов как: Положение о структурном подразделении организации; Правила внутреннего трудового распорядка работников организации; Положение о предоставлении мер социальной поддержки в организации; Положение об оплате труда в организации; Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации (коллективный договор и другие локальные акты по данному вопросу); Положение о порядке проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям; Права, обязанности и ответственность работников организации; Трудовой договор с работником. При определении характера вносимых изменений и дополнений необходимо руководствоваться содержанием отдельных направлений внедрения профессиональных стандартов 1.Определение трудовой функции работника, заключение, изменение трудового договора Предусмотренные профессиональными стандартами примерные наименования должностей работников, выполняющих определенную обобщенную трудовую функцию, могут использоваться работодателями при разработке локальных нормативных актов (штатного расписания, должностных инструкций и др.), если с выполнением работ по соответствующим должностям, профессиям, специальностям не связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, установленных федеральными законами. Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта. При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, согласно статье 65 Кодекса и с учетом требований, 16 содержащихся в разделе III профессионального стандарта, гражданин предъявляет работодателю документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, соответствующий нормативным правовым актам Российской Федерации. При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями по одной обобщенной трудовой функции дополнительных должностных обязанностей по другой обобщенной трудовой функции и по такой же профессии в рамках одного профессионального стандарта дополнительные должностные обязанности оформляются в виде увеличения объема работ или расширения зон обслуживания. При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями дополнительных должностных обязанностей по обобщенной трудовой функции другого профессионального стандарта, дополнительные должностные обязанности оформляются как совмещение (должностей). Наименование должности рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя. В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации. Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшему профессиональное обучение по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождение профессионального обучения, более высокий уровень квалификации может быть присвоен, если 17 работник обладает требуемым уровнем знаний и опытом практической работы, подтвержденным результатами аттестации. 2. Определение должностных обязанностей работников При определении должностных обязанностей рекомендуется использовать в работе информацию из разделов II и III профессионального стандарта. Сведения отражающие основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта. В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечень трудовых действий по трудовой функции конкретного профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции трудовой функции этого же профессионального стандарта в зависимости от условий деятельности работодателя. Квалификационные требования к уровню образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимые для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимая специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работ, выбираются из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к 18 образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе» и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя. Информация о необходимых знаниях и умениях работника отражена в подразделах «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики» раздела III профессионального стандарта. При определении содержание и объема выполняемой работником работы трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями могут распределяться работодателем самостоятельно (кроме случаев, предусмотренных федеральными законами). С учетом специфики деятельности может расширяться перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональными стандартами по соответствующим трудовым функциям (кроме случаев, предусмотренных федеральными законами). В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, в том числе, с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия. В случаях, когда принятие решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. 19 3. Установление оплаты труда Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности. В профессиональных стандартах наиболее простые работы отнесены к уровню квалификации «1», по мере увеличения сложности труда (повышения необходимого уровня квалификации работника для выполнения работ) работы, предусмотренные профессиональным стандартом, относятся к более высоким уровням квалификации. При прочих равных условиях, расценки при сдельной системе оплаты труда для работ, отнесенных к более высокому уровню квалификации, рекомендуется устанавливать выше, чем расценки, устанавливаемые для работ, отнесенных к более низкому уровню квалификации. Установление окладов (должностных окладов) следует осуществлять ориентируясь на работы, отнесенные к более высокому уровню квалификации. При этом оклады (должностные оклады), не могут быть меньше, чем оклады (должностные оклады), установленные по должностям, предусматривающим выполнение работ отнесенных к более низкому уровню квалификации. Оклады (должностные оклады) не могут быть больше, чем оклады (должностные оклады), установленные по должностям, предусматривающим выполнение работ, отнесенных к более высокому уровню квалификации. При повременной системе оплаты труда дифференциация размеров окладов (должностных окладов) в пределах одного уровня квалификации может производиться с учетом объема работ разной сложности. 4. Подготовка, переподготовка, дополнительное профессиональное образование, аттестация работников Требования к образованию и обучению, опыту практической работы работника, а также особые условия допуска к работе, установленные профессиональными стандартами, являются обязательными в случаях, предусмотренных законодательством.. Работодатель может, помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, 20 предъявлять к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком). При определении необходимости подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд работодатель ориентируется на положения профессиональных стандартов, определяющих уровень соответствующей квалификации, требования к образованию и обучению работника, а также основные пути достижения уровня квалификации. Если применение профессионального стандарта является обязательным, работодатель при проведении аттестации работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе рекомендуется оценивать квалификацию работника с учетом предусмотренных в соответствующем профессиональном стандарте требований к образованию (обучению), опыту практической работы, а также содержанию трудовых действий, наличию необходимых знаний и умений. При проведении аттестации работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе в случае, когда применение профессионального стандарта в соответствии с законодательством Российской Федерации не является обязательным, работодатель может руководствоваться требованиями профессионального стандарта, предъявляемым к соответствующей должности. Вносимые изменения и дополнения принимаются и утверждаются в порядке, определенном Уставом организации, и оформляются распорядительным актом руководителя организации. 21 Приложения Приложение 1 Материалы для составления локальных актов, регламентирующих должностные обязанности специалистов1 Спортсмен-инструктор Функции Контроль уровня спортивной подготовленности (самостоятельно или под руководством тренера). Выполнение индивидуального плана спортивной подготовки самостоятельно или под руководством тренера. Выступление на спортивных соревнованиях самостоятельно или под руководством тренера. Проведение восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок, заболеваний и травм (самостоятельно или под руководством тренера). Выполнение заданий и поручений тренера (тренеров) в рамках проведения тренировочного процесса спортсменов. Должностные обязанности. Контролирует уровень спортивной подготовленности (самостоятельно или под руководством тренера): Подбор самостоятельно или при участии тренера комплекса контрольных упражнений и тестирования для оценки общей, специальной, технико-тактической, психологической подготовленности Выполнение самостоятельно или под руководством тренера комплекса контрольных упражнений для оценки общей, специальной физической подготовленности 1 Образцы должностных инструкций Локально-нормативные акты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sport-rezerv34.ru 22 Выполнение самостоятельно или под руководством тренера комплекса контрольных упражнений для оценки технико-тактической подготовленности Выполнение самостоятельно или под руководством тренера комплекса контрольных упражнений (тестирования) для оценки психологической подготовленности Оценка самостоятельно или под руководством тренера уровня общей, специальной физической, тактико-технической и психологической подготовленности Самостоятельно или под руководством тренера подбор методики совершенствования уровня общей, специальной физической, тактико- технической и психологической подготовленности Самостоятельно или под руководством тренера проведение учета состояния показателей различных сторон собственной спортивной подготовленности Выполняет индивидуальный план спортивной подготовки самостоятельно или под руководством тренера: Прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследование) самостоятельно или под руководством тренера Получение допуска к занятиям спортом самостоятельно или под руководством тренера Прохождение самостоятельно или под руководством тренера тестирования в рамках допинг-контроля во внесоревновательный период Выполнение рекомендаций тренера или других специалистов по недопущению использования запрещенных веществ и (или) методов Составление самостоятельно или под руководством тренера индивидуального плана спортивной подготовки и планирование процесса подготовки к соревнованиям Освоение самостоятельно или под руководством тренера программы спортивной подготовки по выбранному виду или видам спорта (спортивным 23 дисциплинам) в объеме, установленном организацией, осуществляющей спортивную подготовку, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки Самостоятельно или под руководством тренера ведение учета самочувствия для корректировки индивидуального плана индивидуальной спортивной подготовки Самостоятельно или под руководством тренера ведение учета выполнения заданий, предусмотренных планом индивидуальной спортивной подготовки Выполнение требований режима тренировочной работы, установленных тренером и работодателем Поддержание под руководством тренера необходимого уровня общей физической и специальной подготовки, обеспечивающего выполнение плана спортивной подготовки Изучение передового российского и зарубежного опыта подготовки к соревнованиям самостоятельно или под руководством тренера Выступает на спортивных соревнованиях самостоятельно или под руководством тренера: Прохождение под руководством тренера или самостоятельно предварительного соревновательного отбора Получение самостоятельно или под руководством тренера соответствующего медицинского заключения о допуске к участию в спортивных соревнованиях Участие самостоятельно или под руководством тренера в спортивных соревнованиях в соответствии с планом спортивных мероприятий, положением о спортивных соревнованиях, разработанным работодателем (спортивной организацией), с учетом уровня спортивного мастерства Выступление самостоятельно или под руководством тренера на спортивных соревнованиях в соответствии с индивидуальным календарным планом спортивных соревнований по виду спорта, и демонстрация стабильно 24 высоких спортивных результатов на официальных спортивных соревнованиях Соблюдение режима спортивных соревнований, установленного работодателем или его представителями Прохождение самостоятельно или под руководством тренера тестирования в рамках допинг-контроля в соревновательный период Выполнение рекомендаций тренера или других специалистов по недопущению использования запрещенных веществ и (или) методов Проведение пропаганды отказа от использования допинга в спорте среди спортсменов Проводит восстановительные мероприятия после интенсивных физических нагрузок, заболеваний и травм (самостоятельно или под руководством тренера): Составление самостоятельно или под руководством тренера индивидуальной программы восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок с участием врача команды, врача – клинического фармаколога, биомеханика, врача-физиотерапевта, массажиста, врача-диетолога, врача-рефлексотерапевта, медицинского психолога, специалиста по медицинским профилям в соответствии с медицинскими показаниями Ознакомление с индивидуальной программой восстановительных мероприятий после интенсивных физических нагрузок, составленной тренером, врачом команды, врачом – клиническим фармакологом, биомехаником, врачом-физиотерапевтом, массажистом, врачом-диетологом, врачом-рефлексотерапевтом, медицинским психологом, специалистом по медицинским профилям в соответствии с медицинскими показаниями Выполнение самостоятельно или под руководством тренера восстановительных мероприятий индивидуальной программы для поддержания и повышения функционального состояния и спортивной формы 25 в соответствии с циклом тренировочного процесса и на соревнованиях различного уровня согласно календарному плану их проведения Проведение самостоятельно или под руководством тренера учета прохождения программы восстановительных мероприятий для периодического контроля результатов применения индивидуальной программы восстановительных мероприятий Выполняет задания и поручения тренера (тренеров) в рамках проведения тренировочного процесса спортсменов: Проведение комплекса тренировочных занятий со спортсменами под руководством тренера Консультирование начинающих спортсменов, обмен опытом и предоставление практической помощи Пропаганда физической культуры и спорта среди спортсменов Антидопинговая пропаганда Аттестация и инструктаж спортсменов под руководством тренера Контроль и учет выполнения тренировочных заданий спортсменами под руководством тренера Инструктор – методист Функции. Методическое обеспечение отборочного, тренировочного и образовательного процесса. Контроль тренировочного и образовательного процессов. Методическое сопровождение деятельности специалистов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Должностные обязанности: Осуществляет методическое обеспечение отборочного, тренировочного и образовательного процесса: Определяет цели, задачи и содержание тренировочного и 26 образовательного процессов в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Разрабатывает методическую документацию по проведению отбора детей в группы для физкультурно-спортивных занятий, проведению их спортивной ориентации в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Разрабатывает и внедряет методы координации процесса отбора детей в группы для физкультурно-спортивных занятий, проводит их спортивную ориентацию в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Разрабатывает методическую документацию по проведению тренировочного процесса в виде профессиональных образовательных программ по видам спорта, культивируемым в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Разрабатывает методическую документацию по проведению образовательного процесса в виде методических пособий по направлениям деятельности в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Разрабатывает и внедряет методы координации тренировочного и образовательного процессов в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Проводит экспериментальные исследования по апробации разработанных методик. По мере необходимости разрабатывает необходимую документацию для проведения соревнований. Контролирует тренировочный и образовательный процессы: Контролирует соответствие количества занимающихся в секциях (группах) нормам комплектования секций (групп). Контролирует посещаемость занятий в секциях (группах) по установленной форме. 27 Проводит периодический и текущий контроль содержания и результатов тренировочного и образовательного процессов в секциях (группах) по установленной форме. Проводит мониторинг выполнения нормативов и результатов, достигнутых занимающимися в секциях (группах). Проводит совместно с медслужбой периодический и текущий контроль за правильной организации медицинского контроля за обучающимися, воспитанниками. Проводит текущий контроль соблюдения правил охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время тренировочного и образовательного процессов. Готовит предложения по оптимизации состава секций (групп), исходя из посещаемости и количества желающих заниматься в соответствующих секциях (группах). Ведет статистический учет результатов работы отделений образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта на этапах спортивной подготовки по утвержденным формам. Осуществляет методическое сопровождение деятельности специалистов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта: Фиксирует опыт работы тренеров-преподавателей по культивируемым видам спорта в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Формирует банк педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической). Обобщает и распространяет передовой педагогический опыт, включая индивидуальный опыт тренеров-преподавателей образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. 28 Информирует специалистов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, о новых направлениях в развитии спорта и образования путем проведения мастер-классов, круглых столов, семинаров. Знакомит педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической литературы, с опытом инновационной деятельности образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта на бумажных и электронных носителях. Проводит индивидуальные и групповые консультирования с педагогическими работниками образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта по вопросам обучения, развития, спортивной подготовки. Оказывает методическую помощь тренерам-преподавателям при разработке маршрутов обучения, обучающихся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей. Работает в составе педагогических, методических советов, других форм методической работы в образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта. Тренер (этап высшего спортивного мастерства) Функции. Подготовка спортсменов к достижению результатов уровня сборных команд России. Совершенствование навыков соревновательной деятельности спортсменов. Планирование, учет и анализ результатов тренировочного процесса на этапе высшего спортивного мастерства. Должностные обязанности 29 Подготавливает спортсменов к достижению результатов уровня сборных команд России: Проводит со спортсменами тренировки на основе комплекса общеразвивающих и специальных упражнений, в том числе с использованием различных отягощений и тренажерных устройств Проводит со спортсменами тренировки на основе комплекса специальных упражнений, соответствующих специфике соревновательной деятельности и техники вида спорта, с целью развития технической подготовки Обеспечивает соблюдение антидопинговых правил и методик подготовки спортсменов, выполнение предписаний организаций, осуществляющих допинг-контроль Контролирует прохождение спортсменами медицинских осмотров, обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских работников Обеспечивает безопасность при проведении занятий и тренировок спортсменов, проходящих подготовку по программам этапа высшего спортивного мастерства Совершенствует навыки соревновательной деятельности спортсменов: Отбирает спортсменов в спортивную команду Выполняет со спортсменами анализ собственной соревновательной практики, изучать кино- и видеоматериалов специальной литературы, в том числе иностранной Организует индивидуальное или в составе команды участие спортсмена в спортивных соревнованиях Контролирует справедливость судейства, при несправедливом судействе организовывать подачу апелляции Обеспечивает соблюдение антидопинговых правил и методик подготовки спортсменов, выполнять предписания организаций, осуществляющих допинг-контроль Обеспечивает психолого-методическую поддержку спортсменов в 30 период соревнований Обеспечивать безопасность спортсменов, проходящих подготовку по программам этапа высшего спортивного мастерства в течение всего периода нахождения на спортивных соревнованиях Планирует, учитывает и анализирует результаты тренировочного процесса на этапе высшего спортивного мастерства: Составляет календарно-тематическое планирование и расписание занятий по реализации программ этапа высшего спортивного мастерства спортивной подготовки в соответствии с локальными актами, целями и задачами физкультурно-спортивной организации Организует прохождение спортсменами контрольных процедур с целью выполнения ими контрольных нормативов по общей и специальной физической подготовке, установленных образовательными программами Разрабатывает комплексную программу подготовки спортсменов спортивной команды к спортивным соревнованиям по соответствующему направлению в работе Разрабатывает комплексные и индивидуальные планы подготовки спортсменов (команды) согласно утвержденным планам проведения спортивных мероприятий Систематически учитывает, анализирует, обобщает результаты работы, в том числе с использованием электронных форм Оценивает эффективность подготовки спортсменов с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в том числе текстовых редакторов и электронных таблиц, в своей деятельности Внедряет современные, в том числе новейшие, методики подготовки спортсменов по программам этапа высшего спортивного мастерства Вносит коррективы в дальнейшую подготовку спортсменов (при необходимости) 31 Тренер (этап начальной подготовки) Функции: Осуществление набора обучающихся в группы и секции этапа начальной подготовки (по виду спорта, спортивным дисциплинам) Обучение основам техники двигательных действий (по виду спорта, спортивным дисциплинам) Формирование у обучающихся представлений о теоретических основах вида спорта, спортивной этике Планирование, учет и анализ результатов тренировочного процесса на этапе начальной подготовки Должностные обязанности: Осуществляет набор обучающихся в группы и секции этапа начальной подготовки (по виду спорта, спортивным дисциплинам): Составляет календарно-тематическое планирование и расписание занятий по реализации программ этапа начальной спортивной подготовки в соответствии с локальными актами, целями и задачами физкультурно- спортивной организации Осуществляет контроль отсутствия медицинских противопоказаний для занятий видом спорта у поступающих в группы начальной подготовки Консультирует обучающихся и их родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся относительно порядка зачисления и тренировочного процесса на этапе начальной подготовки Организует контрольные мероприятия для зачисления поступающих на этап начальной подготовки по результатам сдачи нормативов (при невозможности зачисления в группы начальной подготовки всех желающих) Обучает основам техники двигательных действий (по виду спорта, спортивным дисциплинам): Проводит с обучающимися тренировки на основе комплекса общеразвивающих и специальных упражнений с небольшими и средними отягощениями для развития общей физической подготовки 32 Проводит с обучающимися тренировки на основе комплекса специальных упражнений для широкого спектра двигательных умений и навыков различных видов спорта, включая выбранный с целью развития технической подготовки Проводит с обучающимися подвижных и спортивных игр, организация участия обучающихся в подвижных и спортивных играх Обеспечивает безопасность при проведении тренировок и занятий на этапе начальной подготовки Формирует у обучающихся представления о теоретических основах вида спорта, спортивной этике: Проводит с обучающимися лекции и беседы о правилах, технике и тактике в виде спорта Организует совместный просмотр и обсуждение кино- и видеоматериалов, в том числе трансляций спортивных соревнований по виду спорта, обучающих и научно-популярных фильмов Организует встречи обучающихся с известными спортсменами Организует участие обучающихся в мероприятиях патриотического характера Проводит лекции о содержании и значении спортивной этики, недопустимости использования допинга в спорте, скрытых или явных нарушений спортивных правил, участия в договорных играх Оказывает методическую и консультационную помощь родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся Обеспечивает безопасность при проведении теоретических занятий, встреч, лекций на этапе начальной подготовки Планирует, учитывает и анализирует результаты тренировочного процесса на этапе начальной подготовки: Разрабатывает и представляет для утверждения руководством учреждения проекта расписания занятий Организует прохождение учащимися контрольных процедур с целью 33 подтверждения достигнутого уровня физической подготовленности Систематически учитывает, анализирует, обобщает результаты работы, в том числе с использованием электронных форм Оценивает эффективность подготовки обучающихся с использованием современных информационных и компьютерных технологий, в том числе текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности Вносит коррективы в дальнейшую подготовку обучающихся (при необходимости) Внедряет современные методики подготовки обучающихся по программам этапа начальной подготовки Выявляет наиболее перспективных обучающихся для их дальнейшего спортивного совершенствования Совместно с другими работниками учреждения принимает участие в пределах своей должностной компетенции: в соблюдении требований по оказанию (выполнению) государственных услуг (работ) Тверской области, реализуемых учреждениями физкультурно- спортивной направленности; в обеспечении выполнения государственного задания в полном объеме; в постоянной работе над повышением качества предоставляемых учреждением государственных и иных услуг (работ); в поддержании стабильно положительной динамики контингента обучающихся; в работе, результатом которой является включение в состав сборной команды Российской Федерации по виду спорта (юношеской, юниорской, молодежной, основной) обучающихся учреждения; в обеспечении качества осуществления учебно-тренировочного процесса; в поддержании в актуальном состоянии своей нормативно-правовой и рабочей документации, 34 в разработке календарного плана соревнований по видам спорта и плана работы учреждения на учебный год, в поддержании личных карт и личных дел обучающихся в актуальном состоянии; в представлении отчетности о своей работе в порядке и сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка; в ежегодных смотрах-конкурсах СДЮСШОР, тренеров-преподавателей и др.; в поддержании высокого уровня профессиональной компетентности (отсутствие конфликтных ситуаций, качественное и творческое выполнение должностных обязанностей, соблюдение субординации, самостоятельности и инициативы при выполнении поставленных задач); в массовых спортивных мероприятиях учреждения и учредителя вместе с обучающимися; в своевременном и качественном выполнении поручений руководителя и учредителя учреждения. 35 Приложение 2 Тарификация тренеров-преподавателей и тренеров (определение нагрузки). Штатное расписание организации2 Доклад. Извлечения. … Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) определено обязательное условие в трудовом договоре с работником, как трудовая функция, включающая в себя работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности и конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Поэтому, при приеме работника на должность, ее наименование, размер оклада и другие условия должны содержаться в штатном расписании работодателя. Штатное расписание составляется в унифицированной форме Т-3, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» и утверждается распорядительным актом самой организации (приказом директора). Для наименования должностей, включаемых в штатное расписание, возможно воспользоваться профессиональными стандартами, а также следующими ведомственными приказами: 1) для физкультурно-спортивных организаций (в соответствии с пунктом 30 статьи 2 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» физкультурно- спортивная организация - юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы, осуществляющее деятельность в области физической культуры и спорта в качестве основного вида деятельности): 2 Григорьева И.И., Тарификация тренеров-преподавателей и тренеров (определение нагрузки). Штатное расписание организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sport-rezerv34.ru 36 Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКСД), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (приказ Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н, зарегистрирован Минюстом России 14.10.2011, регистрационный № 22054); 2) для образовательных организаций (в соответствии с пунктом 18 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана): Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКСД), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, зарегистрирован Минюстом России 06.10.2010, регистрационный № 18638). Руководителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность, необходимо учитывать постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, которым утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, на которых распространяются положения главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» ТК РФ. Наименования должностей работников в обязательном порядке должны соответствовать данному постановлению, так как это напрямую связано с предоставлением педагогическим работникам социальных льгот и гарантий, предусмотренных статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Работники, занимающие должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель» в образовательной организации, в том числе в детско- 37 юношеской спортивной школе и специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва, являются педагогическими работниками, так как указанные должности предусмотрены в указанном постановлении. Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (пункт 6 статьи 33) установлено, что образовательные учреждения дополнительного образования детей, осуществляющие деятельность в области физической культуры и спорта и реализующие программы спортивной подготовки, разработанные на основе федеральных стандартов спортивной подготовки, наряду с указанными программами реализуют дополнительные образовательные программы в области физической культуры и спорта. Функциональные обязанности тренера-преподавателя установлены профессиональным стандартом «Тренер», утвержденным приказом Минтруда России от 07.04.2014 № 193н (зарегистрирован Минюстом России 10.07.2014, регистрационный № 33035) и включают в себя осуществление тренировочного процесса на всех этапах спортивной подготовки (обобщенные трудовые функции А-Е). Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, являясь педагогическими работниками, могут привлекаться как к реализации образовательных программ, так и к реализации программ спортивной подготовки. В соответствии с пунктами 10, 10.5 Приложения к приказу Минспорта России от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении Особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта» (зарегистрирован Минюстом России 05.03.2014, регистрационный № 31522) (далее - приказ Минспорта России № 1125) образовательная организация (в том числе, спортивная школа) обеспечивает непрерывный тренировочный процесс с занимающимися и осуществляет планирование участия педагогических работников и (или) других специалистов, участвующих в реализации 38 образовательных программ и программ спортивной подготовки. Таким образом, реализация программ спортивной подготовки должна включаться в основные обязанности тренера-преподавателя, старшего тренера- преподавателя. Образовательные организации должны привести в соответствие с профессиональным стандартом «Тренер» должностные инструкции и трудовые договоры с работниками, занимающими должности «тренер- преподаватель», «старший тренер-преподаватель». При этом, в рамках определения функциональных обязанностей указанных работников, а также с учетом требований к квалификации работника по обобщенным трудовым функциям, возможно распределение тренерского состава по этапам (периодам) подготовки, например, установить функционал тренеру- преподавателю только на определенные этапы подготовки (спортивно- оздоровительный, начальной подготовки), что содержится в обобщенных трудовых функциях А и В профессионального стандарта «Тренер», а в локальном акте (например, «Положении об оплате труда», «Положении о материальном стимулировании работников») предусмотреть стимулирующие доплаты и надбавки за сохранение контингента и передачу его на тренировочный этап (этап спортивной специализации). Возможны и иные варианты организации труда тренерского состава, в том числе и на основе бригадного метода работы. Для разработки локальных нормативных актов образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, предлагается также использовать Методические рекомендации по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (письмо Минспорта России от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554). Вопросы нормирования труда педагогических работников регламентированы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработанной платы) 39 педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204). Данным приказом для тренеров-преподавателей, старших тренеров- преподавателей установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) - 18 часов в неделю. Общая продолжительность работы (нормируемая и не нормируемая части) для педагогических работников устанавливается в размере не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ. При соблюдении данной нормы рекомендуется сохранять в спортивных школах, реализующих образовательные программы, должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей. В этих случаях на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, где больший объем тренировочной нагрузки, чем 18 часов, предлагается привлекать к работе несколько тренеров-преподавателей, распределяя между ними тренировочную нагрузку. Основанием для того чтобы тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю учитывать при определении учебной (тренировочной нагрузки) за счет ненормируемой части время, затраченное на реализацию программ спортивной подготовки, является пункт 3.1. Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. Никаких ограничений по включению в штатное расписание образовательной организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, должностей, не включенных в указанную выше номенклатуру, федеральным законодательством не устанавливается. Соответственно должности «тренер», «старший тренер» могут вводиться в штатные расписания в тех образовательных организациях, в которых большой объем реализации программ спортивной подготовки на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства и не представляется возможным задействовать специалиста на 40 образовательных программах в объеме не менее 18 часов в неделю (нормируемой части), либо его общая недельная нагрузка превышает 32-36 часов (в последнем случае будет неэффективная работа тренера- преподавателя, так как не останется времени на другую педагогическую деятельность, кроме преподавательской). При этом, в спортивных школах, где есть возможность формировать объем тренировочной нагрузки специалиста за счет как образовательных программ (не менее 18 часов в неделю) и программ спортивной подготовки (до 16 часов в неделю) рекомендуется использовать в штатном расписании должности «тренер-преподаватель», «старший тренер-преподаватель». При составлении штатного расписания организации следует также учитывать, что отнесение должностей работников к определенной категории в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» производится строго в соответствии с приказом Федеральной службы государственной статистики от 19.11.2014 № 671 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики». Вместе с тем, вопросы нормирования труда тренеров на федеральном уровне действующим законодательством не установлены. Особенности труда тренеров содержатся в главе 54.1 ТК РФ, в соответствии с которой тренерам, старшим тренерам устанавливается 40-часовая рабочая неделя. В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными 41 актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации. Таким образом, субъекты Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе использовать при разработке нормативных правовых актов публично- правовых образований нормы, содержащиеся в «Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2015-2017 годы», подписанном 13 марта 2015 года. Данным соглашением предлагается разделить 40 часов в неделю на нормируемую часть не менее 24 часов в неделю и ненормируемую - в размере 16 часов, по аналогии с трудом педагогических работников. 42 Приложение 3 Предложения по кадровому обеспечению и социальной защите специалистов сферы физической культуры и спорта в организациях, осуществляющих спортивную подготовку3 . Доклад. Извлечения. … Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в нашей стране инициирован процесс разработки профессиональных стандартов. Внесены соответствующие изменения в законодательство, в результате которых в Трудовой Кодекс Российской Федерации было введено понятие «профессиональный стандарт», закрепленное в статье 195.1. Большая работа была проведена Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации по реформированию трудовых отношений, и мы признательны коллегам, что они поддержали инициативу Минспорта России и в числе первых разрабатываемых в стране стандартов, были утверждены пять профессиональных стандартов для нашей отрасли. … У многих возникает вопрос: «А как это отразится на нашей трудовой деятельности?». Постараюсь обозначить главное: «С учетом профессиональных стандартов будут разработаны новые должностные инструкции, локальные нормативные акты, определяющие новые методы морального и материального стимулирования работников, будет организовано проведение аттестации, как в отношении специалистов, так и руководителей и их заместителей, в том числе на присвоение им квалификационных категорий» … 3 Григорьева И.И. Предложения по кадровому обеспечению и социальной защите специалистов сферы физической культуры и спорта в организациях, осуществляющих спортивную подготовку [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sport-rezerv34.ru 43 Важно учитывать, что профессиональный стандарт тренера содержит в данной укрупненной группе наименования более чем 10 должностей, включаемых уже сегодня в штатные расписания организаций. На слайде цветом выделены наименования должностей, отсутствующие в утвержденных Квалификационных справочниках и предусмотренные профессиональными стандартами. Если ряд наименований должностей профессиональный стандарт «узаконил», то обращаю внимание, что должности старших тренеров, работающих с резервом спортивных сборных команд субъектов Российской Федерации и Российской Федерации, впервые введены в нашей отрасли. В результате полного перехода от тарифно-квалификационных характеристик к профессиональным стандартам будет значительно усовершенствована система подготовки спортивного резерва, поскольку появится возможность перейти к «эффективному контракту» с работниками всех звеньев: от административно-управленческого персонала до конкретных исполнителей на местах. … Статус работника определяется совокупностью прав и обязанностей, социальных гарантий и компенсаций, законных интересов и ответственности, которые устанавливаются законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации. …. Традиционно перечень обязанностей и ответственности работников представлен в законодательстве намного шире, чем предоставляемые им права и гарантии, а так ведь хочется, чтобы было наоборот?! Вместе с тем, основываясь на специфике труда тренеров и других специалистов отрасли спорта уже сейчас возможно отменить ее преимущества по сравнению с привычной для многих образовательной деятельностью. Трудовые функции педагогических работников и работников сферы спорта во многом схожи, но ряд позиций, связанных с условиями 44 труда, нельзя даже уравнивать с образовательной деятельностью из-за большей интенсивности, разнообразия реализуемых программ, а также режима труда и отдыха. В законе об образовании представлены основные права, предоставляемые законодательством педагогическим работникам. Коротко озвучу основные в сравнении с правами работников отрасли физической культуры и спорта. Одно из наиболее ощутимых прав педагогических работников - право на сокращенную продолжительность рабочего времени, в то время как нормирование труда тренеров еще только предстоит установить законодательно. Все присутствующие понимают, что сокращенная продолжительность рабочего времени никак не говорит о том, что работник посвящает выполнению должностных обязанностей меньшее время в день, неделю или месяц. Сама интенсивность труда и огромный блок сопутствующей (ненормируемой) работы делает эту льготу для тренеров и спортсменов не привлекательной! Внедрение профессиональных стандартов позволит разработать на их основе межведомственные нормы труда. Надеемся, что данная инициатива будет поддержана коллегами из профильных министерств. … Еще одно важное право - это право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Вспоминая ранее действовавшую данную норму, необходимости повышения квалификации работников один раз в пять лет, можно увидеть, что важная составляющая часть профессионального роста по сути, превратилась в повинность, так как выдаваемый документ о повышении квалификации рассматривался как необходимое условие при прохождении аттестации на присвоение квалификационной категории. … Также педагоги пользуются правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 45 определяется Правительством Российской Федерации. Для тренеров- преподавателей он установлен в размере 42 календарных дней. Тренерам же физкультурно-спортивных организаций, согласно статье 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 4 календарных дней. В рамках коллективного договора возможно установить и более продолжительный, добавив еще 10 календарных дней, и таким образом, общий размер ежегодного отпуска будет равняться тем же 42 дням. Вместе с тем, редко кто из тренеров может себе позволить отдыхать в течение года такое продолжительное время, поэтому предпочтительнее иметь именно дополнительный оплачиваемый отпуск, так как есть возможность заменить его денежной компенсацией! … Минспортом России предлагается закрепить законодательно возможность тренеру и спортсмену уйти в дополнительный оплачиваемый отпуск по окончании олимпийского цикла, что будет препятствовать профессиональному выгоранию, позволит, в случае необходимости, заняться здоровьем, уделить внимание решению бытовых и социальных вопросов, откладываемых зачастую «на потом». С обидой и даже определенным упреком наши тренеры упоминают о праве педагогических работников на пенсию по выслуге лет, будто бы утраченном при переходе из системы образования в спорт. Постараюсь объяснить, что расстраиваться по данному вопросу не приходится. Список должностей и учреждений, а также периодов работы, дающих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 года № 781. Фактически из-за пункта 12 Приложения к данному постановлению о Правилах исчисления периодов даже тренеры-преподаватели в настоящее 46 время не могут выходить на пенсию по выслуге лет до 2027 года, так как необходимо было иметь на 1 января 2001 года стаж 16 лет и 8 месяцев. Практически все кто его имел, уже воспользовались правом выхода на пенсию до 2010 года. Следует напомнить, что тренерскому составу ШВСМ и ЦСП данная льгота не предоставлялась, в том числе и в период, когда с 1992 года по 2005 годы ШВСМ были образовательными учреждениями. В отдельных случаях тренеры имели возможность добиться «справедливости», но лишь в судебном порядке. Учитывая, что в 45-50 лет тренеры достигают своего творческого подъема, в нашей отрасли целесообразнее устанавливать специальные доплаты к заработной плате за выслугу лет, сопоставимые с размером возможной пенсии, сохраняя, таким образом, наиболее профессиональных работников в отрасли. Право на предоставление педагогическим работникам вне очереди жилых помещений по договорам социального найма в настоящее время используется в ограниченных случаях, из-за отсутствия необходимого жилого фонда. В дополнение к категории педагогических работников эта льгота распространена и на медицинских работников. Решением местных властей она уже сейчас может быть распространена и на работников нашей отрасли. Но это - вчерашний день! Наиболее привлекательным для работников в последнее время становится использование ипотечного механизма под льготное кредитование со стороны государства, уже действующее в отдельных субъектах Российской Федерации. Законодательство разрешает устанавливать и иные трудовые права, меры социальной поддержки законодательными актами субъектов Российской Федерации. Определенными полномочиями в этих вопросах обладают и органы местного самоуправления. 47 Например, к этим льготам относится также право на компенсацию расходов по коммунальным услугам работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках или поселках городского типа, распространяемое и на работников нашей сферы. Существенным отличием же нашей отрасли является то, что в соответствии со статьей 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать тренеров и спортсменов спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления трудовой деятельности. Это является неоспоримым преимуществом, так как регулируется федеральным законом, а не нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления или локальными актами организаций. Для того чтобы данная законодательная норма заработала в полную силу, планируется в федеральные стандарты спортивной подготовки второго поколения добавить минимальные требования не только к расходам на спортсмена, но и к расходам на тренеров и иных специалистов. В целях обеспечения социальной защиты специалистов, осуществляющих спортивную подготовку, в первую очередь, тренерского состава и спортсменов, необходимо законодательно закрепить все, перечисленные выше права.