

**Федеральное государственное
бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский
институт труда»
Министерства труда и социальной защиты
Российской Федерации**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

Москва 2020

УДК 331.54
ББК 65.240
М54

**Волошина И. А., Прянишникова О. Д.,
Клинк О. Ф., Зайцева О. М., Новиков П. Н.** Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов. – М. : Издательский дом «Магистр-Пресс», 2020. – 52 с.

ISBN 978-5-89317-232-4

Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с документами, утвержденными приказами Минтруда России (Макет профессионального стандарта, Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта и Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов). В них представлен алгоритм разработки проекта профессионального стандарта, содержащий пошаговое описание формирования содержания профессионального стандарта, соотнесенное с заполнением соответствующих разделов макета профессионального стандарта.

Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов ориентированы на специалистов, занимающихся развитием национальной системы квалификаций, в частности, разработкой профессиональных стандартов, развитием независимой оценки профессиональных квалификаций и др.

© ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2020
© Волошина И.А., Прянишникова О.Д.,
Клинк О.Ф., Зайцева О.М., Новиков П.Н., 2020
© Дизайн Щуклин О.А., Харькин В.В., 2020

Содержание

Основные понятия и определения.....	4
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6
АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА	8
1. Определение вида профессиональной деятельности.....	8
2. Подбор источников информации для разработки профессионального стандарта и установления соответствия вида профессиональной деятельности справочникам и классификаторам социально-трудовой, образовательной и научной информации	10
3. Определение цели вида профессиональной деятельности.....	14
4. Декомпозиция вида профессиональной деятельности.....	14
5. Разработка описания обобщенной трудовой функции.....	28
6. Формирование описания трудовых функций	37
7. Заполнение IV раздела профессионального стандарта.....	38
8. Учет особых условий организации и выполнения профессиональной деятельности в профессиональном стандарте	38
Приложение 1	42
Приложение 2	45
Приложение 3	46
Приложение 4	48
Приложение 5	49

Основные понятия и определения¹

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

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

Профессиональный стандарт (ПС) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции.

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

Трудовая функция (ТФ) – для целей настоящих Методических рекомендаций – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Дистанционная работа – выполнение определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем

и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционный работник – лицо, заключившее трудовой договор о дистанционной работе.

¹ Определения основных понятий, используемых в настоящих Рекомендациях, приведены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 195.1, 312.1) и Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цель разработки ПС: создание объективной основы для формирования программ профессионального образования/обучения; для оценки профессиональных квалификаций вне зависимости от путей их получения; для подбора, развития и расстановки персонала.

При разработке ПС осуществляется:

- развитие квалификационных характеристик ВПД, реализуемых в экономике страны;
- актуализация перечня должностей/профессий, представленных в экономике страны, установление их соответствия конкретным ВПД.

Для достижения указанных целей решаются следующие задачи:

- определение и анализ актуальных для современной отечественной экономики ВПД в отраслевом и межотраслевом разрезе;
- документирование результатов анализа ВПД в соответствии с принятым (утвержденным) макетом ПС;
- широкое профессионально-общественное (экспертное) обсуждение разработанных проектов ПС и достижение консенсуса;
- установление необходимого сопряжения ПС со справочниками и классификаторами социально-трудовой, образовательной и научной информации для обеспечения преемственности квалификаций.

Общие требования к разработке ПС

ПС разрабатываются на *вид профессиональной деятельности*, а не на должности/профессии работников той или иной области профессиональной деятельности. ВПД для целей разработки ПС формируется

как совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер и (или) результаты и (или) условия труда.

ПС должен дать актуальную и объективную характеристику деятельности, составляющей конкретный ВПД, вне зависимости от того, в каких организациях (малых, средних, крупных; частных, государственных; расположенных в любых регионах страны) он реализуется, и от того, как сформировано штатное расписание (проведено разделение труда) в конкретных организациях. Можно говорить, что в ПС представлена «модель» (типовое описание) ВПД, раскрывающая его ключевой (основной) набор функций. При формировании модели ВПД необходимо нивелировать специфические ТФ, действия, умения и знания, содержание которых может отличаться в разных организациях. Таким образом, в ПС конкретный работник может полностью себя и не «увидеть» или «увидеть» чуть больше, чем он делает, умеет, знает, т. к. он выполняет реальную деятельность (работу по должности/профессии на конкретном рабочем месте), которая отличается от модели деятельности.

Структура и содержание ПС определяются макетом ПС и методическими рекомендациями по его разработке, а также документом «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утверждены приказами Минтруда России, размещены на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru/> в разделе «Нормативно-правовые акты»). С данными документами следует ознакомиться в начале работы.

Алгоритм разработки, представленный ниже, содержит пошаговое описание разработки содержания ПС, соотношенное с заполнением соответствующих разделов макета ПС.

АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

1. Определение вида профессиональной деятельности

Разработка ПС начинается с определения ВПД. Целесообразность выделения ВПД (разработки проекта ПС) необходимо согласовать с профильным СПК (при наличии).

Если разработка ПС осуществляется за счет средств федерального бюджета, то наименование ПС утверждается приказом Минтруда России (работа по определению ВПД проделана заранее). Задача разработчиков – сформулировать наименование ВПД, соответствующее наименованию ПС.

Выделение ВПД проводится исходя из сложившегося разделения труда: ВПД обеспечивает выполнение части производственного² или бизнес-процесса³ (далее – производственного процесса). При выделении важно обеспечить корректность, четкость «границ» ВПД, а также исключить дублирование ВПД, определяемого для нового проекта ПС.

Для исключения дублирования ВПД необходимо проанализировать реестр ПС и реестр уведомлений о разработке и актуализации ПС (далее – реестр

2 Производственный процесс – целенаправленный процесс деятельности работников конкретного предприятия (организации), при котором с помощью разнообразных технологий исходные материалы превращаются в продукцию (услуги), готовые к потреблению или дальнейшей переработке.

3 Бизнес-процесс – совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для продажи и корпоративного потребления.

уведомлений) (размещены на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru/>) и удостовериться, что такого (или аналогичного) ВПД нет ни в утвержденных, ни в разрабатываемых ПС.

Если возникают сомнения в корректности определения границ ВПД, рекомендуется определить группы родственных⁴, смежных ВПД, в том числе представленных в реестре ПС, составить проект системы родственных ВПД и затем уточнить их границы. Для формирования перечней родственных ВПД рекомендуется помимо реестра ПС и реестра уведомлений проанализировать ГИР «Справочник профессий» (<http://spravochnik.rosmintrud.ru>) на наличие и состав сведений о родственных профессиях.

В процессе разработки ПС – в результате декомпозиции ВПД, формирования перечня ОТФ и их характеристик – можно будет уточнить (доработать, скорректировать) наименование ВПД и его цель.

Признаки корректного определения ВПД

ВПД обеспечивает выполнение части производственного процесса и отражает сложившееся в данной отрасли (области профессиональной деятельности, производственном процессе) разделение труда, учитывая технологические, квалификационные и функциональные признаки.

ВПД, как правило, имеет общую цель, характер и результаты труда, методы, используемые в профессиональной деятельности (примеры ВПД см. в приложении 1).

4 Родственные ВПД предполагают решение аналогичных профессиональных задач, имеют одну или несколько аналогичных трудовых функций и (или) требуют сходные знания, умения и навыки.

Рекомендации по заполнению ПС

Наименование ПС состоит или начинается с существительного или словосочетания в именительном падеже, отражающего категорию работника и вид профессиональной деятельности. Для профессиональных стандартов, требующих среднего профессионального образования (подготовки специалистов среднего звена) и (или) высшего образования, рекомендуется название со словом «специалист».

Наименование ПС и ВПД должны соответствовать друг другу по объему и содержанию деятельности.

В Содержании и в наименовании ПС не используются сокращения. Сокращения могут вводиться только начиная с I раздела ПС.

2. Подбор источников информации для разработки профессионального стандарта и установления соответствия вида профессиональной деятельности справочникам и классификаторам социально-трудовой, образовательной и научной информации

В качестве источников для разработки ПС могут использоваться:

– Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС, общеотраслевой или отраслевые выпуски);

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС, общеотраслевой или отраслевые разделы);

– Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ)⁵;

– Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД)⁶;

– Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)⁷;

– Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО)⁸;

– Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации (ОКСВНК)⁹;

– постановления Минтруда России, регламентирующие тарифно-квалификационные характеристики по отдельным отраслям;

– отраслевые приказы и иные документы, регламентирующие и описывающие соответствующий ВПД;

5 ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст).

6 ОК 029-2014 (КДЕС ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (утвержден приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст).

7 ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (принят и введен в действие постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367).

8 ОК 009-2016. Общероссийский классификатор специальностей по образованию (утвержден приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2007-ст).

9 ОК 017-2013. Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации (принят и введен в действие приказом Ростехрегулирования от 17.12.13 № 2255-ст).

– государственный информационный ресурс «Справочник профессий» (<http://spravochnik.gosmintrud.ru>) (далее – Справочник профессий).

Перечисленные документы являются источниками для анализа, однако, как правило, они дают фрагментарную, а некоторые из них и устаревшую характеристику. ПС – документ нового типа, системно описывающий профессиональную деятельность, задающий современные требования к ней, которые могут отсутствовать в существующих документах. Поэтому к разработке ПС обязательно привлекаются специалисты, владеющие данной профессиональной деятельностью или хорошо знающие ее, умеющие определить перспективы ее развития.

Рекомендации по заполнению ПС

В ПС для обеспечения преемственности устанавливается соответствие ВПД и ОТФ справочникам и классификаторам социально-трудовой, образовательной и научной информации.

В разделе I «Общие сведения» для ВПД указываются:

– **вид трудовой деятельности (группа занятий) по ОКЗ** – код и наименование одной или нескольких начальных групп занятий (хххх); перечень начинается с группы, имеющей меньший код; порядок заполнения таблицы соответствует букве «Z»: слева направо, сверху вниз;

– **ВЭД** – код и наименование одного или нескольких видов (хх.хх.хх), подгрупп (хх.хх.х) или групп (хх.хх) экономической деятельности, к которым относится сам ВПД, а не в которых он реализуется; перечень начинается с ВЭД (подгруппы/группы), имеющего меньший код.

В разделе III. Характеристика ОТФ: по каждой ОТФ указываются дополнительные характеристики (справочная информация) – код и наименование начальной группы по ОКЗ, должности (профессии) или специальности по ЕТКС или ЕКС (т.к. деятельность по конкретной ОТФ может соответствовать либо должности специалиста, либо профессии рабочего, то необходимо выбрать один из классификаторов (ЕТКС или ЕКС) и его указать в таблице), ОКПДТР, ОКСО или ОКСВНК (оставляют наименование только используемого классификатора).

Каждая ОТФ может быть соотнесена только с одной начальной группой ОКЗ. Для определения начальной группы ОКЗ для каждой ОТФ необходимо ориентироваться не только по наименованиям начальных групп, но и учитывать описания типичных видов занятий (деятельности). Разработчики должны выбрать одну начальную группу, которая, по их мнению, максимально точно соответствует деятельности, представленной в ОТФ. Если ОТФ охватывает широкий круг трудовых функций, рекомендуется указывать тот код ОКЗ, к которому относятся трудовые функции, имеющие приоритетное значение, в большей степени отражающие специфику ВПД.

При использовании ЕТКС в графе «Код» должен быть поставлен номер параграфа, который соответствует указанной профессии и разряду (при наличии), другая информация (выпуск и раздел ЕТКС) приводится в сноске. Если в ПС использованы несколько выпусков или разделов ЕТКС, делаются сноски на каждый из них; знак сноски ставится при параграфе.

Каждая начальная группа ОКЗ, указанная в разделе I, должна присутствовать в разделе III, хотя бы в одной из ОТФ, и наоборот, все группы,

упомянутые в разделе III, должны присутствовать в разделе I.

3. Определение цели вида профессиональной деятельности

Цель ВПД должна кратко и информативно отражать его назначение (миссию), отвечать на вопросы: «Зачем эта деятельность нужна? Каковы ее результаты?». Цель должна точно соответствовать ВПД. Не допускается, чтобы цель соответствовала деятельности, которая шире или уже ВПД. Цель не должна дублировать название ВПД или перечень ОТФ.

Варианты формулировок цели и краткие комментарии к ним приведены в приложении 1.

4. Декомпозиция вида профессиональной деятельности

Декомпозиция ВПД – это определение перечня ОТФ, составляющих ВПД, затем перечня ТФ, составляющих каждую ОТФ, и на последнем шаге – перечня ТД, составляющих каждую ТФ. Логика декомпозиции закреплена в определениях ОТФ, ТФ и ТД:

– **обобщенная трудовая функция** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

– **трудовые функции** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

– **трудовое действие** – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (статья 57) трудовая функция определяется как «работа по должности в соответствии со штатным

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации», а также как «конкретный вид поручаемой работнику работы», таким образом, первая часть определения соответствует ОТФ, а вторая – ТФ в ПС.

Для формирования первичного перечня ОТФ и соответствующих каждой из них ТФ и ТД рекомендуется использовать таблицу, заполняя ее столбцы пошагово (приложение 2). Примеры декомпозиции ВПД до ОТФ и ТФ приведены в приложении 3.

4а. Выделение ОТФ в рамках ВПД (заполнение столбцов 1 и 3 таблицы приложения 2)

При выделении ОТФ в конкретном ВПД необходимо выполнить два действия:

– провести разграничение ОТФ (деятельности, выполняемой в рамках каждой ОТФ), составляющих ВПД;

– сформулировать корректное наименование каждой ОТФ.

При разграничении ОТФ необходимо учитывать следующее:

– в соответствии с определением ОТФ (см. п. 3) необходимо **принимать во внимание сложившееся разделение труда**. Источником информации о сложившемся разделении труда могут служить нормативные документы – номенклатуры должностей, разделы ЕКС или ЕТКС, опыт экспертов – специалистов в данном ВПД, руководителей, работников кадровых служб и т. д. **Если закрепленное в нормативных документах разделение труда является эффективным, его необходимо использовать при разработке ПС. Если эффективность неудовлетворительная, при разработке ПС можно предложить более рациональное разделение труда и при необходимости**

сформировать предложения по корректировке нормативных правовых актов. В последнем случае необходимо учитывать высокую ответственность разработчиков за предлагаемые изменения, а следовательно, и требования к их профессиональной компетентности;

– одна **ОТФ** включает профессиональную деятельность, которая **может быть выполнена одним работником, и именно так происходит в большинстве организаций**; т. е. ОТФ корреспондируется с должностными обязанностями (**типовой должностью, примеры возможных наименований которой указываются в столбце 3 таблицы приложения 2**), но не является тождественной должности в конкретной организации. ОТФ можно представить как функцию двух переменных: профессиональной деятельности и возможностей одного работника;

– **ОТФ должна включать описание деятельности, которая может быть выполнена одним работником, а не группой работников**. Если ОТФ выполняется группой работников, то в этом случае, скорее всего, речь идет о нескольких ОТФ;

– **не должно быть ОТФ, выполнение которой в большинстве случаев осуществляется работником наряду с другими функциями**, т. е. в большинстве организаций для выполнения данной деятельности не выделяется специальный работник. В этом случае, скорее всего, речь идет о ТФ, а не ОТФ.

При формулировке (определении наименования) каждой ОТФ необходимо учитывать следующее:

– наименования ОТФ (и далее ТФ и ТД) образуются с использованием **отглагольных**

существительных («планирование», «разработка», «проведение мониторинга»);

– наименование ОТФ, как правило, включает «действие – объект – контекст»;

– не рекомендуется **перечислять через запятую несколько отглагольных существительных** (однородных членов); при выявлении в наименовании ОТФ цепочки однородных отглагольных существительных рекомендуется оставить последнее. Остальные, скорее всего, соответствуют ТФ данной ОТФ;

– **следует использовать однозначные и определенные термины** – слова с минимально агрегированным значением (**не допускается** использование абстрактных терминов, слов с максимально агрегированным значением, например: «обеспечение», «содействие», «участие», «совершенствование», «взаимодействие» и др.). Необходимо вместо этого называть действие, которое производится с целью «обеспечения», «содействия» и т. д.

– наименование ОТФ (и далее – ТФ) должно четко указывать на специфику деятельности (ВПД), ее отличие от другой деятельности. По наименованию ОТФ/ТФ (без обращения к наименованию ПС) должно быть возможным определение, к какой отрасли/области профессиональной деятельности и к какому «технологическому процессу» в рамках отрасли/области данные ОТФ/ТФ относятся.

Примеры формулировок ОТФ и ТФ см. в приложении 3.

Составленный перечень ОТФ корректируется и уточняется до тех пор, пока не будет достигнуто

соответствие заявленному ВПД (соответствие предполагает, что выполнение всех ОТФ необходимо и достаточно для выполнения ВПД и нет избыточных ОТФ).

Рекомендации по заполнению ПС Заполнение II раздела

При формировании данного раздела (при условии, что на этапе разработки была сформирована таблица, приведенная в приложении или аналогичная) рекомендуется еще раз проверить необходимость и достаточность перечней ОТФ и ТФ, а также их формулировки:

– наименования ОТФ/ТФ формулируются через отглагольные существительные;

– в наименованиях ОТФ и ТФ не допускается использование открытых перечней (например, завершающихся словами «и другие», «и так далее»);

– код ОТФ оформляется в виде заглавной буквы латинского алфавита, начиная с первой буквы;

– уровень квалификации указывается для каждой ОТФ; не может быть указано два смежных уровня (например, 5-6).

– уровень (подуровень) квалификации указывается для каждой ТФ;

– код ТФ определяется в формате «х/хх.х», где первый знак – буквенный код ОТФ; два знака через дробь – порядковый номер ТФ в перечне ТФ; последний знак через точку – уровень квалификации;

– ОТФ и ТФ размещаются в порядке «от меньшего уровня квалификации к большему» и в соответствии с логикой производственного процесса;

– если в проекте ПС все ОТФ отнесены к одному уровню квалификации, то во II разделе ПС ОТФ

следует размещать в порядке выполнения производственного процесса.

ОТФ одного ВПД не должны дублировать друг друга по содержанию деятельности. Они могут иметь однотипные компоненты деятельности, дополненные спецификой ОТФ, например: выполнение «простых» и «сложных» работ; использование «простых» и «сложных» инструментов при выполнении однотипных работ; техническая поддержка разработки и проведение разработки, организация проведения разработки.

Важно следить за тем, чтобы предложенный перечень ОТФ позволял выполнить заявленный разработчиком ВПД.

Таким образом, при корректном выделении и наименовании ОТФ будут соблюдены следующие требования.

А. Требование полноты перечня ОТФ: совокупность ОТФ полностью охватывает ВПД, описываемый в ПС, выполнение всех перечисленных ОТФ необходимо и достаточно для достижения заявленной цели профессиональной деятельности.

Б. Требование относительной автономности ОТФ: по определению, ОТФ – совокупность связанных между собой ТФ, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном процессе. ОТФ должны выделяться путем декомпозиции профессиональной деятельности. Каждая ОТФ должна представлять собой относительно автономную (завершенную) часть профессиональной деятельности, т. е. ее выполнение должно приводить к получению конкретного отчуждаемого результата. Признаком нарушения требования автономности является «пересечение» ОТФ: наличие в разных ОТФ одних и тех же ТФ и ТД.

В. Требование проверяемости: существует возможность объективной проверки владения человеком

любой из ОТФ. Обычно вывод делается на основании проверки владения ТФ, составляющими ОТФ.

Г. Требование точности формулировки: формулировка соответствует терминологии и положениям законодательных и иных нормативных правовых актов и одинаково понимается подавляющим большинством представителей профессионального сообщества.

Д. Требование удобства использования в сферах труда и профессионального образования/обучения: при выделении ОТФ необходимо ориентироваться на удобство использования их перечня в сфере труда и в сфере образования. В сфере труда – при формировании кадровой политики и в управлении персоналом (при подборе и расстановке кадров, определении должностных обязанностей и т. д.). В сфере образования – для организации подготовки кадров различной квалификации, при разработке перечня образовательных программ профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

Для традиционных, хорошо структурированных видов деятельности, где ОТФ достаточно четко корреспондируется с должностью, ВПД «раскладывается на ОТФ», а затем формируются перечни ТФ для каждой ОТФ.

Для еще формирующихся ВПД сначала создают единый перечень ТФ для ВПД, затем проводят группировку ТФ, на основе которой определяются ОТФ.

Число ОТФ в ВПД, как правило, не должно быть менее двух. Оптимально – 3–6. Но это условный показатель. В некоторых ВПД может быть выделено и больше ОТФ, однако если число ОТФ превышает 10, следует проверить корректность как определения самого ВПД, так и выделения ОТФ в рамках ВПД.

4б. Определение перечня ТФ в рамках ОТФ (заполнение столбца 4 таблицы приложения 2)

При выделении ТФ в рамках ОТФ действуют те же подходы, что и при выделении ОТФ в ВПД. Это следующий шаг декомпозиции. ТФ направлены на получение/достижение определенного результата определенным способом/методом в определенном контексте. Соответственно, результат, способ/метод и контекст, как правило, указываются в наименовании ТФ. Количество ТФ в ОТФ, как правило, не может быть менее двух. Названия ТФ разных ОТФ не должны повторяться.

Признаки корректного выделения ТФ

А. Требование полноты перечня ТФ: совокупность ТФ полностью охватывает ОТФ, выполнение всех перечисленных ТФ является условием выполнения ОТФ.

Б. Требование относительной автономности ТФ: по определению, ТФ – система ТД в рамках ОТФ. ТФ направлена на выполнение относительно автономной и завершенной части производственного процесса, т. е. ее выполнение должно приводить к получению конкретного отчуждаемого результата. ТФ могут быть связаны друг с другом, например, выполнение одной ТФ может быть условием выполнения другой ТФ, но они не должны «пересекаться». «Пересечение» ТФ – наличие в разных ТФ одних и тех же ТД – является признаком нарушения требования автономности.

В. Требование проверяемости: должна существовать возможность объективной проверки (диагностики, оценки) владения человеком любой из ТФ, причем отдельно от других ТФ. Данное требование связано с требованием автономности (оценивать можно

продукт (результат) выполнения ТФ и (или) процесс, следовательно, каждая ТФ должна иметь конкретный отчуждаемый результат, который можно проверить и оценить, а процесс реализации ТФ должен быть отделен от реализации иных ТФ, иначе невозможно понять, какая ТФ оценивается).

Г. Требование точности формулировки: для ТФ так же, как и для ОТФ, формулировка должна соответствовать терминологии и положениям законодательных и иных нормативных правовых актов и одинаково пониматься подавляющим большинством представителей профессионального сообщества.

Д. Требование удобства использования в сферах труда и профессионального образования/обучения: при выделении ТФ необходимо ориентироваться не только на объективную структуру профессиональной деятельности, но и на удобство использования перечня ТФ в сфере труда и в сфере образования. В сфере труда – при формировании кадровой политики и в управлении персоналом: при подборе и расстановке кадров, определении должностных обязанностей и т. д. В сфере образования – при разработке образовательных программ профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования и учебно-методических и учебных материалов.

**4в. Определение уровней квалификации
ОТФ и уровней (подуровней) квалификации
ТФ (заполнение столбцов 2 и 5 таблицы
приложения 2)**

Уровень квалификации определяется в соответствии с **Уровнями квалификации для целей**

разработки проектов профессиональных стандартов (далее – Уровни). Никакие другие «рамки» при определении уровней квалификации в ПС непосредственно не используются. Международные, отраслевые и другие «рамки квалификации» могут применяться только как источник данных для анализа. В этом случае соответствующая информация приводится в пояснительной записке. Уровень квалификации ОТФ/ТФ определяется на основе показателей, приведенных в Уровнях. При этом необходимо учитывать, что указанные в разделе II Уровней показатели соответствуют максимальному значению для данного уровня, т. е. уровень «завершается», а не «начинается» при достижении указанных значений показателей. ОТФ/ТФ может быть отнесена к конкретному уровню и в том случае, если деятельность данной ОТФ/ТФ не будет соответствовать значениям *всех трех* показателей. Допускается соответствие *двум* показателям, а также неполное соответствие по *трем* показателям.

При определении уровней квалификации можно начать с рассмотрения ОТФ, установить их уровень квалификации, а затем рассмотреть каждую ТФ и при необходимости скорректировать уровень квалификации ОТФ, имея в виду следующее:

– один ПС может содержать ОТФ, относящиеся как к одному уровню квалификации, так и к нескольким. Всё определяется содержанием деятельности, входящей в ВПД;

– ТФ, входящие в ОТФ, могут либо относиться к тому же, что и ОТФ, уровню квалификации, либо быть на один уровень ниже. Как показала практика разработки профессиональных стандартов, ОТФ и входящие в нее трудовые функции, как правило, имеют один уровень квалификации. Отнесение трудовой функции в рамках конкретной ОТФ к уровням

квалификации, отличающимся на две и более позиции, указывает на некорректное проведение декомпозиции ВПД;

– для дифференциации ТФ допускается использование подуровней квалификации, однако использовать их надо обоснованно. Обоснование подуровней должно опираться на принятую в отрасли / области профессиональной деятельности рамку квалификаций. Введение подуровней в отсутствие отраслевой рамки квалификаций не допускается.

4г. Проверка полноты перечней ОТФ и ТФ

Перечень ОТФ и ТФ должен быть необходимым и достаточным, но не избыточным, т. е. выполнение всех ОТФ и составляет ВПД; выполнение всех ТФ позволяет выполнить ОТФ. В противном случае необходимо внести корректировки.

4д. Определение ТД (заполнение столбца 6 таблицы приложения 2)

При определении перечня ТД необходимо опираться на определение понятия «ТД»:

ТД – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Из определения следует, что в описании ТД должны быть обозначены предмет труда, процесс и из этого должна быть понятна задача, которая решается при выполнении ТД. Описания ТД формулируются через отглагольные существительные. Необходимо следить за тем, чтобы ТД каждой ТФ составляли систему, а не произвольный набор. Следует четко различать ТД и необходимые для их выполнения умения и знания. Например, не следует

считать ТД «соблюдение правил охраны труда» или «использование информационных, аналитических систем для выполнения...». Это, скорее всего, необходимое умение: «Соблюдать правила охраны труда при выполнении каких-либо операций»; «Использовать информационные, аналитические системы для...» и т. п.

Обычно чем выше уровень квалификации, тем меньше ТД в ТФ, и наоборот. Это связано с тем, что ТД отражают инвариант деятельности. Деятельность высоких уровней квалификации, как правило, предполагает выбор или конструирование способа ее выполнения, ее можно сделать разными способами в зависимости от задач, особенностей условий выполнения и т. д. Соответственно перечень умений при описании ТФ высоких уровней квалификации может оказаться значительно длиннее перечня ТД. Корректность предложенных перечней ТД проверяется так же, как и корректность перечней ОТФ и ТФ.

Рекомендации по заполнению ПС

В разделе III в описании каждой ТФ, входящей в ОТФ, перечисляются составляющие ее ТД.

При описании ТД не допускается использование открытых перечней (например, завершающихся формулировками «и т. д.», «и др.»).

Рекомендуется располагать ТД в таблице таким образом, чтобы их последовательность соответствовала порядку выполнения технологического процесса как части производственного процесса (например: подготовка рабочего места – выполнение работы – уборка рабочего места; снятие показаний приборов – анализ показаний – принятие решения – ведение документации).

**4е. Определение необходимых умений
и необходимых знаний (НУ/НЗ)
(заполнение столбцов таблицы
приложения 4 или аналогичной)**

Перечни НУ/НЗ формируются для конкретной ТФ, а не всей ОТФ. Важно, чтобы в перечне присутствовали НУ и НЗ, требующиеся для выполнения каждого ТД, т. е. должно быть ясно, благодаря каким НУ/НЗ выполняется каждое ТД данной ТФ. При описании умений можно использовать следующие подходы:

– умения как дальнейшая детализация действий (характерно для низких уровней квалификации, алгоритмизированной деятельности);

– умения как способность применять средства деятельности (формулировка начинается с глаголов типа «применять», «использовать»);

– умения как требования к качеству и (или) эффективности деятельности (применять что-то с учетом того-то, делать то-то за такое-то время, делать то-то с соблюдением таких-то требований (например, охраны труда));

– «сквозные» умения (например: строить профессиональное общение с соблюдением делового этикета, контролировать деятельность подчиненных и т. п.); этот подход не может быть единственным, т. к. обязательно должны быть указаны специфические умения (и далее знания).

Чаще всего используется сочетание вышеперечисленных и иных подходов. Важно, чтобы умения не повторяли действия, а давали дополнительную информацию, необходимую для разработки образовательных программ. Это требование также применимо к перечню знаний.

При формировании перечней необходимых умений и необходимых знаний рекомендуется учитывать соответствующие положения стандартов союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»).

Для определения НУ/НЗ можно использовать таблицу, приведенную в приложении 4, или аналогичную.

Рекомендации по заполнению ПС

В III разделе в описании каждой ТФ, входящей в ОТФ, заполняется перечень необходимых для ее выполнения умений и знаний.

Позиция «Необходимые умения» заполняется в форме глаголов неопределенной формы, «Необходимые знания» – в форме существительных в именительном падеже.

В формулировках не допускается использование открытых перечней (например, завершающихся сокращениями «и т. д.», «и др.»).

В формулировках умений не допускается использовать слова «уметь», «владеть». Одной из возможных форм для определения умения является следующая форма – «применять... для...» или «использовать... для...». Для проверки возможности использования того или иного глагола нужно подставить перед ним слово «уметь», тогда становится очевидным, что невозможно «уметь уметь», так же как «уметь владеть».

Аналогично в описании необходимых знаний не допускается использовать слово «знание».

В перечне необходимых знаний не допускается указывать наименования конкретных документов. Следует давать их обобщенное описание.

4ж. Проверка соответствия ОТФ – ТФ – ТД – НУ – НЗ

После завершения процесса декомпозиции ВПД рекомендуется еще раз проверить соответствие выделения ОТФ/ТФ/ТД/НУ и НЗ, обратив внимание на следующее:

- перечень ОТФ, ТФ, ТД должен быть необходимым и достаточным, но не избыточным, т. е. выполнение всех ОТФ и составляет ВПД; выполнение всех ТФ позволяет выполнить ОТФ, аналогично – выполнение всех ТД составляет ТФ;
- перечень ТД в каждой ТФ должны составлять систему, а не произвольный набор;
- в формулировках ОТФ, ТФ, ТД, НУ, НЗ должна быть отражена специфика ВПД; они не могут содержать конкретных названий (организаций, документов, приборов, машин и др.)
- перечень НУ и НЗ соответствует ТД в ТФ, т. е., обеспечивает возможность выполнения ТД.

При выявлении нарушений перечисленных условий вносятся коррективы.

5. Разработка описания обобщенной трудовой функции

5а. Определение возможных наименований должностей, профессий

Возможные наименования должностей, профессий первично определялись на шаге 4а (таблица приложения 2, 3-й столбец). На данном этапе производится их проверка и при необходимости уточнение.

Перечень должностей может включать от 1 до 5 позиций (синонимичных наименований должностей, профессий). При его составлении необходимо

учитывать, что ОТФ корреспондируется с типовой должностью, профессией и относится к одному уровню квалификации, следовательно, в предлагаемом перечне, как правило, не могут находиться должности, относящиеся к разным уровням квалификации, например «инженер» и «ведущий инженер»; «младший техник» и «старший техник». Все исключения из правил должны быть понятны. Например, «старшему ...» соотнесены одна или несколько ТФ, которые не выполняют «младшие», или указано, что «старший» использует более сложное оборудование или производит более сложный продукт и др. Для соответствующих пояснений можно использовать графу «Другие характеристики» ОТФ.

Важно: наименования должностей, профессий должны быть узнаваемы, использоваться в большинстве организаций – при сложившемся разделении труда использовать наименование должностей, профессий из ЕКС и ЕТКС, если ВПД еще формируется, не надо стремиться назвать много возможных наименований должностей, профессий. Особое внимание необходимо обратить на наименования должностей, профессий, по которым предусмотрены льготы и компенсации. Здесь лучше не давать несколько возможных наименований, а ограничиться тем, что указано в соответствующем списке (номенклатуре).

5б. Определение требований к образованию и обучению

Необходимо указать требования к уровню общего и (или) профессионального образования, направленности основных и (или) дополнительных программ профессионального образования и (или) основных программ профессионального обучения. При

формировании требований к образованию и обучению необходимо учитывать, что указанные в данном разделе требования будут предъявляться «на входе» в деятельность. Если в процессе выполнения деятельности рекомендуется повышение квалификации, это может быть указано в разделе «Другие характеристики» ОТФ (например, «рекомендуется получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации в соответствии с профилем деятельности»).

Если требования к уровню профессионального образования/обучения установлены нормативным правовым актом, отличным от профессионального стандарта, необходимо сделать концевую ссылку на данный документ.

Примеры требований к образованию и обучению приведены в приложении 5.

Общий формат описания (при наличии требований): уровень профессионального образования (профессиональное обучение) – наименование программы (при необходимости):

- основное общее образование;
- среднее общее образование;
- краткосрочное обучение или инструктаж;
- профессиональное обучение – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих;
 - среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих);
 - среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена;
 - высшее образование – бакалавриат;

– высшее образование – магистратура или специалитет;

- высшее образование – специалитет;
- высшее образование – аспирантура;
- высшее образование – ординатура;
- дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации;
- дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки.

Поскольку профессиональное обучение не ведет к повышению уровня образования, рекомендуется указать требования и к образованию, и к обучению. Например: «основное общее образование и профессиональное обучение...».

Частные случаи

1) Возможно указание нескольких образовательных траекторий, обеспечивающих получение квалификации, требуемой для выполнения конкретной ОТФ. В этом случае рекомендуется использовать следующий формат:

«Высшее образование – бакалавриат.

или

Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена».

При наличии непрофильного профессионального образования в качестве одной из траекторий рекомендуется указать дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки. В этом случае при трудоустройстве человек предъявляет диплом об основном профессиональном образовании (доказательство наличия требуемого уровня образования) и диплом о профессиональной переподготовке (доказательство наличия требуемой квалификации).

2) При необходимости можно указать конкретные направления, укрупненные группы или области подготовки, например:

«Высшее образование – бакалавриат в области инженерного дела, технологий и технических наук».

Такая необходимость чаще всего возникает, если в ОКСО отсутствует нужное направление подготовки (специальность, профессия), а значит, в подразделе «Дополнительные характеристики» нет возможности указать направленность (профиль) программы с использованием ссылки на один из классификаторов сферы образования.

3) При наличии обязательных требований к ДПО они могут быть оформлены так:

«Высшее образование – бакалавриат и дополнительное профессиональное образование в области методической деятельности в образовании».

4) Вопрос соотношения уровня квалификации и требований к образованию и обучению.

В общем виде соотношение отражено в Уровнях¹⁰, но разработка ПС по сути является апробацией этого документа. Если обнаружатся многочисленные нестыковки его с практикой, документ можно скорректировать. Если нестыковки единичные, то они – исключение из правил, менять ничего не нужно. Таким образом, в большинстве случаев необходимо проверять соответствие требований к образованию и обучению заявленному уровню квалификации.

Бывает так.

Пример 1. Для ОТФ определен 2-й уровень квалификации. В соответствии с Уровнями для его приобретения достаточно освоения основных программ

¹⁰ Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (утв. приказом Минтруда России № 148н от 12.04.2013).

профессионального обучения – программ профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программ переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев). Вместо этого разработчики указывают СПО – программы подготовки специалистов среднего звена. **Такого быть не должно.**

Пример 2. Указан уровень квалификации 5, в качестве требования к образованию и обучению заявлена магистратура или специалитет. **Такого быть не должно.**

5в. Определение требований к опыту практической работы

Необходимо определить требования к характеру и продолжительности опыта. При отсутствии таких требований в соответствующей позиции ставится прочерк. При описании требований к характеру опыта работы рекомендуется ссылаться на область деятельности, вид(ы) выполняемых работ, ОТФ. Менее желательны ссылки на выполнение работ по той или иной должности, профессии, особенно если должностные обязанности работников в разных организациях значительно различаются.

Опыт работы (по профессии/должности/специальности) – документально подтвержденная профессиональная деятельность по определенной профессии, должности, специальности.

Примеры правильных формулировок:

– не менее трех лет в области проектирования аналоговых блоков;

– не менее двух лет выполнения вспомогательных функций по управлению локомотивом и ведению поезда, техническому обслуживанию локомотива.

Возможно указание нескольких вариантов **требований**, если было предложено несколько образовательных траекторий. В этом случае рекомендуется следующее оформление:

– *«Не менее двух лет выполнение таких-то работ при образовании уровня бакалавриата. Не менее одного года выполнения таких-то работ при образовании уровня магистратуры».*

Если для одной из предложенных образовательных траекторий опыт работы не требуется, то никакая информация не указывается. То есть не следует писать, например, «опыт работы не требуется при наличии квалификации магистра».

При наличии нормативных правовых актов, устанавливающих требования к опыту работы, в ПС указываются данные требования. При отсутствии соответствующих нормативных правовых актов при определении требований к опыту работы необходимо обратить внимание на следующее: если образовательная траектория появляется в ПС первый раз, не рекомендуется устанавливать для нее требования к опыту работы, учитывая, что данная ОТФ будет «входной» и может быть выполнена выпускниками образовательных организаций.

5г. Определение особых условий допуска к работе

Особые условия допуска к работе – половозрастные характеристики работников, выполняющих данную обобщенную трудовую функцию; наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы, а также ссылки на документы, содержащие эти требования. При

отсутствии условий в соответствующей позиции ставится прочерк.

5д. Определение других характеристик ОТФ

Позиция «Другие характеристики» заполняется при необходимости. Здесь может быть указано наличие факторов производственной среды и производственного процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а также другие значимые, по мнению разработчика, характеристики ОТФ, например, специфика средств труда или предметов труда, конкретизация ответственности. Также здесь могут быть указаны рекомендации по повышению квалификации или получению более высокой должностной позиции. В случае отсутствия ставится прочерк.

5е. Заполнение таблицы «Дополнительные характеристики»

Сведения, представленные в данном разделе ПС, являются справочной информацией.

По каждой ОТФ в качестве дополнительных характеристик указываются:

– **код и наименование начальной группы ОКЗ** – каждая ОТФ может быть соотнесена только с одной начальной группой ОКЗ. Для определения начальной группы ОКЗ для каждой ОТФ необходимо ориентироваться не только по наименованиям начальных групп, но и учитывать описания типичных видов занятий (деятельности). Разработчики должны выбрать одну начальную группу, которая, по их мнению, максимально точно соответствует деятельности, представленной в ОТФ. Если ОТФ охватывает широкий круг трудовых функций, рекомендуется

указывать тот код ОКЗ, к которому относятся трудовые функции, имеющие приоритетное значение, в большей степени отражающие специфику вида профессиональной деятельности. Каждая начальная группа по ОКЗ, указанная в разделе I, должна присутствовать в разделе III, хотя бы в одной из ОТФ, и наоборот, все группы, упомянутые в разделе III, должны присутствовать в разделе I;

– **должности (профессии) или специальности по ЕТКС или ЕКС** (оставляют наименование только того справочника, который применим: либо ЕКС, либо ЕТКС): при использовании ЕТКС в графе «Код» должен быть поставлен номер параграфа, который соответствует указанной профессии и разряду (при наличии), другая информация (выпуск и раздел ЕТКС) приводится в сноске; если в ПС используется несколько выпусков ЕТКС, сноска делается при первом применении каждого выпуска; при указании должности по ЕКС в графе «Код» ставится прочерк;

– **код и наименование должности, профессии по ОКПДТР** – указывается только код и наименование должности, профессии; **контрольное число, диапазон тарифных разрядов не указываются;**

– **один или несколько кодов профессий, специальностей и направлений подготовки по ОКСО или ОКСВНК** (оставляют наименование только используемого классификатора): в позиции ОКСО необходимо указывать коды профессий, специальностей и направлений подготовки и их наименования, которые соответствуют уровням образования, представленным в разделе «Требования к образованию и обучению» в конкретной ОТФ, в рамках которой обеспечивается подготовка к деятельности, описываемой этой ОТФ. **В некоторых случаях в виде исключения могут быть указаны коды укрупненных групп.**

Кодовое обозначение профессии, специальности или направления подготовки, применяемое в ОКСО, состоит из семи цифровых знаков: Х.ХХ.ХХ.ХХ, где:

1-й цифровой знак соответствует коду области образования;

2-й и 3-й цифровые знаки соответствуют коду укрупненной группы;

4-й и 5-й цифровые знаки соответствуют коду образовательного уровня (01 – СПО – программы подготовки квалифицированных рабочих; 02 – СПО программы подготовки специалистов среднего звена; 03 – бакалавриат; 04 – магистратура; 05 – специалитет);

6-й и 7-й цифровые знаки соответствуют коду профессии, специальности или направления подготовки.

Наименования групп занятий, должностей и профессий, направлений образования вносятся точно в таком виде, как они даны в соответствующих классификаторах (справочниках) (не допускается сокращать формулировки, менять падежи и числа входящих в них слов).

Коды располагаются в таблице по возрастанию.

6. Формирование описания трудовых функций

Описание ТФ включает перечень ТД, необходимых умений, знаний. Эти характеристики были получены путем декомпозиции на 4-м шаге разработки ПС (пп. 4д–ж). Позиция «Другие характеристики» используется при необходимости – в том случае, если имеются специфические характеристики ТФ, не упомянутые в аналогичном пункте описания ОТФ, в т. ч. факторы и условия труда, оказывающие негативное влияние на здоровье работника (например, данная ТФ

выполняется в условиях воздействия радиоактивного поля); степень ответственности (например, данная ТФ выполняется под руководством работника более высокой квалификации).

7. Заполнение IV раздела профессионального стандарта

Сведения об организации-разработчике должны содержать организационно-правовую форму, выраженную аббревиатурой, полное наименование, местонахождение. Родовые слова в местонахождении должны быть записаны без сокращений (город, область, край и т. п.) в именительном падеже; сначала указывается город (или другой населенный пункт), затем субъект Федерации (например, город Нижний Ломов, Пензенская область). Если населенный пункт является центром области, края, субъект Федерации не указывается, т. е. пишется просто город Москва, город Краснодар. Если город является столицей республики, автономного образования, субъект указывается (город Ханты-Мансийск, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра).

8. Учет особых условий организации и выполнения профессиональной деятельности в профессиональном стандарте

Отдельно рассмотрим вопросы учета в профессиональном стандарте различных условий организации и выполнения конкретной профессиональной деятельности (например, возможности/необходимости выполнения работы не только в традиционной форме, но дистанционно и (или) комбинированно и др.).

Данная информация, указанная в профессиональном стандарте, поможет работодателю определить

более эффективный способ организации выполнения конкретной профессиональной деятельности (конкретного «участка» производственного процесса); работнику – сформировать предложения в свой трудовой договор по особым условиям выполнения профессиональной деятельности и (или) конкретной трудовой функции, а также определить свою подготовленность к выполнению работы в различных условиях; системе профессионального образования и обучения – учесть это в конкретных программах профессионального образования/обучения.

При формировании профессионального стандарта необходимо провести дополнительное исследование по определению особых условий организации и выполнения профессиональной деятельности, а при выявлении таких условий – внести соответствующие сведения в ПС.

Поскольку мы рассматриваем возможность реализации конкретной профессиональной деятельности (как ВПД в целом, так и отдельных его составляющих (ОТФ и ТФ)) в разных формах (например, в форме дистанционной и традиционной работы, в форме комбинированной дистанционной работы и традиционной работы), то наименование и цель ВПД, а также наименования ОТФ и ТФ не должны нести «маркеры» этих разных форм реализации деятельности (они будут едиными для разных форм выполнения работы).

При выявлении возможности различных форм организации и выполнения конкретной профессиональной деятельности это может быть отражено в ПС следующим образом:

– возможность и (или) необходимость реализации деятельности (обобщенной трудовой функции или отдельной трудовых функций) в различных форматах может быть отмечена в графах «Другие

характеристики» ОТФ и (или) ТФ (рекомендуется следующая формулировка: «Данная ОТФ (ТФ) может выполняться в форме дистанционной работы и (или) в форме комбинированной (дистанционной) работы);

– умения и знания, необходимые для выполнения трудовых функций в различных формах, могут быть включены в соответствующие графы ПС («Необходимые умения», «Необходимые знания»). Поскольку в ПС не указывают наименования конкретных технологий и инструментов, то формулировки необходимых знаний и умений будут иметь общий характер. Рекомендуется, например, следующая формулировка умений: «Использовать специализированные программные средства, обеспечивающие выполнение (далее указывается характер выполняемой работы) в дистанционном формате»; а в качестве необходимого знания рекомендуется, например, «Специализированные компьютерные программы, обеспечивающие выполнение (далее указывается характер выполняемой работы) в дистанционном формате»).

При проведении профессионально-общественного обсуждения проекта ПС как в случае выявления, так и при не выявленной возможности организации и выполнения профессиональной деятельности в разных формах необходимо обращать внимание участников обсуждения на этот вопрос, с тем чтобы еще раз проверить и подтвердить корректность позиции (мнения) членов рабочей группы по данному вопросу. Рекомендуется в пояснительной записке к ПС в разделе 1 (подраздел 1.4) представить краткий результат исследования по определению особых условий организации и выполнения профессиональной деятельности:

– при отсутствии возможности/необходимости организации и выполнения работы в различных формах отмечается, что ВПД не может быть выполнен /

не требует выполнения в той или иной форме (далее указывается особое условие);

– при выявлении возможности/необходимости организации и выполнения работы в различных формах указывается ВПД в целом или конкретная ОТФ и (или) ТФ, для которых это применимо (в табличной форме).

Приложение 1

Примеры формулировки наименований ПС, ВПД и цели ВПД

Наименование ПС	ВПД	Цель ВПД	Комментарии
1	2	3	4
Специалист по эксплуатации элементов оборудования домовых систем газоснабжения	Эксплуатация домового газового оборудования (признаки выделения ВПД: <i>характер труда – эксплуатация; предмет труда – домовое газовое оборудование</i>)	Проведение комплекса работ по поддержанию и восстановлению исправности и работоспособности элементов газового оборудования для обеспечения безопасности пользования газом в быту	Формулировка цели – «Проведение комплекса работ...» – подразумевает, как правило, деятельность «исполнителя» и «руководителя» в широком смысле этих понятий
Специалист по эксплуатации лифтового оборудования	Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт (модернизация) лифтов (признаки выделения ВПД: <i>характер труда – эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт (модернизация); предмет труда – лифты</i>)	Обеспечение безопасной эксплуатации лифтов	Слово «специалист» в наименовании ПС указывает на то, что в данном ПС дана характеристика деятельности, которую выполняют инженерно-технические работники, а не рабочие

1	2	3	4
Инженер-проектировщик в области связи (телекоммуникаций)	Проектирование систем связи (телекоммуникаций)	Создание условий для обмена информацией на расстоянии, ее обработки и хранения, в том числе технологических систем и технических средств, обеспечивающих надежную и качественную передачу, прием, обработку и хранение различных знаков, сигналов, письменного текста, изображений, звуков по проводной, радио-, оптической системам	«Создание условий для обмена информацией на расстоянии» не может быть целью для данного ВПД. Условия создаются не только теми, кто проектирует. Более корректно цель можно сформулировать как «разработка технологических систем и технических средств, обеспечивающих надежную и качественную передачу, прием, обработку и хранение различных знаков, сигналов, письменного текста, изображений, звуков по проводной, радио-, оптической системам»

Примеры декомпозиции ВПД

Наименование ПС	ВПД	ОТФ	ТФ
1	2	3	4
Специалист по эксплуатации элементов оборудования домовых систем газоснабжения	Эксплуатация домового газового оборудования	Обеспечение технического обслуживания и ремонта элементов домового газового оборудования	Проверка технического состояния домового газового оборудования
			Контроль соблюдения потребителями правил пользования газом в быту
			Техническое обслуживание и ремонт элементов домового газового оборудования
			Контроль соблюдения персоналом правил внутреннего распорядка, требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности на рабочем месте
		Руководство деятельностью по эксплуатации элементов домового газового оборудования	Планирование и контроль деятельности персонала по эксплуатации элементов домового газового оборудования
			Организационно-техническое, технологическое и ресурсное обеспечение работ по эксплуатации элементов домового газового оборудования
			Управление процессом эксплуатации элементов домового газового оборудования
			Организация работы с персоналом, осуществляющим деятельность по эксплуатации элементов домового газового оборудования

1	2	3	4
Слесарь-сборщик изделий точной механики (гироскопов, акселерометров) в ракетно-космической промышленности	Сборка изделий точной механики (гироскопов, акселерометров) и их составных частей в ракетно-космической промышленности	Выполнение работ по сборке приборов точной механики (гироскопов, акселерометров)	Выполнение механических и слесарно-сборочных операций при доводке и подгонке деталей, входящих в сборку
			Сборка узлов и агрегатов приборов точной механики средней сложности с необходимым регулированием и балансировкой
			Сборка и электромонтаж с окончательной механической и электрической отладкой, проверкой контрольно-измерительной аппаратурой сложных сборочных единиц
		Выполнение работ по окончательной сборке приборов точной механики (гироскопов, акселерометров)	Сборка, отладка и настройка лазерных гироскопических устройств, чувствительных точных приборных блоков бортовых вычислителей, коммутационной аппаратуры с наладкой и доводкой автоматов
			Окончательная сборка, доводка, механическое и электрическое регулирование и настройка сложных серийных приборов точной механики
			Окончательная сборка, доводка, механическое и электрическое регулирование и настройка сложных опытных приборов точной механики

Приложение 4

ОТФ А _____

Уровень квалификации _____

Возможные наименования должностей _____

ТФ, уровень (подуровень) квалификации ТФ	ТД	Умения	Знания

Приложение 5

ОТФ	Уровень квалификации	Возможные наименования должностей	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
1	2	3	4	5	6
Слесарная обработка деталей с 11–17-м качеством и изготовление узлов и механизмов механической, гидравлической, пневматической частей изделий машиностроения под руководством слесаря более высокой квалификации	2	Слесарь механо-сборочных работ Сборщики электрических машин Слесарь-инструментальщик Слесарь-сборщик радио-электронной аппаратуры и приборов	Профессиональное обучение – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, служащих, программы переподготовки рабочих, служащих или Среднее профессиональное образование – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих	Не менее пяти месяцев деятельности по выполнению слесарных работ в условиях реального производства	Прохождение обучения и инструктажа по охране труда, стажировки и проверки знаний требований охраны труда Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

Для заметок

1	2	3	4	5	6
Организация системы учета и мониторинга обращения с отходами производства и потребления	5	Старший техник	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации	Не менее одного года в области обращения с отходами производства и потребления	–
Координация деятельности по организации и контролю в области обращения с отходами	6	Начальник отдела Начальник службы	Высшее образование – бакалавриат и дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации	Не менее одного года в области обращения с отходами производства и потребления	–

Для заметок