

Опираясь на поручения Президента РФ В.В. Путина и мировые тенденции развития похоронного сервиса, поставленные цели будут достигнуты с решением следующих задач:

- поэтапное приведение системы похоронного обслуживания в соответствие с требованиями международной похоронной практики, а так же с нормами профессиональных стандартов, в том числе «Специалист в области похоронного дела»;
- построение эффективной и стимулирующей развитие похоронной отрасли системы муниципального регулирования и контроля;
- совершенствование механизма управления объектами муниципальной собственности;
- создание единой информационной базы, способной отразить реальное состояние дел в похоронной отрасли;
- создание четко выраженных нормативов удовлетворения похоронных потребностей и научно обоснованной методологии, позволяющей обосновывать, в какой степени та или иная потребность может удовлетворяться за счет бюджета для прогнозирования и планирования бюджетных расходов на каждый финансовый год, в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Для решения поставленных задач и в рамках реализации поручения Президента Российской Федерации от 17 июля 2012г. № Пр-1798 и поручения Правительства Российской Федерации от 21 июля 2012 г. № ДМ-П8-4190 Ассоциацией похоронной отрасли в инициативном порядке был разработан профессиональный стандарт «Специалист в области похоронного дела», который утвержден приказом Минтруда №278н от 07 мая 2015 года.

В виду высокой социальной значимости похоронной отрасли и в рамках исполнения поручения Президента Российской Федерации от 26 декабря 2013г. № Пр-3050 и поручения Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2013г. № СП-П12-9512 **Ассоциация похоронной отрасли** участвует в проекте по апробации профессиональных стандартов в системе управления персоналом (Специалист в области похоронного дела), а также **наделена правом проводить оценку квалификаций персонала предприятий.**

На базе **Ассоциации похоронной отрасли**, в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в похоронной отрасли создана комиссия по профессиональным квалификациям в похоронной отрасли при Совете по профессиональным квалификациям.

Модель применения профессиональных стандартов в похоронных организациях (обязательное применение с 01 июля 2016 года)



В основе построения модели применения профессиональных стандартов в системе кадрового менеджмента похоронной организации выделяются следующие основные направления:

1. Обучение персонала по целям организации;
2. Построение развитие карьеры работников;
3. Оценка основных профессиональных умений и знаний, необходимых для выполнения работы на конкретных рабочих местах;
4. Аттестация персонала как процесс системной оценки профессиональной результативности за определенный календарный период;
5. Охрана труда;
6. Найм и подбор персонала на вакансии организации, включая внутриорганизационные ротации;
7. Расстановка кадров и создание резерва;
8. Стратегическое и операционное управление персоналом;
9. Социальная поддержка и гарантии в программах социального партнерства;
10. Оплата труда как мотивационная модель привлекательного имиджа работодателя.

Прямые выгоды для предприятия	Косвенные выгоды для предприятия
<ul style="list-style-type: none"> • сокращение издержек оценки новых сотрудников при найме; • сокращение издержек по подготовке и переподготовке кадров; • поиск профессионалов (создание конкурентного и прозрачного рынка труда); 	<ul style="list-style-type: none"> • планирование профессионального роста кадрового резерва предприятия; • унификация должностных обязанностей и профессиональных компетенций; • «общий язык» с деловыми партнерами; и др.

Мероприятие	«Старый» специалист	«Новый» специалист
Прием на работу выпускника	Сотрудник с неизвестной квалификацией	Сотрудник, обученный по требованиям работодателей
Прием на работу сотрудника из другого предприятия или компании	Сотрудник с неизвестной квалификацией	Сотрудник, чья квалификация подтверждена свидетельством
Аттестация и сертификация специалистов	Оценка квалификации и компетенций по собственным критериям, установленным на предприятии	Общепринятые и формализованные критерии оценки, внешняя независимая оценка квалификации
Повышение квалификации	Самостоятельная организация предприятием подготовки или внешняя подготовка с неопределенным результатом	Самостоятельная подготовка по требованиям профстандарта или прохождение программ подготовки в ВУЗах, уполномоченных советами по профессиональным квалификациям
Повышение по служебной лестнице	Неформальные критерии создания кадрового резерва	Профессиональные требования, известные как сотруднику, так и руководителю
Поиск профессионалов на рынке труда	Неупорядоченный поиск нужного специалиста на предприятиях, через знакомых и кадровые агентства	Единая база данных специалистов прошедших оценку

Схема реализации полномочий СПК по организации оценки профессиональных квалификаций

