Профессиональные стандарты: цель, задачи, порядок внедрения

## Практическое задание 3

Задание проверяется преподавателем. Для получения оценки загрузите свою работу в систему. Максимальный балл за задание 25 баллов.

Задание 1.

Внимательно изучите Раздел IX Трудового Кодекса Российской Федерации «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников».

Заполните таблицу:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Статья ТК РФ | Дата введения в ТК РФ | Содержание | Случаи, когда следует руководствоваться ее нормами |
|  Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта |  от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ |  Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции |  При приеме на работу нового сотрудника |
|  Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов |  от 2 мая 2015 г. N 122 |

|  |  |
| --- | --- |
| Порядок разработки и утверждения 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, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. |   |
| Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. |

 |  Для профессионального и качественного выполнения работ или услуг |
|  Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов |  от 2 мая 2015 г. N 122 |  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. |  При выполнении профессиональной деятельности |
|  Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации |  от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ |  Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором |  Для организации и совершенствования системы обучения |
|  Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации |  от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ |  Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. |   |
|  Статья 198. Ученический договор |  от 2 июля 2013 г. N 185-ФЗ |  Работодатель — юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору. |   |
|  Статья 208. Основания прекращения ученического договора |  от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ |  Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором. |   |

Задание 2.

Дайте краткую характеристику предприятия, на котором вы сейчас работаете (или когда-то работали) по плану:

1.  Название- Центр социальной поддержки населения

2.  Код по ОКВЭД - 897426

3.  Общая численность - 23

4.  Наличие-отсутствие выделенной службы персонала- отст.

5.  Ваша должность на настоящее время, с указанием отдела, подчиненности. – инспектор сектора назначения.

Проанализируйте Реестр профессиональных стандартов, которые уже утверждены. <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>

Ответ:

 Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании"» вводит понятие «профессиональный стандарт» и определяет его как характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

В определении профессионального стандарта используется такое понятие, как «квалификация работника». Под квалификацией работника трудовое законодательство подразумевает уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов» выделяет девять уровней квалификации. Градация основана на нескольких характеристиках: полномочия и ответственность, характер умений, уровень знаний и основные пути достижения соответствующего уровня квалификации. 1-й уровень — минимальный набор требований к навыкам и умениям, отсутствие требований к образованию. Это, как правило, физический труд. 2-й уровень — деятельность под руководством, самостоятельное выполнение элементарных заданий по инструкции, применение специальных знаний.

С каждым следующим уровнем требования повышаются. Так, в обязательном к внедрению с 1 июля 2016 года профессиональном стандарте [«Бухгалтер»\*](https://kontur.ru/articles/4473#1) предусмотрены 5-й и 6-й уровни квалификации. Для 5-го уровня, например, увеличена доля самостоятельной деятельности в принятии решений, больше ответственности, повышенные требования к самоконтролю и самооценке. Обязательны профессиональные знания и определенный уровень образования.

Руководители, претендующие на высший, 9-й уровень квалификации, должны иметь ученую степень (аспирантура, ординатура, адъюнктура). От них требуются не только профессиональные знания, но и методологическая и исследовательская компетенции. В круг обязанностей такого специалиста входит: определение стратегии, управление крупными системами, принятие на себя ответственности за результаты на международном и (или) национальном уровне.

В каждом конкретном профстандарте понятия знаний, умений, навыков, опыта конкретизированы, уточнены сообразно отраслевой, профессиональной специфике. Сегодня реестр утвержденных профстандартов содержит более 830 пунктов.

Ознакомиться с перечнем можно на сайте Минтруда РФ [profstandart.rosmintrud.ru](http://profstandart.rosmintrud.ru/?p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F4473&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F4473) и на портале Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России. Ресурсы содержат Национальный реестр профессиональных стандартов, необходимые нормативные документы, актуальные на сегодня Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), Единый квалификационный справочник должностей руководителей (ЕКСД), план-график открытия центров оценки квалификации и другие полезные материалы.

Работа по созданию системы профстандартов была начата еще в 2012 году. Основополагающим можно считать Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики». В этом документе президентом были сформулированы задачи:

1. Утвердить до 1 декабря 2012 года план разработки профессиональных стандартов.
2. Разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.
3. В целях выработки единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров:

3.1. подготовить и до 1 августа 2014 года внести в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся порядка аккредитации организаций, осуществляющих деятельность по повышению профессионального уровня рабочих кадров;

3.2. создать в установленном порядке до 1 декабря 2015 года базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

За эти годы было принято немало нормативно-правовых актов, однако практическую пользу специалисту по кадрам, бухгалтеру и руководителю предприятия могут принести следующие:

* Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», который вводит в ТК РФ несколько новых статей, в том числе ст. 195.3, которая регулирует порядок применения профессиональных стандартов.
* Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании"»;
* Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»;
* Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»;
* Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями...»;
* Письмо Минтруда РФ от 30.12.2015 № 14-0/В-1190;
* Письмо от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Информация Минтруда и соцзащиты РФ по вопросам применения профессиональных стандартов».

Для чего нужны профстандарты?

Одна из центральных задач, которую должна решить система профстандартов, — постепенное их применение всеми без исключения хозяйствующими субъектами.

Внедрение профстандартов упорядочит назначения на ту или иную должность: соискатель, претендующий на должность, например, начальника отдела, должен будет отвечать вполне определенным требованиям к знаниям, умениям, навыкам и опыту. Эта система должна помочь решить проблему непрофессионализма, которая сегодня стоит достаточно остро в самых разных сферах деятельности.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты:

- в части требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации ([статья 195.3](https://base.garant.ru/12125268/71a8894197a9c67d573eeaacd76ca17c/#block_19503) Трудового кодекса РФ);

- в части соответствия наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений ([часть 2 статьи 57](https://base.garant.ru/12125268/089b4a5b96814c6974a9dc40194feaf2/#block_57024) Трудового кодекса РФ).

Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности см. [постановление](https://base.garant.ru/71431038/) Правительства от 27 июня 2016 г. N 584

Альтернативная ссылка:

<http://ppt.ru/docs/profstandarts>

Перечислите названия тех стандартов, которые утверждены и могут быть применены (в рекомендательном и обязательном порядке) в работе вашей организации.

Письменно ответьте на вопрос: какая работа проводится в вашей организации по внедрению профессиональных стандаров?

Ответ:

Профессиональные стандарты — это закрепленные на уровне правовых актов квалификационные требования к сотрудникам тех или иных профессий, соответствие которым необходимо с точки зрения выполнения данными сотрудниками своей трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ). Профстандарты обязательны к применению фирмами-работодателями в двух случаях (ст. 195.3 ТК РФ, письмо Минтруда РФ от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253):

* фирма-работодатель имеет в штате должности, по которым должны предоставляться льготы и компенсации — например, за вредные условия труда;
* применение профстандартов предписано конкретным нормативно-правовым актом.

Первой нормой следует руководствоваться всем предприятиям вне зависимости от того, являются ли они частными или государственными (муниципальными). Вторая норма на практике характеризует законодательное регулирование главным образом тех хозяйствующих субъектов, которые имеют прямую связь с государственной или местной властью.

Правительство России постановлением от 27.06.2016 № 584 предписало:

* всем государственным и муниципальным учреждениям, фондам, а также предприятиям, компаниям и корпорациям, что принадлежат государственным либо муниципальным органам власти (на праве владения более чем 50% от уставного капитала), применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации;
* указанным хозяйствующим субъектам до 01.01.2020 разработать и реализовать планы по внедрению профессиональных стандартов;
* указанным хозяйствующим субъектам применять профстандарты по новым должностям в соответствии с планом и положениями постановления № 584.

Таким образом, профстандарты сейчас обязательны:

* для государственных и муниципальных учреждений, фондов;
* для компаний, предприятий и корпораций, уставный капитал которых более чем на 50% принадлежит государственным или муниципальным органам;
* для всех фирм-работодателей — включая частные, в которых есть должности, предполагающие предоставление работнику установленных законодательством льгот;
* для хозяйствующих субъектов — частных, государственных, муниципальных, по должностям, для которых следование профстандартам предписано отдельными нормативными актами

Так, например, в соответствии со ст. 7 закона от 06.12.2021 № 402-ФЗ профстандарты применимы в отношении главных бухгалтеров публичных АО, страховых фирм, НПФ, банков и финансовых организаций, а также обычных бухгалтеров на аутсорсинге.

В остальных случаях правомерно рассматривать профстандарты как рекомендованные к применению (данной позиции придерживается Минтруд РФ в письме № 14-0/10/В-2253).

Рассмотрим далее, для каких должностей могут устанавливаться профстандарты.

Перечень профстандартов, утвержденных на текущий момент, огромен. В частности, соответствующие стандарты приняты для должностей в таких сферах:

* образование;
* здравоохранение;
* культура, искусство;
* социальные услуги;
* спорт;
* связь;
* ИТ, коммуникации;
* менеджмент;
* финансы;
* юриспруденция;
* деятельность СМИ;
* охранная деятельность;
* сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыбоводство, охота, рыболовство;
* строительство;
* сфера ЖКХ;
* транспорт;
* добыча и переработка нефти, газа;
* электроэнергетика;
* легкая, текстильная промышленность;
* пищевая промышленность;
* деревообрабатывающая промышленность, мебельная индустрия;
* атомная, ракетная промышленность;
* химическая промышленность;
* металлургия;
* машиностроение;
* судостроение;
* автомобилестроение;
* оказание услуг населению и др.

Таким образом, профстандарты приняты для должностей, на которых работают специалисты фактически во всех основных сферах экономики России. В общем случае профессиональные стандарты принимает Минтруд РФ и утверждает отдельными приказами. Например, профстандарт «Бухгалтер»,применимый в отмеченных выше случаях, предусмотренных законом № 402-ФЗ, утвержден приказом Минтруда РФ от 22.12.2014 № 1061н.

Задание 3.

Внимательно прочитайте описание ситуации. Изучите соответствующий профессиональный стандарт и дайте рекомендации по ее решению

Вопрос 1. Обязана ли коммерческая организация, не имеющая государственного участия, при приеме на работу программиста руководствоваться профессиональными стандартами? Если да, предусмотрена ли за нарушение этого требования какая-то ответственность? Аргументируйте свой ответ ссылками на нормативные документы.

Ответ:

При приеме на работу работника работодатель обязан руководствоваться профессиональными стандартами только в случаях, прямо предусмотренных законодательством.
Должность программиста не предполагает льгот либо ограничений, поэтому коммерческие организации, не имеющие государственного участия, при приеме работника на эту должность не обязаны руководствоваться профессиональными стандартами. Следовательно, ответственность за неприменение ими профессиональных стандартов законодательством не предусмотрена.

Обоснование: При приеме на работу между работником и работодателем заключается трудовой договор (ст. 16 ТК РФ).
Обязательными для внесения в трудовой договор являются, в частности, условие о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) и условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
ТК РФ установлено, что наименование должности (профессии, специальности) и квалификационные требования к ней должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами должность (профессия, специальность) работника предполагает предоставление льгот (компенсаций) либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Например, такой льготой является досрочное назначение пенсии по старости в случае работы с вредными или тяжелыми условиями труда в соответствии со списками работ, производств, профессий, должностей, специальностей (ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ «О страховых пенсиях»).
Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) работника, необходимой ему для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ).
Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований, содержащихся в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 195.2 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»).
В настоящее время еще проводится работа по утверждению профессиональных стандартов, а также тождественности наименований в стандартах и квалификационных справочниках. Например, Минтрудом России утверждены Профессиональные стандарты «Программист» (утв. Приказом Минтруда России от 18.11.2013 N 679н), «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утв. Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н), «Сварщик» (утв. Приказом Минтруда России от 28.11.2013 N 701н) и др. Поэтому до принятия профессиональных стандартов по всем профессиям в случаях, когда должность (профессия, специальность) работника предполагает предоставление льгот (компенсаций) либо наличие ограничений, работодатели должны руководствоваться квалификационными справочниками (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями, если требования к квалификации работника установлены ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами. В остальных случаях профессиональные стандарты применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников (ч. 1, 2 ст. 195.3 ТК РФ).
Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности (ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»).
За исключением указанных случаев, профессиональные стандарты и квалификационные справочники носят рекомендательный характер (Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37; Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30; ст. 423 ТК РФ).
Поэтому только в случаях, прямо предусмотренных законодательством, либо когда требования к квалификации работника установлены ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами, необходимо руководствоваться профессиональными стандартами и квалификационными справочниками. Во всех остальных случаях работодатель не обязан применять ни квалификационные справочники, ни профессиональные стандарты и ответственность за их неприменение трудовым законодательством не предусмотрена.
Должность программиста льгот либо ограничений, установленных ТК РФ, не предполагает. Поэтому организации, кроме государственных внебюджетных фондов, государственных или муниципальных учреждений и унитарных предприятий, а также государственных корпораций, компаний и хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, в отношении которых особенности применения профессиональных стандартов установит Правительство РФ, при приеме работника на должность не обязаны руководствоваться профессиональными стандартами.
Однако, если работодатель в локальном нормативном акте (например, в коллективном договоре) примет на себя обязательство руководствоваться квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, он должен их соблюдать (Определения Приморского краевого суда от 25.06.2014 N 33-5389, от 24.06.2014 N 33-5464, от 24.06.2014 N 33-5462).

Вопрос 2. Может ли работодатель установить, что требования профстандартов соблюдаются выборочно: только отдельные их положения и (или) только для некоторых должностей либо вообще для отдельных работников?

Например, может ли работодатель от одного бухгалтера требовать наличия предусмотренного профстандартом образования, а от другого, который уже хорошо себя зарекомендовал, не требовать?

Ответ:

Нет, выборочный подход, когда устанавливается обязательность только отдельных требований профстандартов или когда они применяются в отношении только отдельных работников, нарушает один из принципов регулирования трудовых отношений — равенства прав и возможностей работников.

 Задание 4.

Екатерина Полежаева – директор по персоналу крупной российской организации «Н». Один из приоритетов в работе Екатерины – создание грамотной и продуктивной системы управления персоналом.

«Н» крупная организация по производству и продаже стройматериалов. Форма собственности – ОАО. В своем штате данная организация имеет: главного бухгалтера, бухгалтеров, специалиста по охране труда, специалиста по управлению персоналом и т.д.

Вступив в должность, Екатерина обнаружила, что в данной организации не используются профессиональные стандарты.

Составьте служебную записку, в которой нужно обосновать Генеральному директору необходимость применения профстандратов для определенных профессий (должностей) (укажите по каким должностям из предложенного списка профстандарт обязателен для применения).

Предложите систему внедрения профессиональных стандартов для данной организации.

Ответ:

Изложенные в стандартах требования к квалификации работника носят рекомендательный характер (п. 10 Рекомендаций Минтруда, Письмо Минтруда от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253). Они обязательны к применению только в следующих случаях:

- Для главных бухгалтеров и лиц, которые будут вести учет в определенных типах организаций (ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" );

- В сфере аудита (п. 9 ст. 11 Федерального закона от 30.12.2008 N 307-ФЗ);

- Государственным и унитарным предприятиям (Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 N 584);

- Для должностей сотрудников, осуществляющих свою деятельность на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, если это предполагает получение компенсаций и льгот (Постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 N 10, Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 (ред. от 26.05.2009). Для них крайне важно полное соответствие должности и функционала тем, что указаны в профстандарте. Иначе тех же пенсионных льгот им может быть не положено.

Если при определении наименования должностей и при установлении квалификационных требований к своим работникам компания обязана руководствоваться профессиональными стандартами, их следует внедрить и закрепить применение соответствующими документами. Рассмотрим процедуру и последствия введения профстандартов в организации.

Порядок внедрения профессиональных стандартов

В процедуре внедрения профессиональных стандартов можно выделить пять этапов.

**Этап 1 — создание рабочей группы.** Данный этап включает в себя определение состава рабочей группы, которая будет заниматься внедрением профессиональных стандартов, а также полномочий ее участников.

В группу могут входить экономисты по труду или работники, которые ответственны за разработку штатного расписания, специалисты по управлению персоналом, юристы, а также руководители структурных подразделений.

Указанные выше лица изучают необходимые нормативно-правовые документы всех уровней с учетом видов деятельности компании и разрабатывают план внедрения профессиональных стандартов.

Создание рабочей группы утверждают соответствующим приказом. Все члены группы должны быть ознакомлены с ним под подпись.

**Этап 2 — утверждение плана мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.** В документе указывают все необходимые мероприятия, сроки их выполнения, ответственных лиц и критерии выполнения процедур внедрения профессиональных стандартов.

План внедрения профессиональных стандартов может выглядеть следующим образом.



*План внедрения профессиональных стандартов*

**Этап 3 — реализация установленных в плане мероприятий.** На данном этапе исполнители определяют, для каких должностей профстандарты являются обязательными, проверяют соответствие квалификации работников профстандартам и вносят изменения в документы компании.

Определение должностей, по которым применяются профстандарты, производится путем сверки должностей, указанных в штатном расписании, с реестром утвержденных профессиональных стандартов, приведенных на сайте Минтруда России. Если выявлены какие-либо расхождения, их необходимо зафиксировать в протоколе заседания рабочей группы.

Проверка соответствия квалификации работников профессиональным стандартам проводится путем анализа раздела III профессионального стандарта «Характеристика обобщенных трудовых функций». Также необходимо изучить разделы: «Уровень квалификации», «Требования к образованию» и «Требования к опыту практической работы». Если обнаружены расхождения, их необходимо внести в протокол.

Следующим шагом является изменение в должностной инструкции требований к образованию, стажу и наименованиям должностей, по которым профстандарты являются обязательными. Отметим, что если должностная инструкция — неотъемлемая часть трудового договора, то ее изменение возможно только с согласия работника, путем оформления дополнительного соглашения к трудовому договору.

Кроме того, необходимо внести записи о переводе на новую должность в трудовую книжку и личную карточку работника по форме Т-2 (утв. пост. Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

Далее вносят изменения в штатное расписание. Сделать это можно двумя способами: утверждением нового документа или изданием приказа о внесении изменений в действующее штатное расписание.

Последним шагом на данном этапе является подготовка проекта изменений в локальные нормативные акты компании. Так, если профстандарт является обязательным, то положение об оплате труда должно включать в себя систему оплаты с учетом квалификационных уровней, которые в нем указаны.

Пример В компании есть штатная единица «Инженер по охране труда». В профессиональном стандарте, обязательном к применению, указано наименование должности «Специалист в области охраны труда».

Рабочая группа перевела работника на должность «Специалист в области охраны труда».

При этом были внесены изменения в должностную инструкцию работника (в первую очередь это наименование самой должности и должностные обязанности).

Также было составлено дополнительное соглашение к трудовому договору и внесены записи о переводе на новую должность в трудовую книжку и в раздел III личной карточки работника Т-2.

В штатное расписание и локальные нормативные акты внесены следующие изменения:

исключена позиция «Инженер по охране труда»;

добавлена новая позиция «Специалист в области охраны труда».

**Этап 4 — подведение итогов деятельности рабочей группы.** На данном этапе рабочая группа составляет отчет о результатах проведенных мероприятий и представляет его руководителю организации на утверждение.

**Этап 5 — разработка плана мероприятий по результатам внедрения профессиональных стандартов.** Подведя итоги внедрения профессиональных стандартов, рабочая группа должна составить план дальнейших действий.

Он может включать в себя:

организацию аттестации, которая необходима для определения квалификационного соответствия сотрудников требованиям профессиональных стандартов;

мероприятия и условия по обучению сотрудников, которое необходимо, когда результаты аттестации показали, что сотрудники не обладают навыками, установленными в профстандарте;

внесение изменений в трудовые договоры или заключение соглашений с работниками о прохождении и условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Документ утверждает руководитель организации.

Задание 5.

Составьте алгоритм действий кадрового работника в ситуации, когда действующий работник подпадает под действие профстандарта, но сам не соответствует его требованиям, например, по образованию. Пришлите образцы документов (заявлений, уведомлений, приказов и т.п.)

Ответ:

