



Петр Гаврилов
Председатель Союза промышленников и предпринимателей Красноярского края, депутат Законодательного Собрания Красноярского края, генеральный директор ФГУП "Горно-химический комбинат":

"Мы переходим к новой системе квалификаций от той, которая сложилась в советское время, и практически не менялась более 20 лет. За этот период поменялась экономика, производственные процессы, общественные отношения. На предприятиях применяются современное оборудование, растет производительность труда, широко внедряется комплексная автоматизация производственных линий. Пришло время менять в соответствии со временем и систему квалификаций. Это необходимо для повышения конкурентоспособности региональной экономики.

Важно, что сегодня учитывается мнение работодателей по внедрению профессиональных стандартов. Каждый может внести свои предложения, дополнения в данную систему. Пришло время переходить к практической деятельности, активно внедрять на предприятия и организации региона профессиональные стандарты вместо единой тарифно-квалификационной системы. Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края проводит активную работу совместно с агентством труда и занятости населения края по реализации национальной системы квалификаций. Недаром в октябре 2017 года этой теме был посвящен всероссийский семинар для работодателей региона, организаторами которого выступили Сибирский федеральный университет и СППКК. Надеемся, что данный сборник методических материалов, изданный по итогам всероссийского семинара, станет реальной помощью в реализации этой работы".



Виктор Новиков
руководитель агентства труда и занятости населения
Красноярского края:

"Сегодня Красноярский край занимает ведущие позиции в Сибирском федеральном округе по численности и уровню экономической активности населения. Вместе с тем, интенсивное развитие края, реализация на его территории крупных инвестиционных проектов приводят к тому, что экономика испытывает высокую потребность в квалифицированных трудовых ресурсах.

По данным министерства экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края, ежегодная прогнозируемая дополнительная кадровая потребность региона – 54-56 тыс. человек. Наибольшая потребность в кадрах отмечается в сферах: обрабатывающее производство, строительство, транспорт, связь и услуги. При этом свободные трудовые ресурсы структурно и качественно не соответствуют кадровой потребности.

Именно национальная система квалификаций (НСК) направлена на удовлетворение растущего спроса в специалистах. Предпринимательскому сообществу даны инструменты влияния на рынок труда и рынок образовательных услуг для подготовки и получения специалистов необходимой квалификации

Инициатором создания в крае регионального сегмента НСК стал Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края

Для внедрения НСК в Красноярском крае подготовлена нормативно-правовая платформа и инфраструктурная сеть.

Координирующим органом НСК Губернатором края назначено агентство труда и занятости населения Красноярского края (агентство). Для исполнения функций по развитию в крае НСК на базе Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций», учредителем которого является агентство, создан региональный методический центр.

При центре сформирован Управляющий Совет, более 50% состава которого представляют работодатели и их объединения. Разработаны дорожная карта по вопросам развития НСК в крае на 2017–2018 годы, план по информационному сопровождению НСК. В каждом отраслевом министерстве и ведомстве есть специалист, отвечающий за развитие квалификаций в своей отрасли.

На 14 Красноярском экономическом форуме заключено соглашение между Правительством края и Российским союзом промышленников и предпринимателей, которое позволит отработать механизмы внедрения НСК на региональном уровне.

На основе типовой модели, предложенной Национальным советом при Президенте Российской Федерации, сформированы основные характеристики региональной модели НСК.

В силу региональной специфики к формированию модели применяется особый подход. В основу легли отраслевые рабочие группы, которые обеспечивают эффективное взаимодействие работодателей, органов государственной власти, образования, а также развитие информационных связей между участниками системы квалификаций".

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ I

Нормативно-правовые акты _____ 7

**1. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ
«О независимой оценке квалификации»** _____ 8

2. Трудовой кодекс РФ

**Раздел 9 части 3 ТК РФ «Квалификация работника, профессиональный стандарт,
подготовка и дополнительное профессиональное образование** _____ 16

3. Налоговый кодекс РФ.

Статья 217 "Доходы, не подлежащие налогообложению" (п.21, п. 21.1) _____ 19

**4. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584
«Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований,
обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской
Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными
или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными
корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более
пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в
государственной собственности или муниципальной собственности»** _____ 19

**5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23
«О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»** __ 21

**6. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 N 1015 "Об утверждении Правил
участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики
в области профессионального образования"** _____ 25

**7. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской
Федерации»** _____ 28

II Часть

**Национальная система квалификаций. Профессиональные стандарты от разработки
до применения** _____ 31

**1. О модели национальной системы квалификаций в Красноярском крае.
В.В. Новиков, З.А. Исмагилова** _____ 32

**2. Презентация национальной системы квалификаций в Российской Федерации
И.А. Волошина** _____ 36

**3. Основные направления применения профессионально-квалификационной
структуры и профессиональных стандартов. Н.Д. Машукова** _____ 86

III Часть

Внедрение профессиональных стандартов _____ 112

**1. Профессиональные стандарты как инструмент внедрения современных
квалификационных требований к работникам. И.А. Волошина, О.М. Зайцева** ____ 113

2. Методика внедрения профессиональных стандартов. В.В. Митрофанова _____ 120

**3. Алгоритм действий по применению профессиональных стандартов в организации.
Л.П.Хлюснева** _____ 175

ЧАСТЬ I
Нормативно-правовые акты

1.1. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"

Принят
Государственной Думой
22 июня 2016 года

Одобрено
Советом Федерации
29 июня 2016 года

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

1. Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, возникающие при проведении независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

2. Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации.

3. Иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Настоящий Федеральный закон не применяется в отношении граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы, и государственных служащих.

Статья 2. Основные понятия, применяемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

1) национальное агентство развития квалификаций - автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей,

общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации;

2) национальный совет - национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;

3) независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее - независимая оценка квалификации), - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом;

4) оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации - комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена;

5) реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации - информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации (далее - реестр);

6) совет по профессиональным квалификациям - орган управления, наделенный в соответствии с настоящим Федеральным законом полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

7) соискатель - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;

8) центр оценки квалификаций - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации.

Статья 3. Участники системы независимой оценки квалификации

Участниками системы независимой оценки квалификации являются:

- 1) национальный совет;
- 2) национальное агентство развития квалификаций;
- 3) советы по профессиональным квалификациям;

- 4) центры оценки квалификаций;
- 5) работодатели;
- 6) соискатели;
- 7) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - уполномоченный орган исполнительной власти).

Статья 4. Проведение независимой оценки квалификации

1. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым работодателем на прохождение независимой оценки квалификации, см. статью 187 Трудового кодекса РФ.

2. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

3. Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре.

4. По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

5. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

6. Соискатель, работодатель, иные указанные в [части 2](#) настоящей статьи физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения

профессионального экзамена, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

Статья 5. Национальный совет

1. Координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации осуществляет национальный совет.

2. В состав национального совета входят представители органов государственной власти Российской Федерации, общероссийских и иных объединений работодателей, общероссийских профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций.

3. Полномочия национального совета и его состав определяются настоящим Федеральным законом и указом Президента Российской Федерации.

4. Издание нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам независимой оценки квалификации осуществляется после рассмотрения и одобрения этих актов национальным советом.

Статья 6. Национальное агентство развития квалификаций

Национальное агентство развития квалификаций:

1) обеспечивает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций;

2) подготавливает для национального совета предложения по наделению советов по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности, а также по прекращению таких полномочий;

3) организует формирование и ведение реестра;

4) утверждает на основе предложений советов по профессиональным квалификациям наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с

указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена, после одобрения этих предложений национальным советом, вносит содержащиеся в указанных документах сведения в реестр;

5) осуществляет информирование и консультирование участников системы независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения в соответствии с настоящим Федеральным законом;

6) осуществляет иные функции в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Статья 7. Совет по профессиональным квалификациям

1. Совет по профессиональным квалификациям создается по решению национального совета для проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности в целях развития системы независимой оценки квалификации на общероссийском уровне.

2. Совет по профессиональным квалификациям создается на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, и по решению национального совета наделяется полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности. В состав совета по профессиональным квалификациям входят также представители профессиональных союзов (их объединений), образовательных, научных и других организаций.

3. Совет по профессиональным квалификациям для осуществления своей деятельности разрабатывает на основе примерного положения о совете по профессиональным квалификациям положение и утверждает его.

4. Совет по профессиональным квалификациям по определенному виду профессиональной деятельности:

1) утверждает оценочные средства по соответствующим квалификациям, которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

2) представляет в национальное агентство развития квалификаций проекты наименований квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

3) проводит отбор организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификаций, наделяет их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр;

4) определяет для каждого центра оценки квалификаций наименования квалификаций, по которым будет проводиться независимая оценка квалификации, и направляет сведения о таких наименованиях в национальное агентство развития квалификаций для их внесения в реестр;

5) осуществляет мониторинг деятельности центров оценки квалификаций и контроль за их деятельностью;

6) принимает решение о прекращении полномочий центров оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр;

7) проверяет, обрабатывает и признает результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о выданных свидетельствах о квалификации для ее внесения в реестр;

8) проводит по решению национального совета независимую оценку квалификации;

9) создает апелляционную комиссию по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, и организует ее деятельность.

5. Финансовое обеспечение деятельности совета по профессиональным квалификациям осуществляется за счет собственных средств юридического лица, на базе которого он создан, и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

Статья 8. Центр оценки квалификаций

1. Центр оценки квалификаций проводит независимую оценку квалификации. Перечень квалификаций определяется для соответствующего центра оценки квалификаций советом по профессиональным квалификациям.

2. Центр оценки квалификаций проводит профессиональные экзамены.

3. Полномочия центра оценки квалификаций могут быть прекращены в случае:

1) несоответствия деятельности центра оценки квалификаций установленным требованиям;

2) неоднократного нарушения центром оценки квалификаций порядка проведения профессиональных экзаменов;

3) представления центром оценки квалификаций заведомо недостоверных сведений в ходе отбора и наделения его полномочиями по проведению независимой оценки квалификации, мониторинга осуществляемой им деятельности или контроля за ней;

4) поступления от юридического лица заявления о прекращении по собственной инициативе осуществления полномочий центра оценки квалификаций;

5) ликвидации юридического лица в порядке, предусмотренном

гражданским законодательством Российской Федерации.

4. При прекращении юридическим лицом осуществления полномочий центра оценки квалификаций в случаях, предусмотренных **частью 3** настоящей статьи, сведения о центре оценки квалификаций исключаются национальным агентством развития квалификаций из реестра в срок не позднее пяти рабочих дней со дня принятия советом по профессиональным квалификациям решения о прекращении указанных полномочий.

5. В случае прекращения юридическим лицом осуществления полномочий центра оценки квалификаций совет по профессиональным квалификациям обеспечивает выполнение неисполненных обязательств перед соискателями, в отношении которых не завершена процедура независимой оценки квалификации.

6. Финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

Статья 9. Полномочия уполномоченного органа исполнительной власти

1. Уполномоченный орган исполнительной власти осуществляет следующие полномочия:

1) утверждает примерное положение о совете по профессиональным квалификациям и порядок наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий;

2) утверждает форму бланка свидетельства о квалификации и приложений к нему, технические требования к бланку, порядок заполнения бланка и выдачи дубликата свидетельства о квалификации, а также форму заключения о прохождении профессионального экзамена;

3) утверждает образец заявления для проведения независимой оценки квалификации и порядок подачи такого заявления, в том числе в форме электронного документа, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет";

4) утверждает требования к центрам оценки квалификаций и порядок отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий;

5) утверждает положение об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации;

6) утверждает положение о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится

независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

7) утверждает положение о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации;

8) утверждает порядок формирования и ведения реестра, перечень сведений, содержащихся в реестре, и порядок доступа к ним;

9) утверждает порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации.

2. Уполномоченный орган исполнительной власти осуществляет мониторинг и контроль в сфере независимой оценки квалификации.

Статья 10. Информационное обеспечение независимой оценки квалификации

1. В целях обеспечения проведения независимой оценки квалификации используется реестр, который включает в себя:

1) информацию о деятельности национального совета и национального агентства развития квалификаций в части вопросов, касающихся развития квалификаций;

2) сведения о советах по профессиональным квалификациям и центрах оценки квалификаций;

3) сведения о наименованиях квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

4) сведения о выданных свидетельствах о квалификации;

5) перечень официальных сайтов национального совета, национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

6) иные сведения, перечень которых определяется уполномоченным органом исполнительной власти.

2. Национальное агентство развития квалификаций несет ответственность за достоверность и актуальность информации, содержащейся в реестре.

3. Сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми, за исключением сведений, содержащих персональные данные. Доступ граждан и организаций к реестру является бесплатным.

4. Национальное агентство развития квалификаций, советы по профессиональным квалификациям и центры оценки квалификаций формируют общедоступные информационные ресурсы, содержащие

информацию об их деятельности, и обеспечивают доступ к этим ресурсам посредством использования официальных сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", перечень которых содержится в реестре.

Статья 11. Переходные положения

В случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено настоящим Федеральным законом (за исключением случаев, предусмотренных **частью 3 статьи 1** настоящего Федерального закона), применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 года.

Статья 12. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН
Москва, Кремль
3 июля 2016 года
N 238-ФЗ

1.2. Трудовой кодекс РФ

Раздел 9 части 3 ТК РФ "Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников"

Глава 31 ТК РФ. Общие положения

Ст. 195.1 ТК РФ 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.

Ст. 195.2 ТК РФ 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.

Ст. 195.3 ТК РФ 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. 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. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Ст. 196 ТК РФ Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. 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. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Ст. 197 ТК РФ 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.

1.3. Налоговый кодекс РФ.

НК РФ Статья 217. Доходы, не подлежащие налогообложению (освобождаемые от налогообложения) п.21, п. 21.1

21) суммы платы за обучение налогоплательщика по основным и дополнительным общеобразовательным и профессиональным образовательным программам, его профессиональную подготовку и переподготовку в российских образовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию, либо иностранных образовательных учреждениях, имеющих соответствующий статус;

(п. 21 в ред. Федерального закона от 22.07.2008 N 158-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

21.1) суммы платы за прохождение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

(п. 21.1 введен Федеральным законом от 03.07.2016 N 251-ФЗ)

1.4. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584

"Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности"

В соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации **п о с т а н о в л я е т :**

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции,

установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются 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, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), содержащих в том числе:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2. Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.

3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных в абзаце первом пункта 1 настоящего постановления, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

4. Применение новых профессиональных стандартов осуществлять с учетом положений, предусмотренных пунктами 1 - 3 настоящего постановления.

5. Рекомендовать федеральным государственным органам, федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления,

организациям направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях организации их рассмотрения в установленном порядке в Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

6. Реализация настоящего постановления осуществляется государственными внебюджетными фондами Российской Федерации за счет средств соответствующих бюджетов, федеральными государственными учреждениями - в пределах средств, предусмотренных бюджетными сметами получателя средств федерального бюджета и планами финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, федеральными государственными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, - за счет собственных средств.

7. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения настоящего постановления.

8. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2016 г.

Председатель
Правительства
Российской Федерации

Д.Медведев

1.5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов"

Правительство Российской Федерации постановляет:
(в ред. Постановления Правительства РФ от 13.05.2016 N 406)

1. Утвердить прилагаемые [Правила](#) разработки и утверждения профессиональных стандартов.

(п. 1 в ред. Постановления Правительства РФ от 13.05.2016 N 406)

2. Установить, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

3. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения [Правил](#) разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденных настоящим постановлением.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 13.05.2016 N 406)

4. Реализация федеральными органами исполнительной власти полномочий, установленных настоящим постановлением, осуществляется в пределах установленной Правительством Российской Федерации предельной численности их работников, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных федеральным органам исполнительной власти на руководство и управление в сфере установленных функций.

Председатель Правительства
Российской Федерации
Д.МЕДВЕДЕВ

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов

Утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23

Список изменяющих документов (в ред. Постановлений Правительства РФ от 23.09.2014 N 970 от 13.05.2016 N 406)

I. Общие положения

1. Настоящие Правила устанавливают порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов.

(п. 1 в ред. Постановления Правительства РФ от 13.05.2016 N 406)

2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации координирует разработку профессиональных стандартов.

3. Проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций (далее - разработчики).

4 - 5. Утратили силу. - Постановление Правительства РФ от 23.09.2014 N 970.

II. Разработка и утверждение профессиональных стандартов

6. Разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций.

7. Разработка проектов профессиональных стандартов за счет

собственных средств осуществляется разработчиками в инициативном порядке.

8. Разработка проектов профессиональных стандартов за счет средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - Национальный совет), на основе государственных контрактов на выполнение работ по разработке проектов профессиональных стандартов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

9. Проект профессионального стандарта, по которому проведено обсуждение с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций, представляется разработчиком в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

10. Для рассмотрения проекта профессионального стандарта разработчиком представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации проект профессионального стандарта и следующие документы:

а) пояснительная записка к проекту профессионального стандарта;

б) сведения об организациях, принявших участие в разработке и согласовании профессионального стандарта;

в) информация о результатах обсуждения проекта профессионального стандарта с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций.

11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации отклоняет проект профессионального стандарта, если разработчиком представлен неполный комплект документов, предусмотренных **пунктом 10** настоящих Правил, а также если этот проект не соответствует методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта.

(в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в течение 10 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта информирует разработчика об отклонении проекта профессионального стандарта или о принятии его к рассмотрению.

13. Проект профессионального стандарта размещается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на официальном сайте (www.regulation.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети

"Интернет" в течение 10 календарных дней со дня его поступления для проведения общественного обсуждения. Информация о размещении проекта профессионального стандарта для проведения общественного обсуждения направляется координаторам сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также в государственные компании и государственные корпорации, образованные в соответствии с федеральными законами. Срок общественного обсуждения составляет 15 календарных дней со дня размещения проекта профессионального стандарта.

Одновременно проект профессионального стандарта направляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, который направляет в течение 15 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации свои замечания и предложения.

Информация о результатах общественного обсуждения проекта профессионального стандарта и его рассмотрения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, направляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработчику в течение 7 календарных дней со дня поступления в Министерство такой информации.

(п. 13 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

14. Проект профессионального стандарта, информация о результатах общественного обсуждения проекта профессионального стандарта и его рассмотрения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, направляются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в Национальный совет для проведения экспертизы.

(п. 14 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

15. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации на основании экспертного заключения Национального совета в течение 7 календарных дней со дня его получения принимает решение об утверждении проекта профессионального стандарта либо отклонении проекта профессионального стандарта и информирует разработчика о принятом решении.

(п. 15 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

16. Утверждение профессионального стандарта осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на основании экспертного заключения Национального совета с рекомендациями

о его одобрении.

(п. 16 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

17. Сведения о профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов, создание и ведение которого осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в установленном им порядке.

(п. 17 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

18. Внесение изменений в профессиональные стандарты осуществляется в порядке, предусмотренном для их разработки и утверждения.

(п. 18 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

19. Информация об утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональных стандартах и внесенных в них изменениях направляется в Министерство образования и науки Российской Федерации в течение 10 дней со дня их вступления в силу для учета при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

(п. 19 в ред. Постановления Правительства РФ от 23.09.2014 N 970)

20 - 24. Утратили силу. - Постановление Правительства РФ от 23.09.2014 N 970.

III. Порядок применения профессиональных стандартов. Утратил силу с 1 июля 2016 года.

- Постановление Правительства РФ от 13.05.2016 N 406.

1.6. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 N 1015

"Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования"

В соответствии с подпунктом 7.1 статьи 28 Закона Российской Федерации "Об образовании" и подпунктом 13 пункта 2 статьи 24 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" Правительство Российской Федерации постановляет:

Утвердить прилагаемые [Правила](#) участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования.

Председатель Правительства
Российской Федерации
В.ПУТИН

Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования

Утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. N 1015

1. Настоящие Правила определяют порядок участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования и государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования.

2. Участие в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования осуществляют общероссийские, общероссийские отраслевые (межотраслевые), межрегиональные (отраслевые, межотраслевые), региональные, региональные отраслевые, территориальные и территориальные отраслевые объединения работодателей (далее - объединения работодателей).

3. Объединения работодателей:

вносят в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, предложения по вопросам совершенствования законодательной базы и нормативно-правового обеспечения развития профессионального образования;

представляют по запросу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, других федеральных органов исполнительной власти экспертные заключения на проекты документов, определяющих государственную политику в области профессионального образования;

участвуют в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах путем представления в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, предложений по объему и структуре приема граждан в образовательные учреждения профессионального образования;

вносят в федеральные органы исполнительной власти, имеющие в своем ведении образовательные учреждения профессионального образования, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие управление в сфере образования, предложения по оптимизации сети образовательных учреждений профессионального образования с учетом уровня развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;

вносят в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, предложения по формированию перечней направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, специальностей среднего профессионального образования и профессий начального профессионального образования исходя из перспектив развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;

формируют совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в области образования и науки, систему независимой оценки качества профессионального образования;

участвуют в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе образовательными учреждениями профессионального образования по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускника;

участвуют в государственной (итоговой) аттестации выпускников образовательных учреждений через своих представителей в государственных аттестационных комиссиях образовательных учреждений профессионального образования;

участвуют в государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования и науки;

участвуют в разработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов, федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ и уровню профессиональной переподготовки в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а также в работе государственно-общественных объединений, действующих в системе профессионального образования по вопросам разработки содержания профессионального образования различного уровня и направленности;

участвуют по запросу образовательных учреждений профессионального образования в формировании и экспертизе их основных и дополнительных образовательных программ.

1.7. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 "Об образовании в Российской Федерации". Статьи 10, 96.

Статья 10. Структура системы образования

1. Система образования включает в себя:

1) федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различных вида, уровня и (или) направленности;

2) организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

3) федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы.

4) организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

5) объединения юридических лиц, работодателей и их объединений, общественные объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

2. Образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

3. Общее образование и профессиональное образование реализуются по уровням образования.

4. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования:

- 1) дошкольное образование;
- 2) начальное общее образование;
- 3) основное общее образование;
- 4) среднее общее образование.

5. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование - бакалавриат;
- 3) высшее образование - специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

6. Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

7. Система образования создает условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования.

Статья 96. Общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.

4. Профессионально-общественная аккредитация представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательные программы в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, иных квалификационных требований, установленных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1. Организация профессионально-общественной аккредитации осуществляется советами по профессиональным квалификациям, наделенными Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) полномочием по организации такой аккредитации, в соответствии с общими требованиями к ее проведению, установленными Национальным советом. Профессионально-общественная аккредитация проводится работодателями, общероссийскими и иными объединениями работодателей, ассоциациями (союзами) и иными организациями, представляющими и (или) объединяющими профессиональные сообщества, уполномоченными на проведение профессионально-общественной аккредитации советом по профессиональным квалификациям.

5. На основе результатов профессионально-общественной аккредитации советами по профессиональным квалификациям могут формироваться

рейтинги аккредитованных образовательных программ с указанием реализующих такие образовательные программы организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6. Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации и критерии оценки образовательных программ при проведении профессионально-общественной аккредитации устанавливаются советом по профессиональным квалификациям в соответствии с общими требованиями к проведению профессионально-общественной аккредитации, установленными Национальным советом.

Работодатели, общероссийские и иные объединения работодателей, ассоциации (союзы) и иные организации, представляющие и (или) объединяющие профессиональные сообщества, уполномоченные советами по профессиональным квалификациям, проводят профессионально-общественную аккредитацию в соответствии с порядком и критериями, установленными советом по профессиональным квалификациям.

7. Организации, которые проводят общественную аккредитацию, и советы по профессиональным квалификациям, которые организуют профессионально-общественную аккредитацию, обеспечивают открытость и доступность информации о проведении соответствующей аккредитации и ее результатах, в том числе посредством размещения указанной информации на своих официальных сайтах в сети "Интернет".

10. Формирование и ведение перечня работодателей, общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, проводящих профессионально-общественную аккредитацию, и перечня образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, осуществляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

ЧАСТЬ II
Национальная система квалификаций.
Профессиональные стандарты
от разработки до применения

2.1. О модели национальной системы квалификаций в Красноярском крае

Авторы статьи: В.В. Новиков, руководитель Агентства труда и занятости населения Красноярского края; З.А. Исмагилова, директор КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций».

В 2016 году решением Национального совета при Президенте РФ край включен в перечень пилотных площадок по внедрению национальной системы квалификаций (далее – система квалификаций). В Красноярском крае продолжается реализация мер, направленных на развитие квалификаций.

В крае создана инфраструктурная и нормативно-правовая основа для развития системы квалификаций.

Постановлением Правительства Красноярского края агентство труда и занятости населения Красноярского края (далее – агентство) наделено полномочиями по координации деятельности по развитию в Красноярском крае системы квалификаций.

На базе краевого учреждения «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», учредителем которого является агентство, создан региональный методический центр (далее - Центр) для исполнения функций по развитию в крае системы квалификаций:

- *мониторинг основных параметров системы квалификаций в крае;*
- *развитие экспертного потенциала;*
- *укрепление вертикальных связей с НАРК, Советами по профессиональным квалификациям и горизонтальных связей с другими субъектами РФ;*
- *оказание помощи организациям при внедрении профессиональных стандартов;*
- *формирование предложений по совершенствованию работы по развитию квалификаций в крае.*

С 2016 года Красноярский край активно включился в процесс внедрения системы квалификаций:

- *заключено Соглашение о взаимодействии по реализации модели организации работ по формированию элементов НСК на региональном уровне между Центром и АНО «Национальное агентство развития квалификаций» Российского союза промышленников и предпринимателей;*
- *сформирован коллегиальный орган управления – Управляющий совет - из представителей органов государственной власти Красноярского края, объединений работодателей, профсоюзов, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций, учитывая, что не менее 50% мест в Управляющем совете принадлежит работодателям и объединениям работодателей;*
- *создан Координационный совет по вопросам развития квалификаций в Красноярском крае при Правительстве региона;*

- *утверждена дорожная карта по вопросам развития системы квалификаций в Красноярском крае в 2017-2018 годах;*
- *подготовлен пул экспертов с получением сертификатов экспертов в области системы квалификаций;*
- *системное информирование по вопросам системы НСК на семинарах, конференциях и крупных мероприятиях региона через СМИ;*
- *создан специальный раздел «Национальная система квалификаций» с методическим наполнением и рубрикой вопрос-ответ на официальном сайте центра;*
- *создано 5 центров оценки квалификаций (в области сварочного производства, строительства, ракетной техники и космической деятельности, лифтовой отрасли и сферы вертикального транспорта, организационному и документальному обеспечению управления организаций);*
- *начата работа по переходу на применение профстандартов.*

В 2017 году:

- *актуализирована дорожная карта по развитию квалификаций на 2017-2018 годы;*
- *подготовлен и утверждён краевой план информационного сопровождения развития квалификаций;*
- *заключено соглашение между Правительством края и Российским союзом промышленников и предпринимателей о взаимодействии по вопросам внедрения системы квалификаций на региональном уровне в рамках 14 Красноярского экономического форума;*
- *начата процедура обсуждения разработанной региональной модели развития квалификаций.*

Тем не менее, текущая ситуация требует оперативного принятия мер для дальнейшего развития в крае системы квалификаций, которая является важным шагом в обеспечении качества трудовых ресурсов, их эффективном использовании, а также повышении производительности труда.

Сегодня Красноярский край занимает ведущие позиции в Сибирском федеральном округе по численности и уровню экономической активности населения. Вместе с тем, интенсивное развитие края, реализация на его территории крупных инвестиционных проектов приводят к тому, что экономика края испытывает высокую потребность в квалифицированных трудовых ресурсах.

По данным прогноза, сформированного министерством экономического развития и инвестиционной политики края, ежегодная прогнозируемая дополнительная кадровая потребность региона – 54-56 тыс. человек. Наибольшая потребность в кадрах отмечается в следующих сферах деятельности: обрабатывающие производства, строительство, транспорт и связь, сфера услуг.

При этом свободные трудовые ресурсы структурно и качественно не соответствуют кадровой потребности.

Опрос работодателей по оценке удовлетворенности системой кадрового обеспечения региона, проведенный в рамках реализации проекта «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста», показал, что практически половина работодателей взаимодействуют с различными органами власти по вопросам кадрового обеспечения.

Вместе с тем, оценка работодателями качества и доступности трудовых ресурсов необходимой квалификации (по данным Национального рейтинга инвестиционного климата 2017 года), проведенного Агентством стратегических инициатив, составила 2,98 балла (группа «Е» - самая низкая).

Именно национальная система квалификаций дает предпринимательскому сообществу инструменты влияния на рынок труда и рынок образовательных услуг для подготовки и получения специалистов необходимой квалификации.

Перед профессиональным сообществом встала задача разработки региональной модели системы квалификаций (далее - модель).

За основу взята типовая модель, предложенная Национальным советом при Президенте Российской Федерации. Однако, в силу региональной специфики модель претерпела некоторые изменения, прежде всего, это - отраслевой подход и активное участие органов исполнительной власти края.

Участниками модели являются: объединения работодателей, работодатели, образовательное и научное сообщество, организации профсоюзов, органы исполнительной власти края, органы местного самоуправления. Дорожной картой и предлагаемой моделью определены основные функциональные и информационные связи участников взаимодействия.

Функциональные связи направлены на то, чтобы все модули развития квалификаций заработали комплексно по каждой отрасли.

Основой региональной модели стали отраслевые рабочие группы, которые отвечают за развитие отраслевых рамок квалификаций, обеспечивают эффективное взаимодействие работодателей, органов государственной власти, образования, координируют работу. На сегодняшний день в каждом отраслевом министерстве определены ответственные за данное направление, и это первый шаг.

К работе должны привлекаться эксперты, обладающие знаниями в развитии отрасли на перспективу.

Важным моментом при создании модели являются **информационные связи:**

широкая разъяснительная работа среди работодателей, работников и потенциальных соискателей по вопросам применения Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и подзаконных актов;

создание открытой информационной среды для всех участников системы квалификаций;

формирование доверия к признанию оценки квалификаций, как со стороны работодателей, так и соискателей.

Сегодня НСК - это консолидация взаимосвязанных и взаимодополняющих элементов, направленных на решение экономических задач региона и страны, основная заслуга эффективности которой зависит от корректности ее внедрения.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ВНЕДРЕНИЯ НСК В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ



Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России

2.2.

: . . , . . , . .



ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ



Развитие инфраструктуры национальной системы квалификаций

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

- создан 16 апреля 2014 г.
- председатель совета: А.Н. Шохин – Президент Российского союза промышленников и предпринимателей
- в состав совета входит Председатель Федерации Независимых Профсоюзов России М.В. Шмаков

Советы по профессиональным квалификациям

В настоящее время Национальным советом образовано 28 советов

Совет по профессиональным
квалификациям

Машиностроение

IT

Строительство
...

Полномочия:

- мониторинг появления новых профессий, изменений в трудовых функциях
- разработка и актуализация профессиональных стандартов
- участие в разработке и актуализации государственных стандартов профессионального образования, программ профессионального образования и обучения
- деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- независимая оценка квалификации

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям действует с апреля 2014 года (Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249).

Основные задачи Национального совета:

разработка предложений Президенту Российской Федерации по определению приоритетных направлений государственной политики в сферах подготовки высококвалифицированных кадров и создания системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включающей независимую оценку квалификации;

координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, а также координация деятельности советов по профессиональным квалификациям;

рассмотрение, проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в том числе касающихся независимой оценки квалификации;

проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов;

рассмотрение ФГОС профессионального образования и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию;

содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций.

Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» (в ред. Указа Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676)

Расширены полномочия Национального совета в части независимой оценки квалификаций.

Определены полномочия Национального совета в отношении СПК:

- Национальный совет принимает решения о создании советов по профессиональным квалификациям, наделении и прекращении их полномочий по вопросам, касающимся развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, включая:
 - мониторинг рынка труда, обеспечение потребности его в квалификациях и профессиональном образовании;
 - разработку и актуализацию профессиональных стандартов и квалификационных требований;
 - организацию независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;
 - экспертизу ФГОС профессионального образования и примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценку их соответствия профессиональным стандартам, подготовку предложений по их совершенствованию;
 - организацию профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.



Официально определены полномочия советов по профессиональным квалификациям и их состав

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 676 от 18 декабря 2016 г. СПК осуществляют:
мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;

организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

проведение экспертизы ФГОС профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию ФГОС и образовательных программ;

организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

В соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» СПК осуществляют:

разработку требований к квалификациям, утверждение оценочных средств для проведения профессионального экзамена;

отбор и наделение полномочиями организаций для выполнения функций центров оценки квалификаций, мониторинг и контроль их деятельности;

решение о выдаче свидетельств о квалификации.

Реестр советов по профессиональным квалификациям (СПК) <http://profstandart.rosmintrud.ru>

Фрагмент Реестра СПК

Наименование СПК	Организация, наделенная полномочиями СПК	Председатель СПК	Сайт СПК
В области сварки	Саморегулируемая организация НП «Национальное Агентство Контроля Сварки»	Алешин Н.П.	http://spks.naks.ru
В области строительства	Национальное объединение саморегулируемых организаций, основанных на членстве лиц, осуществляющих строительство	Ишин А.В.	http://nostroy.ru/
В области железнодорожного транспорта	ОООР железнодорожного транспорта	Шаханов Д.С.	http://www.oorzd.ru/?id=18
В лифтовой отрасли	Федерация лифтовых предприятий	Тишин В.А.	http://sovetlift.ru/
В нефтегазовом комплексе	РСПП, Частное учреждение «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома»	Матлашов И.А.	www.spkngk.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Профессиональные стандарты: нормативная база

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

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

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970)

Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295)

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Особенности 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»

Приказы Минтруда России:

от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта» (с изменениями от 29 сентября 2014 г. № 665н)

от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»

от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

от 30 сентября 2014 г. № 671н «Об утверждении методических рекомендаций по организации» профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов»

от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: НА 23.10.2017 ГОДА
Утверждено – 1086 профессиональных стандарта в 34 областях профессиональной
деятельности, в том числе:

Автомобилестроение	21
Атомная промышленность	72
Деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, мебельное производство	59
Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа	43
Металлургическое производство	95
Образование и наука	5
Ракетно-космическая промышленность	51
Связь, информационные и коммуникационные технологии	40
Сельское хозяйство	22
Сервис, оказание услуг населению	20

Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности	186
Социальное обслуживание	12
Средства массовой информации, издательство и полиграфия	13
Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство	133
Судостроение	26
Транспорт	50
Физическая культура и спорт	11
Финансы и экономика	33
Химическое, химико-технологическое производство	13
Электроэнергетика	35

№ п/п	Код ПС	Область проф. деятельности	Наименование ПС	Реквизиты приказа Минтруда России		Рег. № Минюста России		Дата введения в действие	Ответственная организация
15	16.001	Строительство и ЖКХ	Специалист по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности	756н	20.12.2013	31394	21.02.2014	18.04.2014	Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта
16	16.002	Строительство и ЖКХ	Эксперт по оценке соответствия лифтов требованиям безопасности	753н	20.12.2013	31393	21.02.2014	18.04.2014	
17	16.003	Строительство и ЖКХ	Электромеханик по лифтам	754н	20.12.2013	31417	25.02.2014	02.05.2014	
20	16.004	Строительство и ЖКХ	Специалист по эксплуатации лифтового оборудования	18н	17.01.2014	31535	7.03.2014	02.05.2014	
314	16.037	Строительство и ЖКХ	Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных	1082н	22.12.2014	35563	19.01.2015	30.01.2015	
360	16.049	Строительство и ЖКХ	Диспетчер аварийно-диспетчерской службы	1120н	25.12.2014	35956	10.02.2015	23.02.2015	
361	16.050	Строительство и ЖКХ	Электромеханик по эксплуатации, техническому обслуживанию и ремонту эскалаторов и пассажирских конвейеров	1160н	26.12.2014	35750	27.01.2015	09.02.2015	
362	16.051	Строительство и ЖКХ	Специалист по оборудованию диспетчерского контроля	1123н	25.12.2014	35729	26.01.2015	08.02.2015	
403	16.052	Строительство и ЖКХ	Монтажник лифтов, платформ подъемных для инвалидов, поэтажных эскалаторов	1178н	26.12.2014	35740	27.01.2015	09.02.2015	
668	17.029	Транспорт	Работник по эксплуатации, ремонту и техническому обслуживанию канатных дорог	1061н	21.12.2015	40768	25.01.2016	09.02.2016	
669	40.112	Сквозные виды профессиональной деятельности	Работник по монтажу и наладке подъемных сооружений	1056н	21.12.2015	40679	21.01.2016	06.02.2016	
670	40.113	Сквозные виды профессиональной деятельности	Работник по эксплуатации, ремонту и обслуживанию подъемных сооружений	1062н	21.12.2015	40743	25.01.2016	08.02.2016	

ПРОГРАММНО-АППАРАТНЫЙ КОМПЛЕКС «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ» <http://profstandart.rosmintrud.ru>



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
[Перейти на официальный сайт](#)

В Москве: Чт, 11.05.2017, 14:56

[Карта сайта](#) [Войти на сайт](#) [Зарегистрироваться](#) [Версия для слабовидящих](#)

Реестр уведомлений о разработке/ пересмотре профессиональных стандартов

Справочники и классификаторы и базы данных

Национальный реестр профессиональных стандартов

Нормативные правовые акты

Программно-аппаратный комплекс "Профессиональные стандарты" > [Главная страница](#)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

[Подать уведомление о разработке профессионального стандарта](#)

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

-  [МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ](#)
-  [НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ](#)
-  [ФНИИ ТРУДА](#)
-  [Российский союз промышленников и предпринимателей](#)
-  [Федерация Независимых Профсоюзов России](#)
-  [Национальное агентство развития квалификаций](#)
-  [СПРАВОЧНИК ПРОФЕССИЙ](#)
-  [Информационно-аналитическая платформа для проведения опросов](#)
-  [Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации](#)
-  [Портал разработки профессиональных стандартов и квалификаций](#)

ПРОГРАММА ОФОРМЛЕНИЯ ПРОЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

[Скачать программу](#)

Для запуска программы необходимо скопировать папку программы на жесткий диск компьютера.

Для работы программы необходимо, чтобы на компьютере была установлена Java, версии не ниже 1.5. Если на компьютере не установлена Java, программа выведет соответствующее сообщение.

Для установки Java необходимо перейти на сайт <https://www.java.com/ru/>, скачать и установить последнюю версию Java.

Запускающий файл ps.exe.

Обратите внимание на то, что в программе промежуточные результаты сохраняются не в формате Word, а в формате XML, и только после окончания редактирования генерируется документ Word.

Будьте внимательны! Изменения, внесенные в документ Word не будут учтены в программе, т.е. нельзя исправить что-то в документе Word и вернуться к правкам в программе. Все исправления должны вноситься через программу.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ, ПЛАНИРУЕМЫЕ К РАЗРАБОТКЕ В 2017 ГОДУ

[Перечень профессиональных стандартов, планируемых к разработке в 2017 году](#)

[Результаты проведения аукционов по разработке профессиональных стандартов](#)

ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБСУЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

- [Об утверждении профессионального стандарта «Механизатор \(докер-механизатор\) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах»](#)
- [Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обеспечению охраны медицинских организаций»](#)
- [Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области производства сахаристых продуктов»](#)
- [Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по производству спирта этилового»](#)
- [Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по контролю качества пищевой продукции»](#)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: МЕХАНИЗМЫ РАЗРАБОТКИ И АКТУАЛИЗАЦИИ

Определение потребности в профессиональных стандартах

Советы по профессиональным квалификациям, профессиональные сообщества, крупные компании, объединения малых предпринимателей

Организация разработки профессиональных стандартов

За счёт бюджетных средств и собственных средств работодателей

Экспертная оценка, общественное обсуждение (4 этапа)

- ✓ На этапе подготовки проекта профессионального стандарта разработчик обязан провести его профессионально-общественное обсуждение
- ✓ После внесения в Минтруд России проект размещается для общественного обсуждения на сайте <http://regulation.gov.ru/> и направляется в федеральные органы исполнительной власти
- ✓ Федеральные органы исполнительной власти представляют заключение в Минтруд России
- ✓ Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям осуществляет экспертную оценку проектов профессиональных стандартов и рекомендует их к утверждению, отклонению или доработке

Утверждение Минтрудом России одобренных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и регистрация в Минюсте России

Утвержденные Минтрудом России профстандарты направляются для учёта при формировании/актуализации ФГОСов в Минобрнауки России

Сайт разработки профессиональных стандартов <http://pst-c.ru>

**РАЗРАБОТКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ
И КВАЛИФИКАЦИЙ**

[Вход](#) [Регистрация](#) [Справка](#)

[Новости](#) [Пользователи](#) [Профессиональные стандарты](#) [Форум](#)

Портал разработки профессиональных стандартов и квалификаций

Логин

Пароль

ВОЙТИ

Направления применения профессиональных стандартов

- **Применение профессиональных стандартов работодателями** (статья 195.5 Трудового кодекса Российской Федерации)
- **Формирование Справочника профессий** (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832, в ред. приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46)
- **Применение профессиональных стандартов гражданами при выборе профессии**
- **Формирование ФГОС** (пункт 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)
- **Разработка основных и дополнительных профессиональных образовательных программ**
- **Независимая оценка квалификации** (статья 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)
- **Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ работодателями** (статья 96 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)



ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

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.

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.

НАПРАВЛЕНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Профессиональные стандарты применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач:

- определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации
- определение трудовых функций работников, трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий
- правильного подбора и расстановки кадров
- разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников
- разработка штатных расписаний, должностных инструкций;
- аттестация работников;
- организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников

Мониторинг применения профессиональных стандартов

Анкетирование организаций: <http://opros.rosmintrud.ru>

Соотношение профессиональных стандартов и квалификационных справочников

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

В случае, если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В этой связи изменения в наименованиях должностей (профессий рабочих, специальностей) не требуется.



Наименования должностей

- Структурой профессионального стандарта предусмотрено описание квалификационных характеристик по одной или нескольким обобщенным функциям с указанием возможных наименований должностей. Перечень в позиции «Возможные наименования должностей» не является исчерпывающим или закрытым.
- Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании. Необходимость изменения локальных актов (штатное расписание, правила трудового распорядка, должностные инструкции, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на замещение вакантных должностей, а также документы, включающие аналогичные требования и положения, утверждаемые работодателем) при внедрении профессиональных стандартов определяется работодателем.
- Если в разделе «Возможные наименования должностей» профессионального стандарта нет наименований заместителей руководителей, то их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей.



Наименования должностей

- Структурой профессионального стандарта предусмотрено описание квалификационных характеристик по одной или нескольким обобщенным функциям с указанием возможных наименований должностей. Перечень в позиции «Возможные наименования должностей» не является исчерпывающим или закрытым.
- Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании. Необходимость изменения локальных актов (штатное расписание, правила трудового распорядка, должностные инструкции, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на замещение вакантных должностей, а также документы, включающие аналогичные требования и положения, утверждаемые работодателем) при внедрении профессиональных стандартов определяется работодателем.
- Если в разделе «Возможные наименования должностей» профессионального стандарта нет наименований заместителей руководителей, то их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей.



Траектории образования и обучения

В профессиональном стандарте указаны требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения ОТФ и ТФ, а не требования к конкретным должностям.

Требования к конкретной должности определяются, исходя из того, выполнение каких трудовых функций предполагается по данной должности.

Поэтому в профессиональном стандарте могут указываться разные образовательные траектории, и работник может соответствовать требованиям одной из них. Это положение действует и в отношении требований к опыту практической работы, указанных в профессиональном стандарте.



Обязательность применения профессиональных стандартов

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Кодекс) устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах в случаях:

согласно части второй статьи 57 Кодекса наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В остальных случаях эти требования носят **рекомендательный** характер.

Особенности применения профессиональных стандартов организациями бюджетной сферы

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Особенности 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»

Разработка планов по организации применения профессиональных стандартов, содержащих в том числе:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, в том числе по вопросам:
 - подбора и расстановки кадров;
 - трудовых функций работников, разработки штатных расписаний, должностных инструкций;
 - подготовки, ДПО работников;
 - аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников.

Переход на профессиональные стандарты – до 2020 года.

Этапы применения профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов

Наименования должностей/ профессий

Обязательность применения
(предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений ст. 57 ТК РФ)

Строгое соответствие с наименованием
профессии/ должности в ЕКС, ЕТКС
или ПС

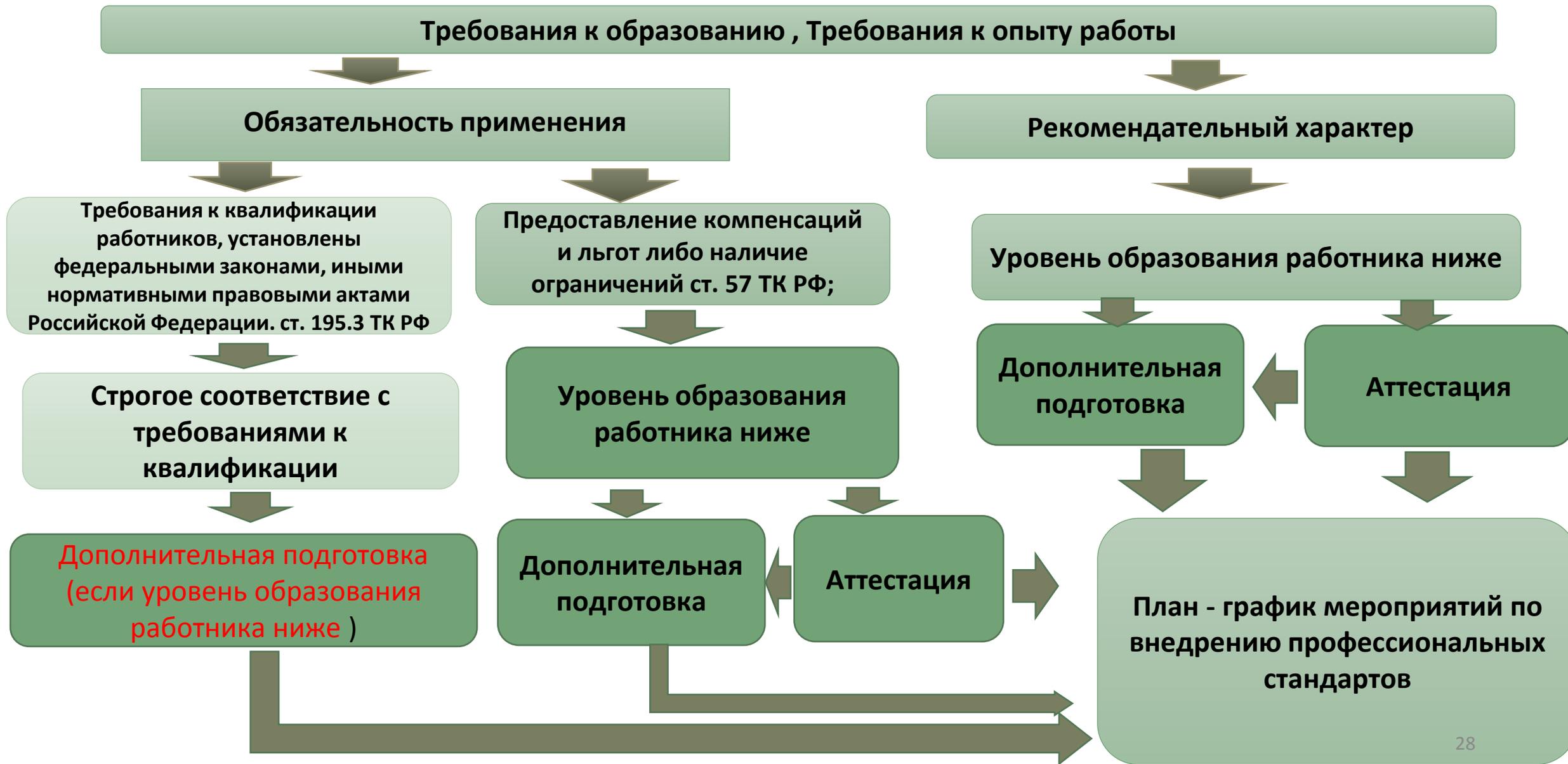
Особый случай
Если в разделе «возможные наименования
должностей, профессий»
профессионального стандарта нет
наименования должности/ профессии

Рекомендательный характер

Наименование профессии/должности
работодатель определяет
самостоятельно

в Минтруд России или СПК при Национальном
совете с предложением о внесении данной
должности/профессии в соответствующий
раздел профессионального стандарта

Применение профессиональных стандартов



Результаты исследования применения профессиональных стандартов организациями

Участие в опросе:

Ок. 690 организаций, 74 субъекта РФ

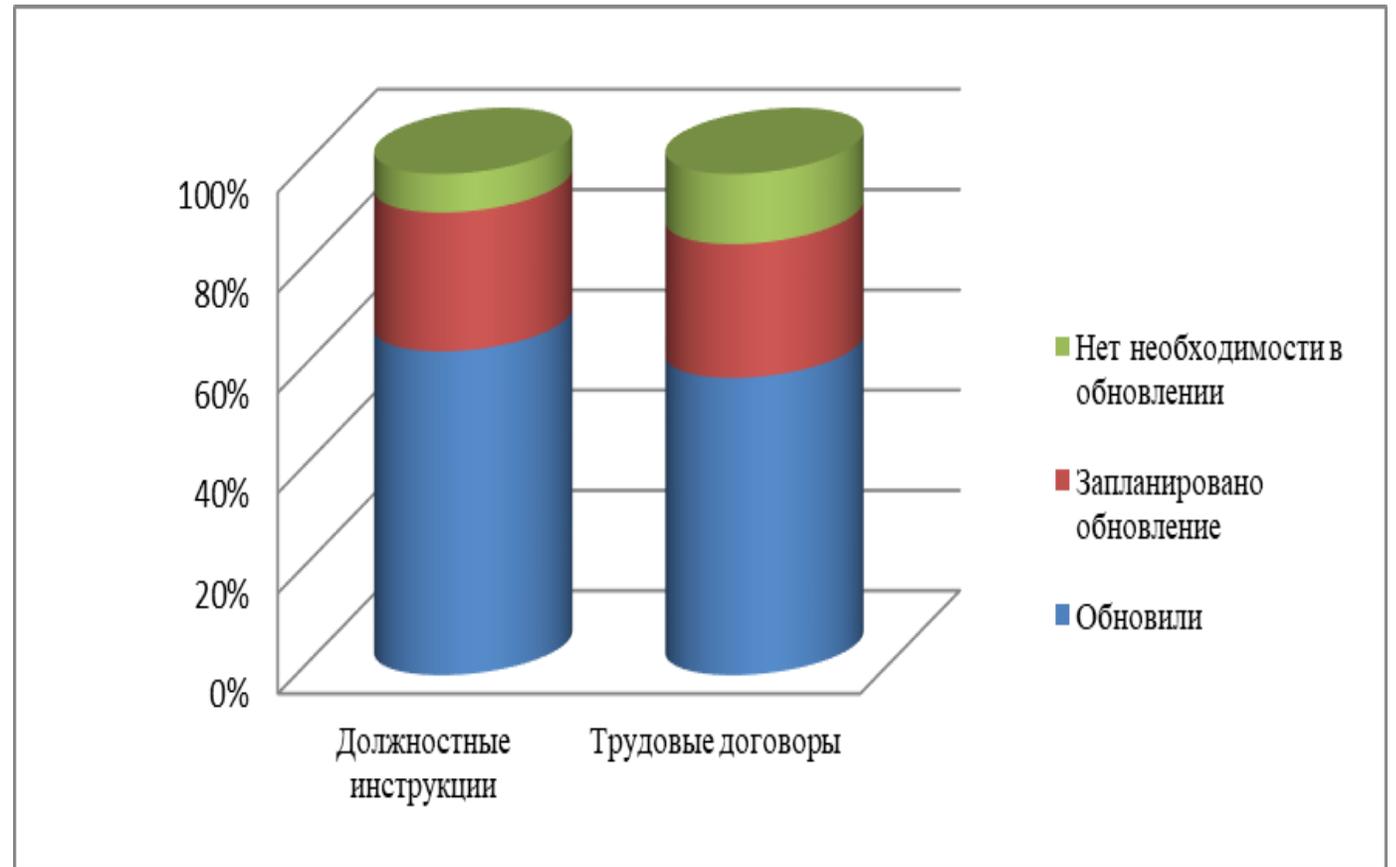


Результаты опроса организаций

Изменение локальных нормативных документов организации по результатам внедрения профессиональных стандартов работников сферы социального обслуживания

- 92,3% - указали на внесение изменений (запланировали внесение соответствующих изменений) в должностные инструкции соответствии с требованиями профессиональных стандартов.
- 7,4% - не видят необходимости изменений указанных документов.
- Подобная ситуация с внесением изменений в трудовые договоры - 86,0% и 14,0%, соответственно

В опросе приняли участие ок. 4900 работников организаций сферы социального обслуживания из 82 субъектов Российской Федерации



Практика применения профессиональных стандартов

Проблемы, выявленные при применении профессиональных стандартов в сфере труда:

- недостаточная информированность пользователей (руководителей организаций, специалистов по управлению персоналом, граждан);
- в некоторых случаях неполное соответствие профессиональных стандартов, требованиям соответствующих нормативных правовых актов; потенциальный риск нарушения прав работников;
- расхождение квалификационных требований в профессиональных стандартах и квалификационных справочниках (ЕТКС, ЕКС);
- недостаточная ориентация кадровых служб в нормативных правовых документах, регулирующих деятельность работников;
- отсутствие профессиональных стандартов для «своих» работников;
- соотношение профессиональных стандартов и должностных обязанностей работников;
- несоответствие квалификации работников положениям профессионального стандарта;
- недостаточная мотивация руководителей организаций, кадровых служб при применении профессиональных стандартов.

Необходимость существенного повышения роли советов по профессиональным квалификациям в разработка профстандартов (начиная с согласования уведомлений на разработку профстандартов).

Советы по профессиональным квалификациям созданы не во всех областях профессиональной деятельности.

Какая помощь необходима регионам для внедрения профессиональных стандартов?

- разработать недостающие и актуализировать утвержденные профессиональные стандарты с позиций активного диалога между разработчиками стандартов и практиками;
- разработать методические рекомендации по применению профессиональных стандартов, в том числе для руководителей организаций;
- разработать примерные нормативные документы, соответствующие специфике организации;
- обобщить передовой опыт внедрения профессиональных стандартов;
- обеспечить методическое сопровождение, разъяснительную работу по внедрению профессиональных стандартов (проведение семинаров, круглых столов, вебинаров);
- создать в регионе рабочую группу и распределить апробацию профессиональных стандартов по учреждениям.

Информационно-методическая поддержка применения профессиональных стандартов

Минтруд России ведет **Реестр профессиональных стандартов**, который размещается на сайте «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>). Здесь же размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

- Типовые ответы на вопросы по профстандартам размещены на сайте Минтруда России в разделе трудовые отношения - <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>

Ежемесячно ВНИИ труда проводит бесплатные семинары/вебинары по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов. Регистрация на сайте «Профессиональные стандарты» и сайте ВНИИ труда - <http://www.vcot.info/standards>

«Горячая линия» - задать вопрос на сайте «Профессиональные стандарты»

**Государственный информационный ресурс
«Справочник профессий»**



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



СПРАВОЧНИК
ПРОФЕССИЙ

НОРМАТИВНЫЕ
ДОКУМЕНТЫ

ПОЛЕЗНЫЕ
ССЫЛКИ

ОПРОСЫ

НОВОСТИ И
СТАТЬИ

О СПРАВОЧНИКЕ
ПРОФЕССИЙ

КОНТАКТЫ

ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ



Лучшие по профессии: конкурсы и олимпиады



Многопрофильная
инженерная
олимпиада
«Звезда»



МНОГОПРОФИЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРНАЯ
ОЛИМПИАДА «ЗВЕЗДА»



КОНКУРС «РАДИОЭЛЕКТРОНИКА БУДУЩЕГО»



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЧЕМПИОНАТ «МОЛОДЫЕ
ПРОФЕССИОНАЛЫ»



ВСЕРОССИЙСКАЯ ОЛИМПИАДА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОФЕССИЯМ И
СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Справочник востребованных и перспективных профессий

<http://spravochnik.rosmintrud.ru>

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»

«Статья 16.3. Государственный информационный ресурс "Справочник профессий»

Определен порядок формирования и применения Справочника профессий:

Справочник - базовый государственный информационный ресурс, содержащий информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях;

формирование Справочника осуществляется с участием объединений работодателей, работодателей, объединений профессиональных союзов; объединений и ассоциаций, представляющих профессиональные сообщества; организаций, осуществляющих образовательную деятельность, научных организаций, федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

порядок формирования, ведения и актуализации Справочника и перечень содержащейся в нем информации устанавливаются Правительством Российской Федерации.

информация, содержащаяся в справочнике профессий, может применяться:

федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при подготовке документов по вопросам обеспечения кадрового потенциала в области развития сфер экономики и субъектов Российской Федерации;

заинтересованными лицами, указанными в пункте 2 настоящей статьи, при обеспечении непрерывности и сбалансированности процесса подготовки кадров, в том числе опережающей подготовки;

гражданами при планировании трудовой деятельности, выборе профессии, образовательных программ и направлений самообразования;

работодателями, иными заинтересованными лицами при формировании предложений по разработке и актуализации профессиональных стандартов.

доступ к информации, содержащейся в справочнике, осуществляется на безвозмездной основе.

Перечень информации, содержащейся в государственном информационном ресурсе «Справочник профессий» <http://spravochnik.rosmintrud.ru>

1. Наименование профессии (специальности, должности)
2. Наименование области профессиональной деятельности
3. Характеристика профессии (специальности, должности) - краткое описание профессии, с учетом трудовых функций и опыта работы, профессиональное образование и обучение, сфера применения профессии
4. Наименование профессионального стандарта (при наличии, со ссылкой на сайт «Профессиональные стандарты»)
5. Перечень квалификаций (со ссылкой на Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций)
6. Сведения о квалификационных справочниках и общероссийских классификаторах, в которых содержится описание профессии (ОКЗ, ЕКС, ЕТКС, ОКПДТР)
7. Сведения о требованиях к квалификации, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, актами Банка России, иных органов и организаций
8. Наименование федерального государственного образовательного стандарта профессионального образования по профессиям, специальностям и направлениям подготовки
9. Наименование совета по профессиональным квалификациям (при наличии)
10. Возможность прохождения независимой оценки квалификации в соответствии с законодательством Российской Федерации
11. Дополнительная информация о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях

Специалист по интернет-маркетингу

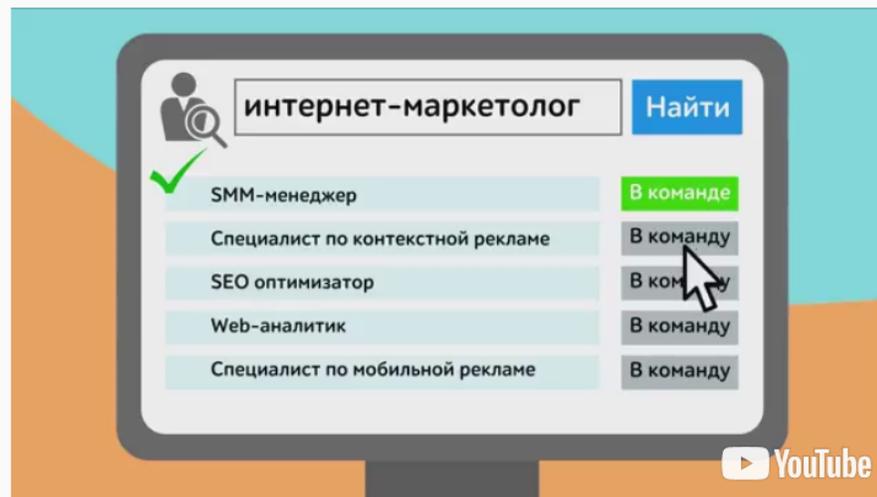
🏠 → Справочник профессий → Специалист по интернет-маркетингу

- Профессиональный стандарт
- Должности
- ФГОС
- Профильный совет по профессиональным квалификациям

Работа в России
Общероссийская база вакансий

Описание профессии

Проводит подготовительные работы и реализует стратегии поискового, медийного, контекстно-медийного и социального продвижения в Интернете.



Профессиональное образование и обучение

Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена. Высшее образование (бакалавриат, магистратура).

- **★ Топ-50**
Специалист по информационным ресурсам
- **▼ Стандарты и компетенции Ворлдскиллс Россия:**
09 IT Software Solutions for Business (Программные решения для бизнеса)
- **ЕТКС/ЕКС**
ЕКС, разделы
«Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» и
«Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях»
- **ОКЗ**
2434 Специалисты по сбыту

**Постановление Правительства Российской Федерации от 18 мая 2017 г.
№ 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного
информационного ресурса «справочник профессий»**

Росстат

Информация о численности и начисленной заработной плате работников организаций, а также о численности работников организаций и потребности в рабочей силе по профессиональным группам

Минобрнауки России

Информация об утвержденных ФГОС, приказах об утверждении (изменении) перечней профессий, специальностей и направлений подготовки с указанием квалификации, присваиваемой по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки

**Министерства и
ведомства**

Информация о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях с учетом развития секторов экономики

Советы по профессиональным квалификациям, работодатели, профсоюзы, проф.сообщества, АСИ, «Молодые профессионалы», региональные площадки, образовательные и научные организации, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, другие заинтересованные участники

Участие в ежегодных опросах и экспертных обсуждениях (с использованием информационно-аналитической платформы)

Мониторинг развития профессионально-квалификационной сферы с использованием технологий Big Data

Источники информации:

базы вакансий, в частности,

сайты органов исполнительной власти, крупнейших компаний, данные Росстата



Автоматизированная система мониторинга развития профессионально-квалификационной сферы

Данные по вакансиям, в том числе информация о:

- средней заработной плате по профессии (в отрасли);

- продолжительности действия вакансий по различным профессиям;

- дополнительных требований работодателей по профессиям и других параметрах.

Возможность получения аналитических срезов в разрезе отраслей, профессий, образовательных стандартов и других параметров.

Возможность проведения многомерного анализа данных в разрезах субъектов Российской Федерации.

Возможность построение прогноза развития профессионально-квалификационной сферы.



Мониторинг развития профессионально-квалификационной сферы



Общая таблица | Динамика вакансий на рынке труда | Вакансии в разрезе отраслей | Рейтинг регионов | Рейтинг отраслей | Карта распределения вакансий | Зарплата

Мониторинг развития профессионально-квалификационной сферы

Cube Pivot

Общая таблица

Отрасль по справочнику профессий	Год ↓		Месяц ↓		2017		2018	
	Январь		Февраль		Март		Апрель	
	Вакансии	Средняя заработная плата						
Авиастроение	77	19 853,81	83	19 601,52	85	19 813,70	85	19 813,70
Автомобилестроение	128	19 853,81	138	19 601,52	141	19 813,70	141	19 813,70
Административно-управленческая и офисная деятельность	72	22 035,93	72	22 390,36	74	22 617,93	74	22 617,93
Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн	257	19 853,81	275	19 601,52	282	19 813,70	282	19 813,70
Атомная промышленность	51	19 853,81	55	19 601,52	56	19 813,70	56	19 813,70
Деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, мебельное производство	70	18 990,00	72	19 403,00	76	19 032,55	76	19 032,55
Добыча, переработка угля, руд и других полезных ископаемых	30	30 002,15	33	30 615,11	34	30 326,79	34	30 326,79
Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа	30	30 002,15	33	30 615,11	34	30 326,79	34	30 326,79

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ



ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В ОБЛАСТИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

- Федеральный закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
- Федеральный закона от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» - регулирование порядка направления работодателями работников на прохождение оценки квалификации, а также предоставления гарантий и компенсаций в период прохождения оценки квалификации
- Федеральный закона от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации», предполагающий меры:
 - ✓ для РАБОТОДАТЕЛЕЙ - включение в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, затрат на оценку квалификации работников;
 - ✓ для СОИСКАТЕЛЕЙ - право на получение налогового вычета.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

- Оценка квалификации – право, а не обязанность
- Добровольность участия
- Независимую оценку проводит независимая организация
- Распространяется на работников, за исключение некоторых категорий:
не распространяется на тех работников, для которых ТК РФ вводит особенности регулирования труда (педагогические работники и некоторые другие)



УТВЕРЖДЕНЫ ДОКУМЕНТЫ

- ✓ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2016 г. № 2348-р об осуществлении от имени Российской Федерации функций и полномочий учредителя автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций»
- ✓ Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»
 - *Профессиональный экзамен проводится ЦОК для подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации.*
 - *Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.*
 - *Проведение профессионального экзамена осуществляется в соответствии с оценочными средствами, утвержденными СПК.*
 - *Профессиональный экзамен считается успешно пройденным, если соискателем достигнут результат, соответствующий критериям оценки, определенным оценочными средствами для проведения независимой оценки квалификации.*
 - *СПК проверяет и признает результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче соискателю ЦОК свидетельства о квалификации или заключения о прохождении профессионального экзамена.*
 - *ЦОК на основании решения СПК оформляет и выдает соискателю свидетельство о квалификации или заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя.*



УТВЕРЖДЕНЫ ПРИКАЗАМИ МИНТРУДА РОССИИ

1. «Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий» (приказ № 758н от 19.12.2016)
2. «Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий» (приказ № 759н от 19.12.2016)
3. «Об утверждении формы бланка свидетельства о квалификации и приложения к нему, технических требований к бланку свидетельства о квалификации, порядка заполнения бланка свидетельства о квалификации и выдачи дубликата свидетельства о квалификации, а также формы заключения о прохождении профессионального экзамена» (приказ от 12.12.2016 № 725н)
4. «Об утверждении образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления» (приказ от 2.12.2016 № 706н)
5. «Об утверждении Положения об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации» (приказ от 1.12.2016 № 701н)
6. «Об утверждении Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации» (приказ от 12.12.2016 № 726н)
7. «Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации» (приказ от 1.11.2016 № 601н)
8. «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре» (приказ от 15.11.2016 № 649н)
9. «Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации» (приказ от 14.12.2016 № 729н)

Независимая оценка квалификации

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»



Структура независимой оценки квалификаций

Регулятор:

Минтруд России, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

- Подзаконные акты;
- Отбор участников независимой оценки квалификаций;
- Мониторинг и контроль деятельности участников независимой оценки квалификаций

Оператор: НАРК

- Ведение информационных ресурсов;
- Сбор и обработка мониторинговой информации;
- Поддержка независимой оценки квалификаций в регионах

Советы по профессиональным квалификациям и центры оценки квалификаций

- Организационно-методическое обеспечение проведения оценки квалификаций;
- Проведение профессиональных экзаменов

РЕЕСТР СВЕДЕНИЙ О ПРОВЕДЕНИИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

<https://nok-nark.ru>

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации

[Советы по профессиональным
квалификациям](#)

[Центры оценки квалификаций](#)

[Сведения о квалификациях](#)

[Оценочные средства](#)

[Свидетельства и заключения о
квалификации](#)

[Подать апелляцию](#)



РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ КВАЛИФИКАЦИЙ

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

<http://nspkrf.ru/>

- решения, документы, информация о Советах по профессиональным квалификациям

Сайт «Справочник профессий»

<http://spravochnik.rosmintrud.ru>

Сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты»

<http://profstandart.rosmintrud.ru>

- методическая информация о разработке и применении профессиональных стандартов;
- реестр профессиональных стандартов

Программно-методический комплекс по разработке профессиональных стандартов

<http://pst-c.ru>

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций

<http://nok-nark.ru>

Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» (разработка оценочных средств)

<http://kos-nark.ru>

Информационно-аналитическая платформа «Опросы» (мониторинг развития профессий)

<http://opros.rosmintrud.ru>

2.3. Основные направления применения профессионально-квалификационной структуры и профессиональных стандартов

Автор статьи: Машукова Наталья Дмитриевна, канд. экон. наук, гл. эксперт НИУ ВШЭ, Член Комитета ТПП Российской Федерации по содействию профессиональному и бизнес образованию, Эксперт Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

В настоящее время в организациях различных отраслей экономики актуализируются вопросы, связанные с решением проблем по применению профессиональных стандартов (далее - ПС), разработанных в рамках широкомасштабной российской акции, по формированию и развитию национальной системы квалификаций. Поэтому, предметом нашего рассмотрения является анализ концепции формирования, применения и актуализации системы квалификаций, в том числе, в отраслевом разрезе.

Развитие российской экономики, воздействует на изменения рынка труда и предопределяет необходимость формирования работника как субъекта труда, соответствующего этим требованиям. Очевидно, что такие тенденции связаны с развитием науки и технологий, инноваций, формированием новых рынков, появлением новых продуктов и услуг, что является характерным для экономики последних десятилетий.

В свою очередь, процессы глобализации, происходящие в сфере труда также интенсивно влияют на формирование и развитие новых квалификационных требований по профессиям (например, конкурсы «WorldSkillsInternational»)¹, что определяет тенденции, проецирующие соответствующие изменения в профессиональной подготовке работников. Эти процессы находятся в непрерывном развитии и взаимодействии и требуют пристального внимания и изучения. Ключевые факторы изменений в области науки и технологий в дальнейшем все более активно будут влиять на развитие новых компетенций.

В целом характерной чертой в будущем будет умение быстро адаптироваться в условиях новых технологических и производственных процессов, непрерывно обновлять имеющиеся знания умения и навыки, компетенции на протяжении всей жизни.

В последние десятилетия в России происходят серьезные изменения в области развития трудовых ресурсов. Они связаны с процессами глобализации и с изменениями в системе разделения труда; возникновением новых форм кооперации; формированием новых стратегий развития крупного, среднего и малого бизнеса. На первый план выходят проблемы,

¹WorldSkillsInternational (WSI) — международная некоммерческая ассоциация, целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру, популяризация рабочих профессий через проведение международных соревнований по всему миру.

связанные с основными аспектами, влияющими на процесс ускорения внедрения новых технологий, - это изменение требований к компетенциям работников и перестройка деятельности организаций в ответ на вызовы, связанные с процессами научного и информационного развития.

Наиболее ярко выявляется необходимость формирования ряда следующих умений, навыков и компетенций:

- применение принципов стратегического видения, т.е. системы взглядов на миссию компании, ее ценности, культуру, корпоративную идеологию, стратегию развития продукта/объекта в будущем;

- применение мультидисциплинарных знаний на практике;

- применение принципов производственной системы для обеспечения полной прослеживаемости всех этапов подготовки и управления производством;

- прогнозирование будущих технологических процессов, а также возможности коммерциализации научных достижений;

- формирование субъектности поведения, т.е. активного влияния на реализацию своего будущего развития, выработки определенной позиции в рамках профессиональной компетентности.

Новые экономические условия формируют рынок труда и требуют создания современных механизмов его регулирования, повышения профессионально-квалификационного уровня трудовых ресурсов, непрерывного приведения квалификации, приобретенной работником ранее, в соответствие с изменяющимися квалификационными требованиями или доведение до уровня, требуемого для работы в обновленных условиях.

Следовательно, самый долгосрочный из ресурсов - человеческий может и должен эффективно использоваться в организациях для достижения поставленных целей и задач в рамках бизнес- процессов. Поэтому, соответствующая концепция управления трудовыми ресурсами, направленная на повышение производительности и качества труда, закладывается в стратегию развития организации и является наиболее важным направлением в ее деятельности.

Формирование профессионально-квалификационной структуры(далее - ПКС) и системы ПС напрямую связано с развитием науки, техники, информационно-коммуникационных технологий, форм и методов организации производства, что в свою очередь оказывает влияние на необходимость их непрерывной актуализации. Поэтому в организациях периодически пересматриваются квалификационные требования, а компетентность персонала рассматривается в контексте способности и готовности эффективно применять знания и умения, удовлетворять стандартам качества на практике.

Эволюция профессий и профессиональных квалификаций требует современного подхода к их классификации, поэтому нормативная база, регламентирующая сферу труда, также нуждается в непрерывном обновлении. В частности, появляется необходимость внесения изменений в

перечень профессий, в содержание квалификационных требований, которые диктуются современными требованиями рынка труда.

Дальнейшие рассуждения, связанные с построением отраслевых квалификационных структур, представлены исходя из практики разработки ПКС и ПС в организациях ряда наукоемких отраслей экономики.

Следует отметить, что все проектные работы осуществлялись в тесном взаимодействии с представителями организаций, объединенных рамками определенной отрасли экономики. Прежде всего, определялся формализованный контекст бизнес-процесса по созданию продукта/предоставлению услуги, в котором формировались ПКС и отраслевая рамка квалификаций (далее - ОРК).

Поэтому исследования начинались с построения жизненного цикла процесса (далее – ЖЦП) производства продукта/предоставления услуги. Эта работа предполагает объединения усилий представителей ряда организаций, участвующих в реализации всего технологического цикла производства продукта или выпускающих аналогичную продукцию.

Разработка ЖЦП начинается с анализа специфики деятельности организаций с целью определения тех направлений, которые в совокупности дают представления о технологическом цикле производства продукта, т.е. формирования его унифицированной структуры.

Представители организаций, работая в команде, разрабатывают версию ЖЦП, включая:

- перечень направлений деятельности, составляющих технологический цикл производства продукта /предоставления услуги;

- формализованное описание содержания деятельности по каждому направлению, включенному в технологический цикл;

- определение перечня профессий по каждому направлению деятельности;

- определение участников технологических процессов по каждой профессии с указанием формализованных должностей, соответствующих уровням и видам их ответственности (квалификационные уровни).

Формирование свода направлений деятельности, объединенных в единый технологический цикл, является необходимым условием для определения всех участников, реализующих трудовые функции в соответствии с технологическими процессами. Такое распределение позволяет эмпирически определить количество профессий, участвующих в реализации технологического цикла, осуществить их ранжирование по квалификационным уровням, а также сформулировать формализованные требования к профессиональным компетенциям на основе дескрипторов ОРК.

Построение ЖЦП, определяя контекст создания продукта, дает возможность осуществить визуализацию процесса его производства, включающего, с одной стороны, последовательно связанные между собой направления производственной деятельности, а, с другой, участников

технологических процессов, квалификация которых ранжирована по уровням с указанием формализованных должностей.

Следовательно, ЖЦП производства продукта/предоставления услуги становится объективной основой для последующей разработки отраслевой ПКС и квалификационных требований по профессиям. Таким образом, ПКС – это систематизированный в рамках ЖЦП перечень профессий, ранжированных по квалификационным уровням с учетом видов ответственности и указанием формализованных должностей в соответствии с направлениями профессиональной деятельности.

Такое структурирование показывает актуальность разработки ПКС как инструмента, позволяющего проанализировать структуру персонала организации, оценить уровень совокупной компетентности, направления и формы его дальнейшего совершенствования и развития в рамках требований бизнес-процессов.

В свою очередь разработка ПКС дает основание для последующего формирования квалификационных требований и компетенций по профессиям, что составляет основу для разработки отраслевых ПС, отражающих функциональные обязанности и компетенции, необходимые для обеспечения качества труда при реализации технологических процессов.

Опыт разработки ПС в отдельных корпорациях показал, что последовательность разработки ПС включает ряд следующих этапов:

- определение специфики каждого направления деятельности в соответствии с технологическими процессами в рамках ЖЦП с целью определения перечня профильных профессий;

- формирование траекторий профессий и основных квалификационных требований в рамках реализации технологических процессов;

- формирование соответствующих компетенций по каждой профессии как совокупности знаний, умений, навыков, реализуемых в рамках технологических процессов.

В целом по результатам анализа отраслевых ПКС и ПС предполагается решение в организациях ряда следующих задач:

- оптимизация и совершенствование ПКС персонала организации;

- определение потребности в трудовых ресурсах;

- перераспределение трудовых ресурсов;

- проведение аудита компетенций персонала;

- формирование новых компетенций по профессиям;

- формирование требований для подготовки кадрового резерва;

- формирование и совершенствование системы мотивации персонала;

- совершенствование системы развития персонала.

Отсюда следует вывод, что системный подход к формированию отраслевой нормативной документации (ЖЦП, ОРК, ПКС, ПС) дает возможность функционально решать вопросы планирования, реализации и сопровождения бизнес-процессов.

Следует отметить, что среди основных целей создания российской

системы ПС – развитие профессионализма работников на основе достижения ими уровня профессиональной компетентности, соответствующей современным требованиям рынка труда, ориентированного на устойчивое экономическое развитие. Поэтому ПС как нормативный документ, отражающий сущность профессии и устанавливающий шкалу профессиональных требований по квалификационным уровням должен отвечать как требованиям работодателей, так и ожиданиям работников.

Все квалификационные требования по профессии формируются на основе анализа практического опыта работы экспертов и специалистов организаций, научных и технологических достижений в исследуемой области, что позволяет учесть основные аспекты развития, такие как:

- процессы оптимизации производства, совершенствования рабочих мест; развитие принципов производственной системы, системы менеджмента качества;

- результаты внедрения передового международного и российского опыта в профессиональной области;

- формирование и развитие новых профессий, квалификаций и компетенций;

- результаты внедрения исследовательской, рационализаторской и изобретательской деятельности;

- актуализация нормативной базы в профессиональной области;

- процессы совершенствования внутренних и внешних коммуникаций в производственной деятельности, организации командной работы;

- формирование условий для реализации творческого потенциала персонала, признания ответственности работников за результат профессиональной деятельности в рамках квалификационной компетентности.

Таким образом, концепция формирования требований по профессии предполагает при разработке ПС принятия следующего подхода:

- квалификационные требования по профессиям формируются на основе знаний экспертов и ведущих специалистов, а также на результатах аналитических обследований в организациях отрасли экономики с учетом обеспечения репрезентативности выборки;

- квалификационные требования отражают передовой российский и зарубежный опыт работы в определенной профессиональной сфере, а также учитывают компетенции, ориентированные на новации, перспективные технологии, применение новой техники;

- объемы данных, полученных по результатам исследований достаточны для выявления основных характеристик, функций и компетенций по профессиям, а также являются необходимыми и достаточными при их применении с учетом качественного выполнения работ в соответствии с требованиями отраслевых международных стандартов.

Важно отметить, что компетенции, указанные в ПС представляют собой минимально необходимые, но достаточные требования для

обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ. В свою очередь организации могут дополнять и ужесточать требования стандартов с учетом специфики производства, обеспечивающей его конкурентоспособность. Таким образом, в ПС определяются базисные требования по профессиям, которые соответствуют современному уровню научно-технологического развития, а также являются основой для формирования новых и дополнительных компетенций, проявляющихся при реализации инновационных технологий, новых принципов организации производства, новой организации труда и т.д.

В заключении следует отметить, что представленный подход к разработке ПС дает ряд преимуществ работникам и работодателям:

работнику предоставляется возможность идентифицировать свои компетенции в рамках требований квалификационного уровня с целью дальнейшего развития профессиональных знаний, умений и навыков; получать ориентиры для профессионального роста; повышения уровня квалификации его подтверждения сертификатом компетентности;

работодатели получают критерии для оценки компетентности персонала и планирования развития его профессионального уровня; активизации процессов мотивации; повышения производительности и качества труда и, следовательно, достижения экономической эффективности организации. Кроме того, работодатели получают возможность контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества труда.

Таким образом, система профессиональных квалификаций решает важные задачи по развитию трудовых ресурсов страны и выполнению социально-экономической функции, направленной на повышение производительности и качества труда.

Основные направления применения профессионально-квалификационной структуры и профессиональных стандартов

Машукова Наталья Дмитриевна
гл. эксперт НИУ ВШЭ, к.э.н.
e-mail: nmashukova@hse.ru
8 (495) 772-95-90 д.123-23

Основные вопросы

1. Опыт разработки отраслевых профессионально-квалификационных структур и профессиональных стандартов в рамках жизненных циклов процесса
2. Профессионально-квалификационная структура: ее назначение и преимущества
3. Формирование траекторий профессий в рамках отраслевой структуры квалификаций
4. Основные тенденции разработки ПС
5. Применение ПКС и ПС в развитии персонала организации

Формирование систем квалификаций и компетенций

Процессы глобализации в сфере труда, формирование и распространение новых технологий, профессий и компетенций (н-р, « WorldSkills International»)



Национальные системы классификации профессий и квалификаций

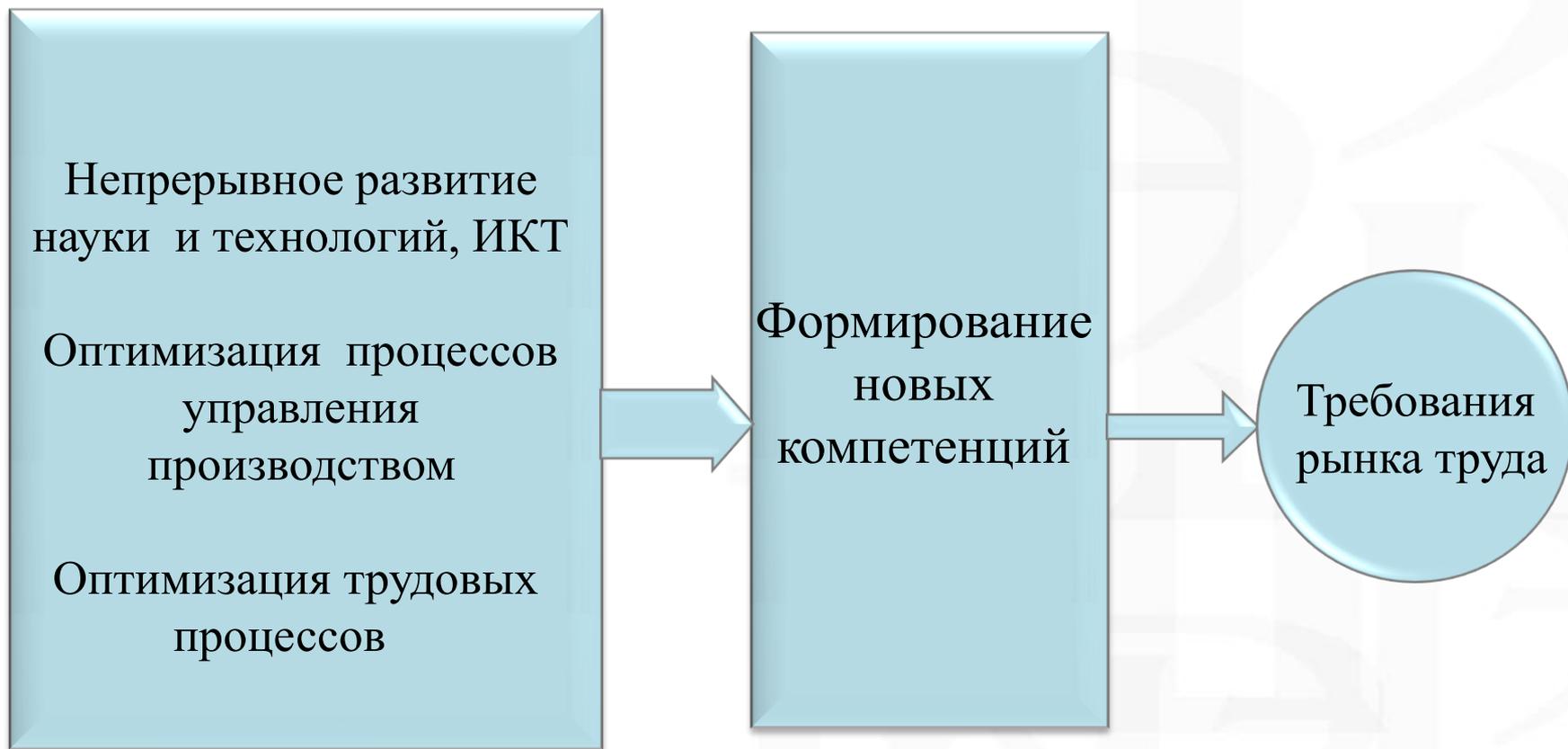


Отраслевые системы классификации профессий и квалификаций



Стандарты организаций

Основные факторы, влияющие на формирование новых компетенций по профессиям



Основные тенденции развития перспективных компетенций

Трансдисциплинарность	Высокий уровень образованности, разносторонности, универсальности знаний, позволяющих решать задачи, связанные с испытаниями, стабилизацией и коммерциализацией инновационных идей, их внедрением и распространением с целью разработки и вывода на рынки новых продуктов.
"Т-образный" специалист	Глубокое понимание, по крайней мере, одной области знаний, способность понимать и общаться на языке более широкого круга дисциплин
Дизайн-мышление	Способность создавать различные сценарии решения задач и рабочих процессов для достижения желаемых результатов, а также по организации будущего (программирование будущего, форсайты и т.п.)
Когнитивность в управлении процессами	Способность различать, фильтровать и оценивать информацию по важности для понимания путей достижения максимально эффективного уровня функционирования с использованием различных инструментов и методов
Владение методиками и технологиями цифрового производства	Способность оптимизировать процессы управления жизненным циклом процесса (применение технологии быстрого прототипирования)

Формирование жизненного цикла процесса из опыта работы по отраслям экономики

Что дает формирование жизненного цикла процесса (ЖЦП)?

- Определить совокупность направлений деятельности в рамках технологического цикла по выпуску продукции/предоставлению услуги с учетом специфики деятельности организаций отрасли для выявления унифицированной структуры (контекста), в которой формируется свод профессий. (ГОСТ Р ИСО 53791 – 2010 «Стадии жизненного цикла изделий производственно-технического назначения», 2011-01-01).
- Определить специфику каждого направления деятельности в соответствии с технологическими процессами в рамках ЖЦП.
- Сформировать ПКС, т.е. **перечень профессий**, ранжированных по квалификационным уровням с указанием соответствующих формализованных должностей.
- Сформировать **траектории** профессий и основные квалификационные требования в рамках реализации технологических процессов.
- Разработать систему **профессиональных стандартов** с учетом требований технологических процессов, сформировать компетенции по каждой профессии как совокупность знаний, умений и навыков.

Что такое профессионально-квалификационная структура (ПКС)?

ПКС – это систематизированный в рамках ЖЦП перечень профессий, ранжированных по квалификационным уровням с учетом видов ответственности и указанием формализованных должностей, соответствующих технологическим процессам.

Жизненный цикл процесса с учетом специфики деятельности организаций отрасли экономики

Профессионально-квалификационная структура отрасли экономики

Отрас ПС	левые ПС	профес ПС	сиональ ПС	ные ПС	станда ПС	рты ПС
-------------	-------------	--------------	---------------	-----------	--------------	-----------

Порядок формирования межотраслевых компетенций по профессиям

ЖЦП отрасли экономики		Общие для двух отраслей (подотраслей) направления деятельности, включенные в ЖЦП		ЖЦП смежной отрасли (подотрасли) экономики	
<p>ПКС доминантных для двух отраслей (подотраслей) направлений деятельности</p>					
ПС	с учетом	межотрас	левых	компе	тенций

Основное назначение профессионально-квалификационной структуры отрасли экономики

Систематизация структуры трудовых ресурсов в соответствии с технологическими процессами

Формирование прогноза потребности в специалистах различных уровней квалификации

Актуализация отраслевой структуры трудовых ресурсов в соответствии с научно-технологическим развитием

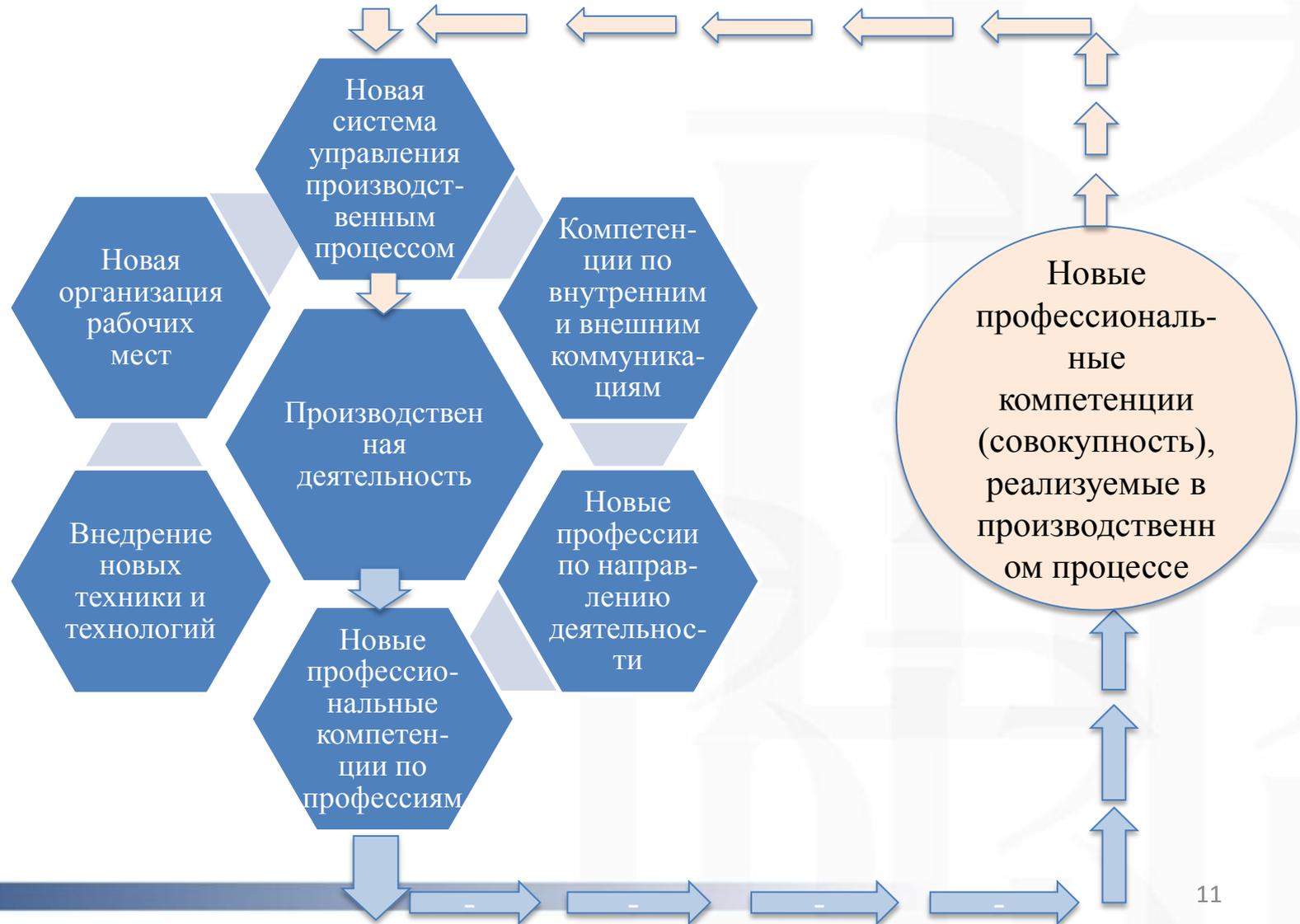
Формирование отраслевого перечня профессий, ранжированных по квалификационным уровням

ПКС

Выявление узких мест и оптимизация структуры персонала организаций

Оценка соответствия уровня квалификации персонала целям и задачам организации

Круговорот развития компетенций



Исследования в рамках сформированного ЖЦП позволили выявить:

- направления деятельности, имеющие доминантные признаки для развития отрасли экономики и требующие формирования новых специальных компетенций по профессиям;
- наиболее востребованные комбинации базовых и специальных знаний о новых технологиях и сферах их применения;
- устойчивые тенденции в необходимости комбинирования специальных знаний с навыками проектного менеджмента и сотрудничества;
- потребность в широком применении информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) - совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств..

Основные тенденции, выявленные в процессе разработки профессиональных стандартов

→ **Появление новых и отмирание старых профессий**

→ **Изменение квалификационных требований по отдельным профессиям**

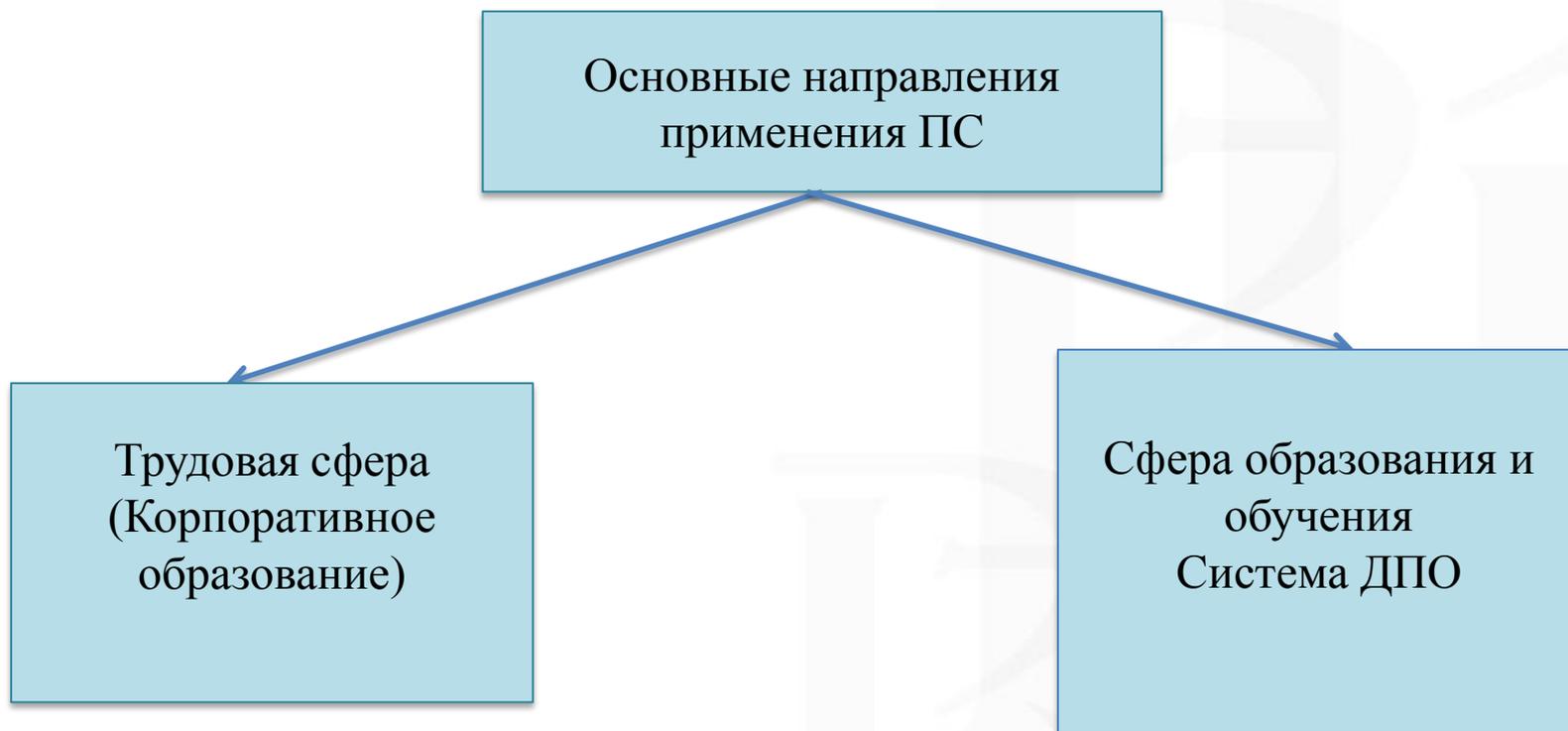
→ **Расширение функциональных обязанностей в область смежных профессий или новых уровней квалификации**

→ **Появление новых компетенций по существующим профессиям**

→ **Появление требований по отдельным профессиям к изменению образовательного ценза**

Возможность решения задач в рамках реализации проектов:

- ❑ выявлять новые направления деятельности в рамках отраслей экономики, формировать перечни новых профессий и компетенций;
- ❑ анализировать структуру трудовых ресурсов и формулировать рекомендации по ее оптимизации;
- ❑ строить межпрофессиональные компетенции по профессиям для смежных отраслей экономики;
- ❑ разрабатывать ПС по формирующимся новым профессиям с набором новых компетенций, т.е. моделировать содержание профессий в соответствии с потребностями рынка труда;
- ❑ влиять на изменение программ обучения в соответствии с вызовами рынка труда.



Основные направления применения ПКС и ПС в организации

- упорядочивание процессов в сфере управления персоналом;
- повышение эффективности процессов управления персоналом;
- системный подход к формированию отраслевой нормативной документации (ЖЦП, ОРК, ПКС, ПС) дает возможность функционально решать вопросы по планированию, реализации и сопровождению бизнес-процессов.



Основные направления применения ПКС и ПС в организации

Упорядочение процессов в сфере управления персоналом

- определение и актуализация ПКС в соответствии с бизнес- планами и задачами организации и на основе ЖЦП;
- идентификация совокупной компетентности персонала, выявление потребности в персонале определенной квалификации в соответствии с ПКС и бизнес- задачами организации;
- разработка плана обеспечения персоналом необходимой квалификации в соответствии с задачами организации;
- осуществление найма работников в соответствии с квалификационными требованиями ПС

Повышение эффективности процессов управления персоналом

- создание системы индивидуального планирования функциональных обязанностей на основе требований рабочего места в рамках технологического процесса и в соответствии с квалификационными требованиями ПС;
 - оценка эффективности работы персонала — соотнесение поставленных производственных задач и достигнутых результатов, оценка их выполнения, обеспечение обратной связи с работником о качестве его работы;
 - мотивация персонала — принятие решений о материальном стимулировании работников в соответствии с этапами бизнес-процесса и на основе оценки эффективности их работы;
 - обучение и развитие персонала — идентификация компетенций персонала на соответствие требованиям ПС по квалификационным уровням
- Основные направления применения ПКС и ПС в организации**
- и определение потребности в обучении и развитии персонала; планирование и проведение обучающих (развивающих) мероприятий, оценка их эффективности

Применение ПС для повышения эффективности деятельности персонала

**Повышение
эффективности
деятельности персонала
за счет**

- обеспечения трансляции стратегических целей до уровня конкретного работника и получения регулярной обратной связи;
- достижения согласованного видения руководителем и сотрудником целей, критериев, методов оценки с учетом требований ПС;
- формирования системы мотивации персонала, ориентированной на достижение поставленных целей и задач

**Установление единых
стандартов и правил
постановки целей и
оценки результатов
деятельности
сотрудников**

- применение единой методики целеполагания (SMART) для всего персонала;
- установление KPI в соответствии с бизнес-планами подразделений, а также с учетом требований ПС;
- применения единых критериев оценки достижения поставленных целей для всех работников

Применение ПС

Применение ПС дает ряд преимуществ работникам и работодателям:

- работнику предоставляется возможность идентифицировать компетенции в рамках требований ПС по квалификационным уровням с целью дальнейшего развития профессиональных знаний, умений и навыков; получать ориентиры для профессионального роста; повышения уровня квалификации и его подтверждения сертификатом компетентности;
- работодателям получить критерии для оценки компетентности персонала и планирования развития его профессионального уровня; активизации процессов мотивации; повышения эффективности и качества труда и, следовательно, достижения экономической эффективности организации. Кроме того, работодатели получают возможность контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества труда.

Роль профессиональных стандартов в развитии персонала организаций



III Часть
Внедрение профессиональных стандартов

3.1. Профессиональные стандарты как инструмент внедрения современных квалификационных требований к работникам

Авторы статьи: Волошина Ирина Александровна, Зайцева Ольга Михайловна.

В плане Правительства Российской Федерации по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р) предусматривается создание условий для увеличения к 2020 году числа высококвалифицированных работников, с тем, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников.

Разработка, актуализация и внедрение профессиональных стандартов можно рассматривать в качестве одного из условий обеспечения потребности экономики в высококвалифицированных кадрах

Основная работа по разработке профессиональных стандартов проведена работодателями при поддержке государства в 2013-2017 годах. В настоящее время разработано около 1 100 профессиональных стандартов.

Созданы условия для применения профессиональных стандартов в сфере труда и сфере образования [1-5].

Можно выделить следующие основные направления применения профессиональных стандартов в целях:

- повышения качества профессионального образования при формировании ФГОС и разработке основных профессиональных образовательных программ, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;

- совершенствования процессов управления персоналом;

- независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности;

- профессиональной ориентации, повышения информированности лиц, выбирающих профессию, формирования карьеры;

- формирование единой системы справочной информации о профессиях.

Особо острым вопросом является организация применения профессиональных стандартов в сфере труда.

Организациями профессиональные стандарты применяются с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач:

- определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации

определение трудовых функций работников, трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий
правильного подбора и расстановки кадров
разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников
разработка штатных расписаний, должностных инструкций;
формирование системы оплаты труда;
аттестация работников;
организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

Порядок применения профессиональных стандартов работодателями определяется Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в следующих случаях:

наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть вторая статьи 57 ТК РФ);

требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 195.3 ТК РФ)

В остальных случаях эти требования носят рекомендательный характер.

При применении профессионального стандарта учитывается, что:

в описание вида профессиональной деятельности включена совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

в описание обобщенной трудовой функции включена совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;

в описание трудовой функции включена система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

описание трудового действия содержит процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Указанные описания согласно макету содержатся в следующих основных разделах профессионального стандарта: раздел I. Общие сведения; раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный

стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности); раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.

При определении трудовой функции работника следует учитывать, что в соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательным условием для включения в трудовой договор работника является указание трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта.

Наименование должности (профессии) рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя. В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации.

Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшие профессиональное обучение по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождение профессионального обучения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть присвоен более высокий уровень квалификации, если работник обладает требуемым уровнем знаний, достаточным практическим опытом и выполняет качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, подтвержденным результатами аттестации.

Профессиональные стандарты могут использоваться для подготовки перечня должностных обязанностей, определяемых с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетенции работников. В этом случае рекомендуется использовать информацию из разделов II и III одного или двух (или более) профессиональных стандартов.

При описании должностных обязанностей рекомендуется отражать основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения.

При определении квалификационных требований к работнику указываются уровень образования и (или) наличие дополнительного профессионального образования работника, необходимые для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую специализацию, для выполнения работ. Эти квалификационные требования содержатся в соответствующих блоках раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе», и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

При формировании в должностных обязанностях требований к знаниям и умениям работника можно руководствоваться подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта, которые могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

Кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций в рамках одного профессионального стандарта, могут быть распределены между несколькими должностями, профессиями, специальностями, содержание и объем выполняемой работником работы определяется в соответствии со спецификой деятельности организации.

В случаях, когда принятие работодателем решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном ТК РФ.

Помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), могут быть предъявлены и другие требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком).

При организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников следует ориентироваться на положения профессиональных стандартов, определяющих уровень квалификации, требования к образованию и обучению работника.

При этом необходимо учитывать, что требования к образованию и обучению, опыту практической работы работника, а также особые условия допуска к работе, установленные профессиональными стандартами, являются обязательными в случаях, предусмотренных законодательством.

Для организаций государственного сектора особенности применения профессиональных стандартов определены постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 [2].

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными организациями, поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников.

При формировании планов рекомендуется определить:

с учетом данных Реестра профессиональных стандартов список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, а также спланировать соответствующие мероприятия на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций

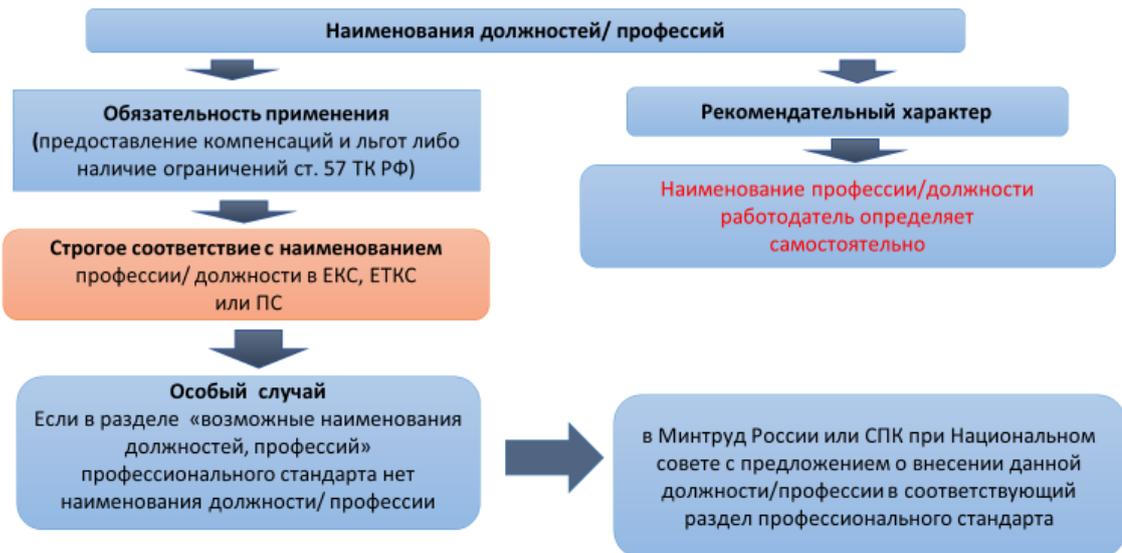
перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений применяемых профессиональных стандартов.

Основные этапы организации работы по применению профессиональных стандартов представлены на рис. 1.

Этапы применения профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов



Одним из результатов такой работы может быть определение потребности в разработке новых или актуализации действующих профессиональных стандартов.

1. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Особенности 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».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295)

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295).



3.2

АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В КОМПАНИИ

WWW.MITROFANOVA.RU
ТЕЛ 8(800) 775 29 55

СХЕМА РАБОТЫ





ОГЛАВЛЕНИЕ

ШАГ 1. Подготовка.....	4
ШАГ 2. Сбор и анализ информации.....	5
ШАГ 3. Сверка функций (функциональный анализ).....	8
ШАГ 4. Проверка наименований должностей, профессий и тарифных разрядов.....	10
ШАГ 5. Проверка работников на соответствие требованиям профессионального стандарта в части образования и обучения. Разработка плана обучения	11
ШАГ 6. Проверка работников на соответствие требованиям профессионального стандарта в части соответствия установленным знаниям и умениям	13
ШАГ 7. Мониторинг	14

ШАГ № 1. ПОДГОТОВКА

- 1 Провести информационное совещание по обсуждению Профессиональных стандартов для Руководителей всех структурных подразделений.
- 2 Сформировать рабочую группу по внедрению Профессиональных стандартов

Рекомендованный состав:

- *Руководитель рабочей группы*
- *Представители профсоюзной организации*
- *Юрист*
- *Специалист (ы) службы управления персоналом, ответственный (ые) за подбор, обучение, разработку должностных инструкций*
- *Специалист, ответственный за разработку штатного расписания*
- *Руководители структурных подразделений, для работников которых будут внедряться профессиональные стандарты*
- *Другие сотрудники с учетом специфики организации*

- 3 Разработать график проекта с контрольными точками каждого этапа.

ШАГ № 2. СБОР И АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ

- 1 Ознакомьтесь со всеми Профессиональными стандартами, которые вышли в реестре Профессиональных стандартов по адресу: www.profstandart.rosmintrud.ru

В Москве: Ср, 19.10.2016, 09:09

Карта сайта | Войти на сайт | зарегистрироваться | [Версия для слабовидящих](#)

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Перейти на официальный сайт

Реестр уведомлений о разработке/пересмотре профессиональных стандартов

Справочники и классификаторы и базы данных

Национальный реестр профессиональных стандартов

Нормативные правовые акты

Программно-аппаратный комплекс "Профессиональные стандарты" > Главная страница >

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Подать уведомление о разработке профессионального стандарта

Реестр профессиональных стандартов

Реестр областей и видов профессиональной деятельности

Реестр советов по профессиональным квалификациям

ПОИСК

Всё

КАЛЕНДАРЬ СОБЫТИЙ

НОВОСТИ

17.10.2016 Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям сформировал два новых совета по профессиональным квалификациям

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям сформировал два новых совета по профессиональным квалификациям: Совет по профессиональным квалификациям в авиастроении и Совет по профессиональным квалификациям агропромышленного комплекса

О САЙТЕ

Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» предназначен для информирования всех заинтересованных организаций и граждан о разработке и применении профессиональных стандартов.

На базе программно-аппаратного комплекса регулярно будет размещаться актуальная информация о ходе реализации Плана разработки

ШАГ № 2. СБОР И АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ

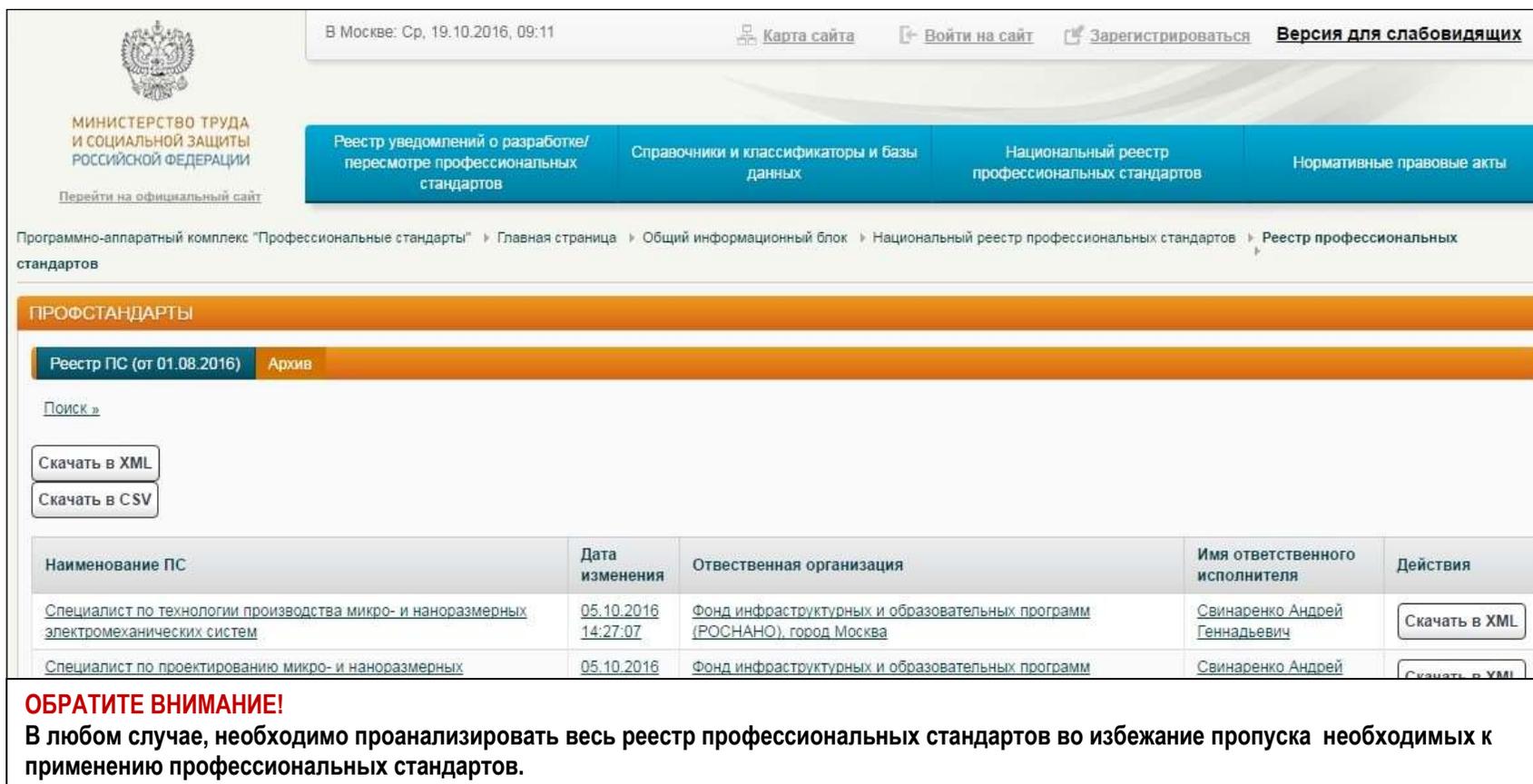
- 1 Ознакомиться со всеми Профессиональными стандартами, которые вышли в реестре Профессиональных стандартов по адресу: www.profstandart.rosmintrud.ru

The screenshot shows the website of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. The main navigation bar includes links for 'Подсистема мониторинга разработки и применения профессиональных стандартов', 'Реестр уведомлений о разработке/пересмотре профессиональных стандартов', 'Справочники и классификаторы', 'Национальный реестр профессиональных стандартов', and 'Нормативные правовые акты'. A dropdown menu is open under 'Национальный реестр профессиональных стандартов', with a red arrow pointing to the 'Реестр профессиональных стандартов' option. The main content area features a large banner for 'ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ' with a button to 'Подать уведомление о разработке профессионального стандарта'. Below the banner are sections for 'ПОИСК', 'НОВОСТИ', and 'О САЙТЕ'. The 'НОВОСТИ' section contains two news items from November 2015 regarding the review of professional standards projects and the update of the professional standards register.

ШАГ № 2. СБОР И АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ

2

Начать работу на сайте с анализа отраслевых стандартов.



В Москве: Ср, 19.10.2016, 09:11

[Карта сайта](#) [Войти на сайт](#) [Зарегистрироваться](#) [Версия для слабовидящих](#)

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Перейти на официальный сайт

Реестр уведомлений о разработке/пересмотре профессиональных стандартов

Справочники и классификаторы и базы данных

Национальный реестр профессиональных стандартов

Нормативные правовые акты

Программно-аппаратный комплекс "Профессиональные стандарты" > Главная страница > Общий информационный блок > Национальный реестр профессиональных стандартов > Реестр профессиональных стандартов

ПРОФСТАНДАРТЫ

Реестр ПС (от 01.08.2016) [Архив](#)

Поиск »

Скачать в XML

Скачать в CSV

Наименование ПС	Дата изменения	Отвественная организация	Имя ответственного исполнителя	Действия
Специалист по технологии производства микро- и наноразмерных электромеханических систем	05.10.2016 14:27:07	Фонд инфраструктурных и образовательных программ (РОСНАНО), город Москва	Свинаренко Андрей Геннадьевич	Скачать в XML
Специалист по проектированию микро- и наноразмерных	05.10.2016	Фонд инфраструктурных и образовательных программ	Свинаренко Андрей	Скачать в XML

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!
В любом случае, необходимо проанализировать весь реестр профессиональных стандартов во избежание пропуска необходимых к применению профессиональных стандартов.

3

Составить список всех Профессиональных стандартов, которые «при первом приближении» могут относиться к тем видам деятельности, по которым в Компании есть структурные подразделения, должности и профессии.

ШАГ № 3. СВЕРКА ФУНКЦИЙ

1

Проанализировать каким обобщенным трудовым функциям (ОТФ) и/или трудовым функциям, установленным определенным профессиональным стандартом соответствуют должностные обязанности, установленные работнику в трудовом договоре, должностной инструкции и иных документах.

В. Описание трудовых функций, приведен в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции	
код	наименование	код	наименование
A	Актуализация информации о работе с персоналом	А.01.1	Материал организационной и кадровой политики организации по персоналу
B	Деятельность по организации персонала	Б.01.1	Сбор информации и подготовка организации к работе
C	Деятельность по оценке и аттестации персонала	С.01.1	Организация и проведение аттестации персонала
D	Деятельность по развитию персонала	D.01.1	Организация и проведение мероприятий по развитию персонала
E	Деятельность по организационным вопросам персонала	E.01.1	Административные процедуры и документооборот по вопросам организации труда и системы персонала

F	Деятельность по организации кадровой и аттестационной политики	F.01.1	Разработка кадровой политики организации
G	Целевое управление персоналом и профессиональным развитием	G.01.1	Разработка системы организационного управления персоналом и работы с персоналом
H	Системное управление персоналом организации	H.01.1	Разработка системы организационного управления персоналом организации

ОТФ

ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

10.12.2015 N 2

Москва

_____ (_____), именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице генерального директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Ивановым Иваном Ивановичем, именуемым в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

1. Общие положения. Предмет договора

1.1. Работник принимается на работу в _____ (_____) (местонахождение - г. Москва), в отдел управления персоналом на должность специалиста по кадровому делопроизводству.

1.2. Рабочее место Работника располагается в помещении отдела кадров.

1.3. Работа по настоящему трудовому договору является для Работника основной.

1.4. Настоящий трудовой договор заключен на неопределенный срок.

1.5. Дата начала работы (дата, когда Работник приступит к работе) - 10.12.2015.

1.6. Работнику устанавливается испытание при приеме на работу в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания - 3 (три) месяца со дня фактического начала работы. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказом (распоряжением) Работодателя, распорядительных непосредственного руководителя, действующих в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором, а также

Должностная
инструкция

Наименование
должности

Подчинение

Должностные
обязанности



ШАГ № 3. СВЕРКА ФУНКЦИЙ

Пример:

Обязанности описанные в должностной инструкции, трудовом договоре и иных документах компании	К какой трудовой функции в разделе 2 ПС относятся (можно указать код трудовой функции или ее наименование или и то и другое)	К какой обобщенной трудовой функции относится данная (можно указать букву ОТФ или ее наименование или и то и другое.)	Какой квалификационный уровень установлен под данную обобщенную трудовую функцию
Подготовка проекта трудового договора	A/02.5 - Ведение документации по учету и движению кадров	ОТФ А - Документационное обеспечение работы с персоналом	5

ШАГ № 4. СВЕРКА НАИМЕНОВАНИЙ ДОЛЖНОСТЕЙ

- 1** Сверить наименование должности в штатном расписании и других кадровых документах работника с разделом 3 профессионального стандарта - «Возможным наименованием должности».

- 2** Документально зафиксировать результаты сравнения наименования должности (профессии):
- ✓ нет расхождений;
 - ✓ есть расхождения наименования должностей (профессии).

- 3** Принять решение о необходимости переименования должностей в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ. Если решение положительное, то:

1 ВАРИАНТ (В СЛУЧАЕ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА)

1. Ввести в штатное расписание новую позицию (новое наименование должности, профессии, новый тарифный разряд).
2. Осуществить перевод работника с его письменного согласия.

2 ВАРИАНТ (В СЛУЧАЕ НЕ СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА)

1. Сократить существующую позиции в Компании, ввести в штатное расписание новую позицию (новое наименование должности, профессии, новый тарифный разряд).
2. В процедуре перевода предложить работнику все имеющиеся
3. вакансии, включая новую введенную в штатное расписание позицию.

ШАГ № 5. ПРОВЕРКА РАБОТНИКОВ НА СООТВЕТСТВИЕ «БАЗОВЫМ» ТРЕБОВАНИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА (ОПЫТ И ОБРАЗОВАНИЕ) ДЛЯ КОНКРЕТНОЙ ОТФ

Иванов И.И.	
Образование	Высшее экономическое
Опыт	2 года в сфере управления персоналом
Иная информация	Не имеет дополнительного образования

1 Отообразить результаты проверки документально:

Пример:

Подразделение	Должность	ФИО	Соответствие	Комментарий



**В СЛУЧАЕ ВЫЯВЛЕНИЯ НЕСООТВЕТСТВИЯ ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКА ТРЕБОВАНИЯМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ФОРМИРУЕТСЯ
(В СЛУЧАЕ ЕСЛИ ТАКОЕ ОБУЧЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ)**

ПЛАН ОБУЧЕНИЯ

Пример:

План обучения сотрудников на 2016 год

ФИО	Необходимое обучение	Срок обучения	Дата обучения (начало)	Дата обучения (окончание)	Выбор провайдера (критерии)	Комментарий



ШАГ №6. ПРОВЕРКА РАБОТНИКОВ НА СООТВЕТСВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ПС ПО ЗНАНИЯМ И УМЕНИЯМ

1 Проверить свои процедуры оценки и аттестации на то, проверяются ли в них все знания и умения указанные в ПС для данной трудовой функции.

2 Провести оценку работника на соответствие указанным требованиям

2 Оформить процедуру проверки документально (например, в виде протокола аттестационной комиссии).

ШАГ № 7. МОНИТОРИНГ

1



Организовать процедуру мониторинг выхода новых Профессиональных стандартов и изменения существующих.

2



Назначить ответственных.

СЕТКА ШТРАФОВ

В случае, нарушения требований по наименованию должностей и по квалификационным требованиям, когда такие требования установлены нормативными правовыми актами

Первая проверка	
Должностные лица	от 1000 до 5000 рублей
Индивидуальные Предприниматели	от 1000 до 5000 рублей за одного сотрудника
Юридические лица	от 30 000 до 50 000 рублей за одного сотрудника

Вторая проверка	
Должностные лица	от 10 000 до 20 000 рублей / ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ
Индивидуальные Предприниматели	от 10 000 до 20 000 рублей за одного сотрудника
Юридические лица	от 50 000 до 70 000 рублей за одного сотрудника

! Первая проверка может обойтись компании не очень существенно, но сам факт применения первого административного взыскания по такому основанию приведет к тому, что повторно на данном нарушении попадаться уже нельзя: при повторных выявлениях данных нарушений будут выше не только размеры административного штрафа, но и вероятность дисквалификации на срок от одного до трех лет.

Привлечение к административной ответственности не снимает с работодателя обязанность исправить найденные нарушения. То есть, рано или поздно, нас заставят применить нормы Трудового законодательства в части применения профессиональных стандартов!



Компания
Митрофанова и партнеры

ООО ЮРИДИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ «МИТРОФАНОВА И ПАРТНЕРЫ»

Профи в разработке и адаптации управленческих решений
в сфере трудового права и профессиональных стандартов

Тел.: 8 (800) 775 29 55
WWW.MITROFANOVA.RU

3.2 Методика внедрения профессиональных стандартов

Автор статьи: Митрофанова Валентина Васильевна, канд. экон. наук, Председатель Совета по профессиональным квалификациям по управлению персоналом, Директор Института профессионального кадровика, член рабочей группы по разработке профессиональных стандартов при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, член ассоциации «Эксперты рынка труда».

Цель внедрения профстандартов

1. Обеспечение перехода организации на работу в условиях действия профстандартов;
2. Совершенствование системы аттестации работников;
3. Создание условий для качественного освоения работниками новых профессиональных компетенций, включенных в соответствующий профессиональный стандарт.

Задачи внедрения профстандартов

1. Мониторинг (поиск) профстандартов по трудовым функциям, выполняемым работником;
2. Определение профессионального стандарта в соответствии с выполняемыми работниками трудовыми операциями и трудовыми функциями;
3. Установление соответствия квалификационных требований и требований к уровню образования, предъявляемых к должности внутри компании, требованиям профессионального стандарта;
4. Установление необходимости организации обучения и аттестации работников;
5. Организация информационного обеспечения по вопросу внедрения профстандартов;
6. Разработка методологии дальнейших действий по окончании внедрения профстандартов.

1 этап

Для информирования руководителей структурных подразделений, а так же в целях создания рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов (далее - профстандарт) рекомендуется провести совещание (собрание) информационного характера.

На собрании Руководитель организации знакомит работников с нормативно - правовой документацией, регламентирующей порядок перехода на систему работы в рамках профстандартов, обсуждаются вопросы апробации и внедрения профстандартов той сферы, в которой осуществляет свою деятельность организация.

На собрании избирается Рабочая группа по адаптации и внедрению

профстандартов (далее – рабочая группа). Состав рабочих групп формируется из числа работников организации, оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Рекомендуется включить в состав Рабочей группы следующих лиц:

1. Председатель (предпочтительно Руководитель организации или его заместитель)
2. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников
3. Юрист
4. Специалист Службы управления персоналом по всем функциональным подразделениям
5. Руководитель Отдела труда и заработной платы
6. Руководители структурных (производственных) подразделений

В состав Рабочей группы так же могут входить и иные работники с учетом специфики организации, а так же внутренний или внешний эксперт. *Например, если это образовательное учреждение, то имеет смысл включить в рабочую группу Методиста. Если же речь идет о внешнем эксперте, то организация может пригласить, например, одного из членов Отраслевого совета либо представителей организаций, специализирующихся на разработке проектов по внедрению профстандартов.*

Основными целями работы Рабочей группы являются:

- сбор и систематизация нормативного материала по вопросу внедрения профстандартов;
 - подготовка методических, аналитических и информационных материалов по рассматриваемым вопросам;
 - экспертный анализ по внедряемым профстандартам;
 - подготовка предложений по реализации проекта внедрения профстандартов;
- Из числа рабочей группы выделяются ответственные лица, которым поручается поиск профстандартов для конкретного структурного подразделения. Составляет План-график мероприятий по внедрению профстандартов с контрольными точками - датами.

2 этап

По результатам предыдущего этапа было принято решение поручить руководителям структурных подразделений осуществить поиск профстандартов, которые могут содержать трудовые функции, выполняемые работниками данного структурного подразделения.

На данном этапе руководитель каждого структурного подразделения должен осуществить поиск профстандартов, которые могут содержать трудовые функции, выполняемые работниками данного структурного подразделения.

Поиск профстандартов осуществляется для каждой должности каждого структурного подразделения, имеющейся в штатном расписании

организации.

Реестр профстандартов расположен на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: www.profstandart.rosmintrud.ru.

Рекомендуется осуществлять поиск необходимых профстандартов только на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты РФ, так как информация, полученная в иных источниках, например, в средствах массовой информации, справочных правовых системах, может быть неактуальна на момент внедрения в организации профстандартов.

Профстандарты на сайте www.profstandart.rosmintrud.ru разделяются на группы по отраслям и видам деятельности.

Поиск профстандартов, которые могут регулировать деятельность работников организации можно начать с «отсеивания» тех групп профстандартов, которые очевидно не подходят, а в оставшихся группах ознакомиться со всеми профессиональными стандартами.

При первоначальном поиске профстандартов (чтобы определить примерный перечень профстандартов, которые возможно подходят для каждой должности) можно ориентироваться на название профессионального стандарта, указанную в наименовании профессионального стандарта отрасль, а также необходимо сопоставить цель вида профессиональной деятельности работника с целью вида профессиональной деятельности, указанной в каждом профессиональном стандарте.

На сайте какого-либо универсального поиска, который позволит, например, по наименованию должности или трудовой функции работника найти подходящий профессиональный стандарт – нет. Это объясняется тем, что наименования должностей (даже с одинаковыми трудовыми функциями) в организациях может быть различным. Поэтому, осуществлять поиск только по наименованию должности некорректно, велика вероятность пропустить нужный профстандарт.

Цель вида профессиональной деятельности работника по определенной должности может быть закреплена во внутренних актах организации. Если же цель во внутренних актах организации не закреплена, руководителю структурного подразделения, осуществляющему поиск профстандартов, необходимо определить ее перед началом поиска.

Осуществив поиск профстандартов для каждой должности руководитель структурного подразделения составляет перечень, в котором указывает какие профстандарты по его мнению относятся к каждой должности в его структурном подразделении. Если профстандартов для какой-либо должности в процессе поиска не выявлено, об этом указывается в перечне. Данный перечень необходим руководителю структурного подразделения для доклада на собрании рабочей группы.

Рассмотрим описанный выше этап на примере должности «экскурсовод».

При осуществлении поиска профстандартов, регулирующих деятельность работника по должности «экскурсовод», для начала

руководитель структурного подразделения определяет вид деятельности на официальном сайте www.profstandart.rosmintrud.ru, в котором может находиться необходимый профстандарт. В данном случае это раздел «Культура и искусство».

В данном разделе руководитель структурного подразделения знакомится со всеми профессиональными стандартами, которые могут содержать трудовые функции работника по должности «экскурсовод». На сайте имеется профессиональный стандарт с одноименным наименованием, который подходит также по цели вида деятельности, указанном в данном профстандарте. Руководителю необходимо ознакомиться также с наименованиями и целями вида профессиональной деятельности других профстандартов, которые находятся в указанном разделе и выявить подходящие. Иных профстандартов, которые могли бы распространяться на деятельность работника в должности «экскурсовод» не выявлено. Следовательно, включить в перечень профстандартов, которые могут устанавливать требования к работнику по должности «экскурсовод» руководитель структурного подразделения вносит только профессиональный стандарт «экскурсовод (гид)», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 539н от 04.08.2014 года.

3 этап

После выборки профстандартов руководители структурных подразделений переходят к этапу сверки трудовых операций работника с трудовыми функциями в профстандартах.

Цель данного этапа - выявить сходства и различия, определить, к какой обобщенной трудовой функции относится конкретная трудовая операция работника, а так же определить квалификационный уровень работников

Для этого Руководителю структурного подразделения необходимо взять трудовые функции из профессионального стандарта и должностную инструкцию работника и сопоставить реальные трудовые операции работника с трудовыми функциями из профстандарта.

Для удобства Руководителю структурного подразделения до даты обсуждения профстандарта на собрании Рабочей группы рекомендуется оформить сравнительную характеристику трудовых операций работника с трудовыми функциями в табличном виде в форме акта.

В том случае, если при соотнесении трудовых операций с обобщенной трудовой функцией не удалось с точной вероятностью их сопоставить, то рекомендуется:

- а) вынести обсуждение профстандарта на собрание рабочей группы. Всем членам рабочей группы подробно ознакомиться с профстандартом и еще раз провести работу по соотнесению «спорных» трудовых операций, выполняемых на данный момент работниками с трудовыми функциями, указанными в профстандарте;
- б) если после изучения профессионального стандарта не удастся точно

соотнести трудовые операции, выполняемые работниками в настоящее время, с трудовыми функциями, указанными в профессиональном стандарте, то Рабочей группе (Комиссии) рекомендуется оформить Протокол, содержанием которого будет являться, например то, что, по мнению Комиссии «спорная» трудовая операция (трудовое действие) входит в определенный вид профессиональной деятельности, хоть напрямую и не описана непосредственно в профессиональном стандарте. Далее следует указать к какой Обобщенной трудовой функции Комиссия относит «спорную» трудовую операцию работника. Либо если трудовая операция не относится к указанному виду профессиональной деятельности, то данный факт так же необходимо закрепить в Протоколе.

Если рабочей группой принято решение, что для какой-либо должности профстандарты не приняты, об этом указывается в Протоколе.

В случае, если на собрании рабочей группы было принято решение по большому количеству должностей, для удобства, перечни профстандартов, которые могут применяться для каждой должности, могут быть составлены по каждому структурному подразделению отдельно в виде приложений к Протоколу собрания рабочей группы. В Протоколе указывается на данный факт, например, следующим образом: *«Перечни профстандартов, которые по решению рабочей группы могут применяться в организации, содержатся в приложениях к настоящему Протоколу собрания рабочей группы. Отдел маркетинга – приложение 1, отдел сбыта – приложение 2.....»* и т.д.

Обратите внимание, что при внедрении профстандартов членам рабочей группы не нужно копировать трудовые действия в свои должностные инструкции слово в слово, главная цель – это чтобы по общему смыслу трудовые операции работника входили в конкретную обобщенную трудовую функцию.

4 этап

Решения на данном этапе также принимаются рабочей группой на очередном собрании.

Предварительно, перед собранием, необходимо поручить компетентным лицам, как правило из числа работников - например, юристам компании, поиск федеральных законов РФ, содержащих компенсации, льготы или ограничения по каждой должности (в рамках абзаца 3 части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ).

Впоследствии принятие на собрании рабочей группы решения о необходимости приведения наименования должности в соответствие с требованиями профстандартов, необходимо будет принимать в зависимости от того, имеются ли по рассматриваемой должности ограничения, а также предусмотрены ли какие-либо компенсации и льготы, установленные **Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.**

Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие

ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей должны соответствовать соответствующим положениям профстандартов.

При поиске указанных компенсаций, льгот, ограничений стоит учитывать, что если в Трудовом кодексе РФ или в иных федеральных законах присутствует ссылка на иной нормативный правовой акт, то в данном случае, компенсации, льготы, ограничения, установленные в указанном акте, также применяются в целях определения обязательности приведения наименования должности в соответствие с профессиональным стандартом.

Пример: В части второй статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" указано, что списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых назначается страховая пенсия по старости в соответствии с частью 1 указанной статьи, правила исчисления периодов работы (деятельности) и назначения указанной пенсии при необходимости утверждаются Правительством Российской Федерации. Следовательно, право на досрочное назначение пенсии установлено федеральным законом РФ, но конкретные работы, производства, профессии, должности, специальности и учреждения (организации) установлены в Списках № 1 и № 2. Следовательно, данные Списки также являются нормативными актами, устанавливающими льготы.

По результатам поиска ответственным лицом составляется Перечень компенсаций, льгот и ограничений для выполняемой работы по должностям, профессиям, специальностям.

Далее на собрании рабочей группы необходимо произвести сверку наименования должностей, указанных в штатном расписании организации, с возможными наименованиями должностей, указанными в соответствующих профстандартах. Данные действия производятся по каждой должности.

По результатам сравнения принимается решение о том, соответствует ли наименование должности, установленное в организации, тем, что указаны в профстандартах.

Затем, на основании данных о наличии компенсаций, льгот, ограничений по каждой должности, подготовленными ответственными лицами предварительно, на собрании принимается решение о том, необходимо ли приводить наименование должностей в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

При принятии решения о соответствии или несоответствии наименования должности профессиональному стандарту, стоит учитывать, что допускается введение грейдов, для разграничения полномочий работников, занимающих аналогичные должностные позиции. Однако, базовая часть наименования должности должна соответствовать одному из наименований должности, указанному в профессиональном стандарте. Следовательно, если базовое наименование должности (указанное в профессиональном стандарте) в организации используется, но к нему добавлено уточнение в виде категории, класса, разряда и т.д., то данное

наименование изменять не требуется.

Например, в профессиональном стандарте «Бухгалтер» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «22» декабря 2014 г. №1061н) предусмотрены всего два наименования должностей – бухгалтер и главный бухгалтер. Но, при установлении наименования должности профессиональному стандарту также будут соответствовать такие наименования как: старший бухгалтер, младший бухгалтер, бухгалтер I категории, заместитель главного бухгалтера и т.д.

В случае, если на работника распространяется несколько профстандартов, присвоение наименования должности будет зависеть от следующих обстоятельств:

а) ни по одному из профстандартов Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами не установлены компенсации, льготы, ограничения. В данном случае наименование должности устанавливается на усмотрение работодателя.

б) компенсации, льготы, ограничения установлены Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами по одному из профстандартов. В данном случае устанавливается наименование должности, для которой установлены данные компенсации, льготы, ограничения. Наименование должности присваивается в соответствии с тем профессиональным стандартом, в котором содержатся трудовые функции по данной должности. Трудовые функции, выходящие за рамки указанного профессионального стандарта оформляются путем совместительства, совмещения, расширения зоны обслуживания.

Пример: Работник негосударственного пенсионного фонда выполняет трудовые функции, предусмотренные профессиональными стандартами «Бухгалтер» и «Специалист по управлению персоналом». Главный бухгалтер или иное должностное лицо, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, должно иметь высшее образование (статья 7 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете") – это ограничение, установленное федеральным законом. Для специалистов в сфере управления персоналом льгот, компенсаций, ограничений не установлено. Следовательно, наименование должности необходимо установить в соответствии с той, которая указана в профессиональном стандарте «Бухгалтер» для определенной обобщенной трудовой функции, выполняемой работником.

в) компенсации, льготы, ограничения установлены Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами по всем (или нескольким) профстандартам. В данном случае необходимо присвоить наименования всех установленных (для соответствующих трудовых функций, выполняемых работником) профессиональными стандартами должностей. Данное условие может быть выполнено только при занятии работником нескольких должностей с разными наименованиями, то есть, в данном случае необходимо поручить работнику работу, выходящую за рамки одного

профессионального стандарта в порядке совместительства, совмещения.

Решение об отсутствии необходимости изменения наименования должности в соответствии с указанным в профессиональном стандарте, либо о необходимости приведения наименования должности в соответствие с профессиональным стандартом, необходимо зафиксировать в протоколе собрания рабочей группы.

По результатам собраний, на которых проводилась сверка функционала работников, а так же наименований должностей составляется единый документ - План необходимых кадровых процедур по приведению функционала и наименований должностей в соответствие с профессиональными стандартами.

Изменением наименование должности является переводом. Это обосновывается тем, что согласно абзацу 3 части второй статьи 57 Трудового кодекса РФ, трудовая функция включает в себя **работу по должности** в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. То есть, наименование должности является частью трудовой функции.

Поскольку изменить трудовую функцию в одностороннем порядке работодатель не вправе в силу прямого указания закона (статья 74 Трудового кодекса РФ), то выходом из сложившейся ситуации будет изменение наименование должности по соглашению сторон, т.е. в рамках статьи 72 Трудового кодекса РФ.

Однако, в ходе реализации проекта может возникнуть ситуация, когда работник откажется от переименования своей должности. Тогда работодатель может пойти по пути запуска процедуры сокращения штата (сначала вводится должность согласно профстандарту, сокращается должность, на которой работник работает в настоящее время).

5 этап

К началу данного этапа рабочей группой уже должно быть принято решение о том, какие профстандарты распространяются на деятельность работников организации и к каким трудовым функциям из выбранных профстандартов относятся трудовые функции, выполняемые данными работниками.

По каждой обобщенной трудовой функции (далее – ОТФ) в разделе 3 профессионального стандарта устанавливаются определенные квалификационные требования.

На собрании рабочей группы необходимо определить какие квалификационные требования в профстандартах установлены для каждой должности в организации.

Если работник выполняет несколько трудовых функций из разных ОТФ, то он должен соответствовать квалификационным требованиям, предъявляемым по всем ОТФ.

Например, рабочая группа на собрании решила, что работник в

должности «бухгалтер» выполняет трудовые функции под кодами «А/01.5», «А/02.5», «В/01.6» из профстандарта «Бухгалтер». Данные трудовые функции относятся к обобщенным трудовым функциям «А» и «В» данного профессионального стандарта. Следовательно, работник должен соответствовать как квалификационным требованиям, указанным для ОТФ по коду «А» так и в ОТФ по коду «В».

На данном собрании решается вопрос о соответствии/несоответствии работников требованиям профстандартов в части уровня образования и опыта работы.

Для того, чтобы оценить соответствует ли уровень образования работника требованиям профессионального стандарта, необходимо сравнить требования к образованию, установленные профессиональным стандартом с документами работника об образовании. В данном случае сравниваются уровни как основного, так и дополнительного образования.

Документами об образовании или обучении работника могут являться диплом (о высшем, среднем профессиональном образовании или о прохождении программы профессиональной переподготовки и т.д.), удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации.

В профессиональном стандарте требования к квалификации предъявляются в разделе 3. Данные требования устанавливаются отдельно для каждой обобщенной трудовой функции.

Если в профессиональном стандарте указаны требования о наличии основного образования (например, высшего), а также программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, то наличие у работника пройденной программы повышения квалификации является обязательным в любом случае. Обязательность наличия программы профессиональной переподготовки зависит от «профиля» основного образования. Если основное образование работника соответствует направлению, указанному в профессиональном стандарте (т.е. является «профильным»), то проходить программу профессиональной переподготовки не требуется. Если же образование работника не соответствует направлению, указанному в профстандарте, то работнику необходимо пройти программу профессиональной переподготовки по направлению, указанному в профстандарте.

Направление образования, которое должно быть у работника для выполнения трудовых функций по тому или иному профстандарту, указано в графе «ОКСО» (Общероссийский классификатор специальностей по образованию) в самом профессиональном стандарте. Например, по профстандарту «Бухгалтер» «профильным» является направление «экономика и управление».

В некоторых профстандартах не указан код ОКСО. В данном случае направление образования работника должно соответствовать основной цели вида профессиональной деятельности соответствующего профессионального стандарта.

Также на собрании рабочей группы необходимо провести сравнение практического опыта работника на соответствие требованиям профессионального стандарта. Для этого необходимо изучить трудовую книжку работника. Не смотря на то, что она является основным документом, подтверждающим стаж работы, работодателю следует учитывать не стаж, а именно опыт работы по конкретному виду деятельности. Работник может предоставить и иные документы, подтверждающие его практический опыт.

Фактическое наименование должности, выполняя работу по которой работник получал практический опыт, в данном случае, не является первостепенным критерием. Принимая решение о «зачете» продолжительности работы для выполнения требований профессионального стандарта, необходимо ориентироваться на выполняемые работником трудовые функции. Если работник выполнял трудовые функции аналогичные тем, что установлены в требованиях к опыту практической работы, то данный опыт работы принять при подсчете продолжительности для выполнения требований профессионального стандарта.

Кроме того, рабочая группа в опыт работы может также зачесть, например, прохождение производственной практики в период получения образования. Это может потребоваться в тех случаях, когда опыта работы, указанного в трудовой книжке и иных документах не достаточно для соответствия профессиональному стандарту.

Решение о соответствии или несоответствии уровня образования и опыта работы работника требованиям профстандарта, принятое на собрании рабочей группы, необходимо зафиксировать в протоколе собрания рабочей группы по каждому работнику. В зависимости от числа работников рекомендуется оформлять таблицы соответствия уровню образования Приложениями к протоколу.

6 этап

По результатам проверки работников «базовым» требованиям профстандарта рекомендуется составить план-график направления работников на обучение, и передать на утверждение руководителю организации.

С работником заключается ученический договор или соглашение об обучении. Принципиальное различие между соглашением об обучении и ученическим договором заключается в следующем:

- Ученический договор заключается в случае, если обучение проводится не сторонней организацией, а непосредственно работодателем.
- В случае, если обучение проводится не самим работодателем, а сторонней организацией, но за счет средств работодателя, необходимые условия, связанные с обучением работника, определяются отдельным соглашением об обучении.

7 этап

На данном этапе необходимо проверить процедуру оценки и аттестации работников, существующую в организации (если таковая утверждена) на то, проверяется ли в процессе ее проведения уровень знаний, навыков, умений, указанных в профстандартах.

Если в процессе аттестации в организации предусмотрено прохождение работником тестов или выполнение иных заданий, необходимо определить проверяется ли данными заданиями уровень знаний, умений, навыков, наличие которых обязательно в соответствии с профстандартом.

Если процедура проведения оценки и аттестации в организации не установлена, необходимо ее принять. Закрепить порядок проведения данной процедуры работодатель может в локальном нормативном акте, например, в Положении об аттестации и оценке (название данного локального акта устанавливает работодатель по своему усмотрению). Требования к составлению данного локального акта законодательство не содержит. Работодатель устанавливает процедуру по своему усмотрению. Главное, процедура должна быть разработана таким образом, чтобы в процессе ее проведения оценивался уровень всех знаний, навыков, умений, установленных соответствующим профессиональным стандартом для определенной должности.

После того, как локальный нормативный акт о порядке проведения аттестации разработан (или скорректирован в соответствии с профстандартами), необходимо провести аттестацию работников на соответствие уровню знаний, умений, навыков, установленных в профстандартах.

Перед проведением аттестации работодатель издает приказ о ее проведении. В данном приказе должна быть установлена цель – проведение аттестации работников в целях проверки их соответствия требованиям профстандартов. Также, в данном приказе указываются распоряжения о создании аттестационной комиссии, об утверждении списка работников, подлежащих аттестации, о разработке графика аттестации, о назначении ответственных за проведение аттестации лиц.

Также руководитель организации издает приказ, которым назначает аттестационную комиссию (председателя, секретаря и членов комиссии) из числа руководящих работников, высококвалифицированных специалистов.

В состав аттестационной комиссии (численности не менее трех человек) могут включаться:

- а) представители юридической службы;
 - б) член от соответствующего выборного профсоюзного органа (в обязательном порядке при его наличии);
 - в) специалист в сфере деятельности проверяемого работника.
- Аттестационная комиссия имеет право привлекать к своей работе квалифицированных экспертов в различных областях знания, в том числе со стороны, на платной основе, для компетентной оценки пригодности

отдельных специалистов занимаемой должности (выполняемой работы).

Работодатель утверждает список работников, подлежащих аттестации.

В список включаются работники, по трудовой деятельности которых на момент издания приказа существуют утвержденные Минтруда РФ профстандарты.

Процедура аттестации достаточно трудоемкая и затратная. Существует альтернатива.

Принят Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации". Данный закон вступил в силу с 01.01.2017 года.

Он позволяет работодателю направлять работников в соответствующие центры оценки квалификации (далее-ЦОК) для определения соответствует ли работник требованиям профессионального стандарта. Если работник направляется в ЦОК по инициативе работодателя, то оплату данной оценки производит работодатель. Если после прохождения испытаний в ЦОК принимается решение, что работник соответствует профессиональному стандарту, ему выдается сертификат. Сведения о всех выданных сертификатах размещаются в реестре на официальном сайте

Такую процедуру оценки уровня квалификации может пройти также соискатель (лицо, претендующее на должность). Он вправе пройти процедуру оценки за свой счет и впоследствии при трудоустройстве предъявлять потенциальному работодателю сертификат о соответствии профессиональному стандарту.

Процедура оценки, проводимая ЦОК, заменит в подобных ситуациях аттестацию.

Если у работника/соискателя есть сертификат о соответствии, выданный ЦОК, то работодателю проводить аттестацию не требуется.

8 этап

Поскольку заработная плата каждого работника зависит от его **квалификации**, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, возникает необходимость в установлении зависимости между уровнями заработных плат работников с учетом профстандартов

Обратите внимание, что в сравниваемую величину заработной платы входит только гарантированная ее часть, переменные выплаты в расчет не берутся.

Например, оклад, надбавка за разъездной характер работы, установленная системой оплаты труда – войдут в «базу», а вот оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение), доплата за наставничество при сравнении учитываться не должны.

Если при проверке принципа «бОльшая з/п при большем квалификационном уровне» будут выявлены отклонения, то рекомендуется их

зафиксировать в письменной форме, например, в форме протокола, в котором необходимо указать о фактическом соотношении заработных плат работников разных **квалификационных уровней**, а также описать дальнейшие действия по внесению изменений в систему оплаты труда.

Обратите внимание, что по тем работникам, профстандарты по которым отсутствуют, также необходимо установить уровни квалификации в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н "Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов" и зафиксировать их в локальном нормативном акте.

К протоколу рекомендуется приложить Служебную записку, в которой обратиться к Генеральному директору с предложением о пересмотре размера заработных плат по указанным выше причинам.

9 этап

По завершении внедрения профстандартов, рекомендуется отслеживать актуальный перечень профстандартов. При этом речь идет как о появлении новых профстандартов, так и о внесении изменений в уже имеющиеся. В случае их соответствия деятельности организации/отдельных структурных подразделений, рекомендует внедрять в порядке, установленном данной методикой.

Для организации указанного процесса рекомендуем назначить ответственных лиц за мониторинг появления новых и изменений в уже принятые профстандарты.

ПРИЛОЖЕНИЯ
к Методике внедрения профессиональных стандартов
(статья В.В.Митрофановой)

Приложение №1

Общество с ограниченной ответственностью «_____» (ООО «_____»)

ПРИКАЗ

«__» _____ 201__ года №__

г. Москва

**О создании Рабочей группы по внедрению профессиональных
стандартов**

В связи с необходимостью осуществить мероприятия по внедрению профессиональных стандартов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать рабочую группу в составе:
 - 1) *(Указать должность и ФИО работника)*
 - 2) *(Указать должность и ФИО работника)*
 - 3) *(Указать должность и ФИО работника)*
 - 4) *(Указать должность и ФИО работника)*
 - 5) *(Указать должность и ФИО работника)*
 - 6) *(Указать должность и ФИО работника)*
 - 7) *(Указать должность и ФИО работника)*

2. Председателем рабочей группы назначить (указать должность и ФИО работника)

3. Сформировать календарный план работы рабочей группы, с учетом того, что все работы должны быть закончены до «__» _____ 201__ года. План должен быть согласован утвержден не позднее «__» _____ 201__ года.

4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Генеральный директор _____ «__» _____ 201__ г.

(подпись)

(ФИО)

С приказом ознакомлены:

(Указать должность) _____ «__» _____ 201__ г.

(подпись)

(ФИО)

(Указать должность) _____ «__» _____ 201__ г.

(подпись)

(ФИО)

(Указать должность) _____ «__» _____ 201__ г.

(подпись)

(ФИО)

УТВЕРЖДАЮ
 Генеральный директор
 ООО « _____ »

 (подпись) (ФИО)
 « ____ » _____ 201__ г.

ПЛАН работ по внедрению профессиональных стандартов от « ____ » _____ 201__ года № _____

№ п.п.	Наименование вида работы	Срок исполнения	Ответственный	Критерий выполнения
1	Составить примерный перечень принятых профессиональных стандартов, которые могут применяться в организации			Перечень должностей, профессий имеющихся в структурном подразделении с указанием профессионального стандарта, регулирующего данный вид деятельности, принятому на момент проведения работ. Перечень должностей, профессий имеющихся в структурном подразделении с указанием профессионального стандарта, который находится на разработке, с указанием плановых сроков принятия профессионального стандарта.
2	Проверить должностные инструкции, трудовые договоры, положения по			Акт сравнения трудовых функций профессиональных стандартов с трудовыми операциями работников организации. Оформление протокола рабочей группы о соотнесении трудовых операций с трудовыми

	структурным подразделениям на соответствие вида трудовой деятельности, трудовых функций описанию границ вида деятельности, описанных в профессиональных стандартах.			функциями. Принять решение о том, какие профессиональные стандарты будут распространяться на должности, профессии, существующие в компании
3	Проверить соответствие наименования должностей, профессии, применяемых в организации требованиям профессиональных стандартов			Оформление перечня льгот, компенсаций и ограничений по должностям. Оформление протокола о необходимости переименования должностей Внесение соответствующих корректировок в штатное расписание на основании полученного протокола
4	Приведение функционала и наименований должностей работников в соответствие с			Утвердить дальнейший план действий Внести соответствующие корректировки трудовые договоры работников и иные документы (при необходимости) Внесение изменений в штатное расписание или утверждение нового штатного расписания

	профессиональным и стандартами			
5	Проверка соответствия уровня образования и опыта работы			<p>Оформить рассмотрение соответствия квалификации работников в части образования и опыта работы в протоколе с определением пофамильного соответствия.</p> <p>Подготовить проект плана-графика обучения тех работников, у которых были выявлены несоответствия образования требованиям стандарта.</p>
6	Корректировка процедуры аттестации работников и оценки соискателя с учетом требований к квалификации прописанных в профессиональных стандартах			<p>Оформить предложения по корректировке процедуры оценки и аттестации.</p> <p>Вынести на рассмотрение рабочей группы</p>
7	Определение соответствия уровня заработных плат			<p>Протокол соответствия/несоответствия уровня заработных плат работников квалификационным уровням</p> <p>Внесение предложений по результатам рассмотрения вопроса</p> <p>Приведение системы оплаты труда в соответствие</p>

				с квалификационными уровнями
8	Подведение итогов выполнения указанного плана, принятие решения по спорным ситуациям, оформление (при необходимости) дополнительного корректировочного плана			Отчет по выполнению утвержденного плана, представленный на рассмотрение генеральному директору. Организация проведения мониторинга появления новых профессиональных стандартов и внесения изменений в уже действующие профессиональные стандарты.

Настоящий План разработан на основании Приказа «О создании рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов» от «__» _____ 201__ года №__

Контроль над исполнением настоящего Плана возлагается на Генерального директора ООО «_____».

Лист ознакомления с Планом работ по внедрению профессиональных стандартов от «__» _____ 201__ года №__

Должность	Дата ознакомления*	ФИО*	Подпись*

**Заполняется работником собственноручно*

Перечень профессиональных стандартов, которые могут распространяться на должности работников ООО

« _____ »

Наименование структурного подразделения: _____

№ п/п	Должность работника	Цель профессиональной деятельности работников	Наименование профессиональных стандартов, которые могут относиться к видам деятельности, которыми занимаются работники	Цель профессиональной деятельности, указанная в профессиональном стандарте

Наименование должности: _____ / _____

« ____ » _____

20__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Общество с ограниченной ответственностью «_____» (ООО «_____»)

АКТ

сравнения трудовых функций профессиональных стандартов с трудовыми операциями работников организации.

«___»_____2016г

№__

г. Москва

1. Наименование должности (указать наименование должности)

№ п / п	Наименование профессионального стандарта / Номер профессионального стандарта	Обобщенная трудовая функция	Трудовая функция по профессиональному стандарту	Трудовая операция работников по занимаемой должности
1.			1.	1.
			2.	2.
			3.	3.
2.			1.	1.
			2.	2.
			3.	3.
			4.	4.

Трудовые операции, не относящиеся ни к одной из трудовых функций в профессиональных стандартах:

1. ...

2.

Наименование должности

Фамилия И.О.

(подпись)

**Общество с ограниченной ответственностью «_____» (ООО «_____»)
ПРОТОКОЛ**

Рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов

"__" _____ 201__ г.

№__

г. _____

О решении вопроса по применению отдельных профессиональных стандартов

Председатель – (указать должность и ФИО)

Секретарь – (ФИО)

Присутствовали:

1. (указать должность и ФИО)
2. (указать должность и ФИО)
3. (указать должность и ФИО)
4. (указать должность и ФИО)
5. (указать должность и ФИО)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотреть профессиональные стандарты на предмет допустимости их применения в ООО «_____»->
2. Рассмотреть вопрос об отнесении трудовых функций к определенному профессиональному стандарту
3. Принять решение о том, какие профессиональные стандарты будут распространяться на должности, профессии, существующие в компании.

По первому вопросу:

СЛУШАЛИ:

- 1.1. (Указать должность и ФИО)
- 1.2. (Указать должность и ФИО)
- 1.3. (Указать должность и ФИО)

ВЫСТУПИЛИ:

- 1.4. (Указать должность и ФИО)
- 1.5. (Указать должность и ФИО)
- 1.6. (Указать должность и ФИО)

Стенограмма выступлений и дебатов прилагается к протоколу.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Цель создания должности «_____» соответствует основной цели вида профессиональной деятельности, указанной в Профессиональном стандарте «_____» от «__» _____ 20__ г №_____.

Профессиональный стандарт «_____» должен применяться к отдельным должностям в ООО «_____».

2. Цель создания должности «_____» соответствует основной цели вида профессиональной деятельности, указанной в Профессиональном стандарте «_____» от «__» _____ 20__ г №_____.

Профессиональный стандарт «_____» должен применяться к отдельным должностям в ООО «_____».

3. ...

По второму вопросу

СЛУШАЛИ:

- 2.1. (Указать должность и ФИО)
- 2.2. (Указать должность и ФИО)
- 2.3. (Указать должность и ФИО)

ВЫСТУПИЛИ:

- 2.4. (Указать должность и ФИО)
- 2.5. (Указать должность и ФИО)
- 2.6. (Указать должность и ФИО)

Стенограмма выступлений и дебатов прилагается к протоколу.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Трудовые операции, указанные в Должностной инструкции «_____» относятся к трудовой функции «_____» Профессионального стандарта «_____» (*Приложение № 1 к настоящему Протоколу*).

2. Трудовые операции по должности «_____» относятся к трудовым функциям «_____», «_____» Профессионального стандарта «_____» (*Приложение №2 к настоящему Протоколу*).

3. ...

По третьему вопросу:

СЛУШАЛИ:

- 3.1. (Указать должность и ФИО)
- 3.2. (Указать должность и ФИО)
- 3.3. (Указать должность и ФИО)

ВЫСТУПИЛИ:

- 3.4. (Указать должность и ФИО)
- 3.5. (Указать должность и ФИО)
- 3.6. (Указать должность и ФИО)

Стенограмма выступлений и дебатов прилагается к протоколу.

ПОСТАНОВИЛИ:

Применить профессиональные стандарты, по которым было принято решение на следующие должности, профессии:

№ п/п	Наименование профессии, должности, имеющиеся в ООО «_____»	Наименование профессионального стандарта
1	<i>Специалист по созданию и распространению контентов</i>	<i>Специалист по информационным ресурсам</i>
2	<i>Ведущий бухгалтер по учету ТМЦ</i>	<i>Бухгалтер</i>
3	<i>Старший бухгалтер</i>	<i>Бухгалтер</i>
4	<i>Начальник отдела охраны труда</i>	<i>Специалист в области охраны труда</i>
5	<i>Инженер по охране труда</i>	<i>Специалист в области охраны труда</i>
6	<i>Инспектор по кадрам</i>	<i>Специалист по управлению персоналом</i>
7	<i>Ведущий специалист по кадрам</i>	<i>Специалист по управлению персоналом</i>
8

На «___» _____ 20__ профессиональные стандарты не приняты по следующим должностям:

№ п/п	Наименование должности
1	...
2	...

Председатель /подпись/ /Ф.И.О./ /дата/
Секретарь /подпись/ /Ф.И.О./ /дата/

Члены рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов:

1. /должность/ /Ф.И.О./ /подпись/ /дата/
2. /должность/ /Ф.И.О./ /подпись/ /дата/
3. ...

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Протоколу Рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов
от «__» _____ 20__ г.

Должность _____

Структурное подразделение _____

Профессиональный стандарт _____

№ п / п	Трудовая операция работника	Номер профессио нального стандарта	Трудовая функция	Обобщённая трудовая функция	Квалифика ционный уровень
1					
2					
3					
4					
5					
6.					

Должность _____

«__» _____ 201__ г.

(ФИО)

(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ №__
 к Протоколу Рабочей группы №__
 от «__»_____20__г.

Структурное подразделение:_____

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование профессионального стандарта
1	<i>Главный бухгалтер</i>	<i>Бухгалтер</i>
2	<i>Ведущий бухгалтер по учету ТМЦ</i>	<i>Бухгалтер</i>
3	<i>Старший бухгалтер</i>	<i>Бухгалтер</i>
4
5

Председатель _____ «__»
 _____ 201__г.
 (подпись) (ФИО)

Секретарь _____ «__»
 _____ 201__г.
 (подпись) (ФИО)

Перечень установленных компенсаций, льгот, ограничений для работ по определенным должностям

№ п/п	Наименование должности	Реквизиты Федерального закона РФ, устанавливающего компенсации, льготы или ограничения

Наименование должности: _____ / _____ «__» _____ 20__ г.

(подпись)

(расшифровка подписи)

Общество с ограниченной ответственностью «_____» (ООО «_____»)

ПРОТОКОЛ

Рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов

"__" _____ 201__ г.

№__

г. _____

**О решении вопроса об отклонении наименования должностей
работников**

Председатель – (указать должность и ФИО)

Секретарь – (ФИО)

Присутствовали:

1. (указать должность и ФИО)
2. (указать должность и ФИО)
3. (указать должность и ФИО)
4. (указать должность и ФИО)
5. (указать должность и ФИО)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Рассмотреть вопрос об отклонении наименования должностей работников от установленных в профессиональных стандартах и принять решение о необходимости приведения наименования должностей работников в соответствие с профессиональными стандартами.

СЛУШАЛИ:

- 1.1. (Указать должность и ФИО)
- 1.2. (Указать должность и ФИО)
- 1.3. (Указать должность и ФИО)

ВЫСТУПИЛИ:

- 1.4. (Указать должность и ФИО)
- 1.5. (Указать должность и ФИО)
- 1.6. (Указать должность и ФИО)

Стенограмма выступлений и дебатов прилагается к протоколу.

ПОСТАНОВИЛИ СЛЕДУЮЩЕЕ:

ФИО работника	Наименование должности согласно штатному расписанию	Наименование должности, указанное в профессиональном стандарте	Сведения о наличии компенсаций, льгот, ограничений, установленных федеральными законами (в случае наличия указать реквизиты федерального закона)	Вывод о соответствии (несоответствии) наименования должности, требованиям профессионального стандарта	Вывод о необходимости приведения наименования должности в соответствие с указанным в профессиональном стандарте

Председатель */подпись/* */Ф.И.О./* */дата/*
 Секретарь */подпись/* */Ф.И.О./* */дата/*

Члены рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов:

1. */должность/* */Ф.И.О./* */подпись/* */дата/*
2. */должность/* */Ф.И.О./* */подпись/* */дата/*
3. ...

**Общество с ограниченной ответственностью « _____ » (ООО « _____ »)
ПРИКАЗ**

« __ » _____ 201_ г.

№ _____

г. _____

Об утверждении плана необходимых кадровых процедур по приведению функционала и наименований должностей работников в соответствие с профессиональными стандартами

В связи с проведением процедуры внедрения профессиональных стандартов в организации, на основании решений рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый к настоящему приказу план необходимых кадровых процедур по приведению функционала и наименований должностей работников в соответствие с профессиональными стандартами.

2. Ответственным за проведение необходимых кадровых процедур назначаю специалиста отдела кадров *ФИО*.

3. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Основание: Протоколы рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов № ____ от « __ » _____ 201_ г., № ____ от « __ » _____ 201_ г.

Генеральный директор: _____ (*подпись*)
_____ (ФИО)

С приказом ознакомлены:

Должность _____ (*подпись*) _____ (ФИО)
« __ » _____ 201_ г.

Должность _____ (*подпись*) _____ (ФИО)
« __ » _____ 201_ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Приказу Генерального директора ООО «_____»

от «__» _____ 20__ г.

План

необходимых кадровых процедур по приведению функционала и наименований должностей работников в соответствие с профессиональными стандартами

Должность	ФИО работника	Необходимость приведения наименования должности в соответствие профессиональному стандарту (да/нет)	Необходимость изменения трудовой функции работника (да/нет)	Необходима ли кадровая процедура	Срок выполнения

Председатель рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов:

ФИО

(подпись)

дата

Общество с ограниченной ответственностью «_____» (ООО «_____»)

ПРОТОКОЛ

Рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов

" ____ " _____ 201_ г.

№ ____

г. _____

О соответствии уровня образования и опыта работы работников

Председатель – (указать должность и ФИО)

Секретарь – (ФИО)

Присутствовали:

1. (указать должность и ФИО)
2. (указать должность и ФИО)
3. (указать должность и ФИО)
4. (указать должность и ФИО)
5. (указать должность и ФИО)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Рассмотреть вопрос о соответствии уровня образования и опыта работы работников требованиям соответствующих профессиональных стандартов и принять решение о необходимости направления работников на обучение.

СЛУШАЛИ:

- 1.1. (Указать должность и ФИО)
- 1.2. (Указать должность и ФИО)
- 1.3. (Указать должность и ФИО)

ВЫСТУПИЛИ:

- 1.4. (Указать должность и ФИО)
- 1.5. (Указать должность и ФИО)
- 1.6. (Указать должность и ФИО)

Стенограмма выступлений и дебатов прилагается к протоколу.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор ООО « _____ »

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 201__ г.

План направления на обучение работников (наименование организации) на _____ год.

На основании результатов оценки работников, зафиксированных Протоколом от « ____ » _____ г. № _____, утвердить План обучения работников:

№ п / п	Структурное подразделение	Должность	ФИО	Вид программы обучения, ее продолжительно сть	Срок обучения	Дата начала обучени я	Дата окончани я обучения	Наименование учебного заведения	Комментари й
1									
2									
3									
4									
5									

Председатель рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов:

ФИО

(подпись)

дата

**Общество с ограниченной ответственностью «_____» (ООО
«_____»)**

ПРОТОКОЛ

Рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов

"__" _____ 201_ г.

№__

г. _____

О соответствии уровня заработных плат работников

Председатель – (указать должность и ФИО)

Секретарь – (ФИО)

Присутствовали:

1. (указать должность и ФИО)
2. (указать должность и ФИО)
3. (указать должность и ФИО)
4. (указать должность и ФИО)
5. (указать должность и ФИО)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Рассмотреть вопрос о соответствии уровня заработных плат работников квалификационным уровням, установленным профессиональными стандартами, нормативно-правовыми и локальными актами, устанавливающими квалификационные уровни для соответствующих работ и принять решение о необходимости изменения уровней оплаты труда работников.

СЛУШАЛИ:

- 1.1. (Указать должность и ФИО)
- 1.2. (Указать должность и ФИО)
- 1.3. (Указать должность и ФИО)

ВЫСТУПИЛИ:

- 1.4. (Указать должность и ФИО)
- 1.5. (Указать должность и ФИО)
- 1.6. (Указать должность и ФИО)

Стенограмма выступлений и дебатов прилагается к протоколу

ПОСТАНОВИЛИ СЛЕДУЮЩЕЕ:

№ п/п	Должность	ФИО работника	Квалификационный уровень по профессиональному стандарту (по возрастанию)	Заработная плата работников по указанной должности (база)
1				
2				
3				
...				

Не соответствуют уровням квалификации уровни заработных плат следующих работников:

1. ...
2. ...
3. ...

Председатель */подпись/* */Ф.И.О./* */дата/*

Секретарь */подпись/* */Ф.И.О./* */дата/*

Подписи членов рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов:

1. */должность/* */Ф.И.О./* */подпись/* */дата/*

2. */должность/* */Ф.И.О./* */подпись/* */дата/*

3. ...

Генеральному директору ООО « _____ »
(Указать ФИО)

Служебная записка

№ _____
« ____ » _____ 201__ г.

Уважаемая _____!

В ходе проведения мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в ООО « _____ » на основании Протокола соответствия квалификационных уровней, установленных профессиональным стандартом, сумме заработной платы, получаемой работниками было выявлено несоответствие получаемой работником заработной платы его уровню квалификации, а именно у работника _____, занимающего должность « _____ », квалификационный уровень по указанной должности – __, заработная плата составляет _____ рублей, а у (Указать должность) заработная плата составляет _____ рублей, уровень квалификации – ____.

Таким образом, в целях соблюдения принципа справедливого установления уровня заработных плат – «чем выше уровень квалификации – тем выше заработная плата», учитывая, что уровень квалификации работника на должности « _____ » – __, выношу на Ваше рассмотрение вопрос об увеличении заработной платы (Указать ФИО и должность). Во исполнение требований статьи 129, 132 Трудового кодекса РФ, подпункта «а» пункта 25 Постановления Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" измененная заработная плата должна быть выше _____ рублей.

Наименование должности

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 201__ г.

Общество с ограниченной ответственностью «___» (ООО «___»)

ПРИКАЗ

«__» _____ 20__ г.

№__

г. _____

О назначении ответственных за проведение, организацию и координацию работы по мониторингу новых профессиональных стандартов

В связи с внедрением профессиональных стандартов в ООО
«_____»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить (указать должность и ФИО работника) ответственным за организацию работы по мониторингу появления новых профессиональных стандартов с _____ года

2. Назначить (указать должность и ФИО работника) ответственным за координацией работ по мониторингу появления новых профессиональных стандартов с _____ года

3. Назначить (указать должность и ФИО работника) ответственным за непосредственным проведением мониторинга изменений действующих профессиональных стандартов

4. (указать должность и ФИО работника) ежемесячно не позднее ____ числа предоставлять Генеральному директору отчет о соответствии вида деятельности принятых профессиональных стандартов виду деятельности ООО «_____», а так же о соответствии основной цели вида деятельности профессионального стандарта цели создания должностей ООО «_____».

5. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор _____ «__» _____ 201__ г.
(подпись) (ФИО)

С Приказом ознакомлены:
(Указать должность и ФИО работника)

_____ «__» _____ 201__ г.
(подпись) (ФИО)

(Указать должность и ФИО работника)

_____ «__» _____ 201__ г.
(подпись) (ФИО)

3.3. Алгоритм действий по применению профессиональных стандартов в организации

Автор статьи: Хлюснева Людмила Петровна, председатель Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников, директор Национальной ассоциации офисных специалистов и административных работников, член Тематической рабочей группы направления «Управление изменениями в области регулирования Цифровой экономики» Сколково.

«Государство дает ясный сигнал, что стандарты будут внедрены на практике ... Профстандарты, в первую очередь, должны стать обязательными для государственных организаций и компаний с государственным участием, для бюджетных учреждений».

Президент Российской Федерации В.В. Путин

В июле 2016 года с выходом Федерального закона N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", устанавливающего правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификаций, а также определяющего правовое положение, права и обязанности ее участников, начинается новый этап в развитии Национальной системы профессиональных квалификаций - применение профессиональных стандартов. В соответствии с законом независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством РФ.

Также в июне 2016 года выходит Постановление Правительства РФ № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». Данное Постановление устанавливает для вышеперечисленных организаций период поэтапного (с 01.07.2016 по 01.01.2020) внедрения профстандартов, на протяжении которого им предстоит:

- направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях организации их рассмотрения в установленном порядке в Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. (п. 5);
- провести дополнительное обучение работников (подп. «б» п. 1);
- привести в соответствие с положениями профстандартов внутренние нормативные акты, связанные с оценкой квалификации работников (подп.

«г» п. 1 и подп. «а» п. 3).

С 1 июля 2016 года данное Постановление вступает в силу.

Методический центр Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников («Центр экспертизы и сертификации») на начальном этапе рекомендует организациям издать Приказ о создании рабочей группы по применению ПС, утвердить ее состав и руководителя, разработать детальный план мероприятий по применению профстандартов. В рабочую группу предлагается включить экономиста по труду, работника, ответственного за разработку штатного расписания, специалиста по управлению персоналом, юриста, руководителей структурных подразделений, а также эксперта по профессиональным стандартам, который является ключевой фигурой.

Методический центр предлагает следующий алгоритм работы:

1. Составление описания профессионально-квалификационной структуры организации (ПКС).

ПКС – это систематизированный перечень профессий, ранжированных по квалификационным уровням с учетом видов ответственности и указанием формализованных должностей, соответствующих технологическим процессам в организации.

2. Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы выполняемых трудовых функций.

Составляем сравнительную матрицу выполняемых трудовых функций по всем видам профессиональной деятельности в организации и проводим анализ должностных инструкций, трудовых договоров.

3. Определение утвержденных профессиональных стандартов в соответствие с трудовыми функциями работников организации.

Из Реестра профстандартов, расположенного на сайте Минтруда России, проводим анализ и выборку утвержденных профстандартов, соответствующих трудовым функциями работников организации.

4. Выделение перечня должностей, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ;

5. Выделение перечня должностей, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.

Выделение перечня таких должностей осуществляется в соответствии с ТК РФ, Статья 195.3. «Если Трудовым 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.

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.

4. Проведение сравнительного анализа названия должностей и квалификационных требований к ним в организации с наименованием должностей и требований к ним, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ

В данном случае необходимо анализировать соответствует ли наименование должности, указанной в профессиональном стандарте тем должностям, которые указаны в ТК или иных федеральных законах, связанных с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Составляем таблицу, сравниваем названия.

5. Приведение в соответствие названий должностей и требований к ним организации, с указанными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. В случае расхождения наименований должностей в профессиональных стандартах и указанных документах, рекомендуется руководствоваться упомянутыми документами. Направить выводы в Минтруд о расхождениях наименований должностей в профессиональных стандартах и иных нормативно-правовых актах.

6. Проведение сравнительного анализа должностей в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.

Проводим сравнительный анализ названий должностей по штатному расписанию с названиями в профессиональных стандартах.

Касаясь требований к квалификации, упомянутых в статье ст. 195.3 ТК РФ, Минтруд России (письмо Минтруда России от 05.04.2016 № 14-2/В-299; п. 8 Письма) разъясняет, что при применении этой нормы под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства РФ, нормативные акты отраслевых ФОИВ (например, приказы Минтранса России и др.), устанавливающие требования

к работникам, выполняющим те или иные трудовые функции.

7. Приведение в соответствие требований к должностям в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ с требованиями профессиональных стандартов.

Анализируем и сравниваем трудовые функции с учетом требований технологического процесса в рамках рабочего места и в соответствии с квалификационными требованиями в профессиональных стандартах. Если работник выполняет трудовые функции свойственные обобщенной трудовой функции анализируемого профессионального стандарта, то его должность должна быть переименована в соответствии с профессиональным стандартом. Приводим в соответствие.

8. Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и выявление несоответствия уровня образования работников требованиям профессиональных стандартов

Разделы: «Требования к образованию» и «Требования к опыту практической работы». Если обнаружены расхождения в образовании и опыту работы работников организации с требованиями к образованию и опыту работы в профессиональном стандарте, их необходимо внести в протокол. Рассматривать каждый конкретный случай.

Применение профессиональных стандартов в отношении работников осуществляется работодателями с учетом соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9. Планирование и составление графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям профессиональных стандартов по квалификационным уровням.

10. Проведения обучающих мероприятий, оценка их эффективности.

11. Направление работников на оценку квалификаций в независимый Центр оценки квалификаций. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профессионального стандарта.

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» независимая оценка – это процедура, в ходе которой проверяется, соответствует ли квалификация работника профессиональному стандарту или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с ч. 1 ст. 197 ТК РФ работники имеют право на прохождение независимой оценки квалификации. Согласно ч. 1 ст. 196 ТК РФ необходимость направления работников на такую оценку для собственных

нужд определяет работодатель. То есть соискатель может обратиться в центр оценки квалификаций для прохождения независимой оценки самостоятельно, а может быть направлен работодателем.

Как установлено Законом № 238-ФЗ, если оценка квалификации проводится по инициативе соискателя – оплата услуг осуществляется за счет средств соискателя, если же по направлению работодателя – за счет его средств. При этом для граждан предусмотрены социальные налоговые вычеты (ст. 219 НК РФ), а для работодателей расходы на оценку квалификации ст. 264 НК РФ предусматривает возможность отнести к прочим расходам, которые не облагаются налогом на прибыль при условии, что у организации и соискателя имеются подтверждающие документы.

12. Формирование квалификационных требований, применяемых при найме.

Если по определенной профессиональной деятельности есть профессиональный стандарт, утвержденный в соответствии с требованиями действующего законодательства, то его требования и должны учитывать работодатели при приеме на работу. Поэтому, если в профессиональном стандарте есть требования к образованию, то норма ст. 65 ТК РФ обязывает требовать при приеме на работу документ об образовании.

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и др.)

13. Внесение изменения в штатное расписание и другую локальную нормативную документацию организации, разработка типовых должностных инструкции на основе требований профессиональных стандартов.

14. Проведение оптимизации профессионально-квалификационной структуры организации (при необходимости).

15. Подготовка отчета по итогам проделанной работы по внедрению профессиональных стандартов (для учредителя и контрольно-надзорных органов).