

**Внедрение
профессиональных стандартов
на предприятии (в организации): нормативное
регулирование и алгоритм действий работодателя**

Хлюснева Людмила Петровна

Председатель совета по профессиональным квалификациям
офисных специалистов и вспомогательных административных
работников, член Комитета ТПП РФ по содействию
профессиональному и бизнес-образованию

«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

“Эта система даст новый импульс для повышения квалификаций, для развития новых навыков и новых потребностей рынка труда”

Министр труда и социальной защиты РФ М.А. Топилин

С 2012 года появился новый вектор развития профессиональных квалификаций в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года N597.

Поставлена задача создания Национальной системы профессиональных квалификаций

Национальная система профессиональных квалификаций - это совокупность механизмов регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения

Необходимые условия к формированию системы оценки квалификаций

Разработаны профессиональные стандарты

Разработана отраслевая рамка профессиональных квалификаций

Утверждены названия профессиональные квалификации для проведения оценки квалификаций

По методике обучены эксперты – разработчики оценочных средств и валидаторы

Разработаны оценочные средства

Разработан полный пакет документов по организации проведения оценки квалификаций

Обучены и аттестованы эксперты и технические эксперты ЦОК

Создана сеть центров оценки квалификаций

Скорректирована система образования и обучения требованиям профессиональных стандартов

Что такое профессиональный стандарт?

В соответствии с Федеральным Законом от 03 декабря 2012 года №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации ...» в нормативно-правовые акты Российской Федерации введено понятие «профессиональный стандарт».

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

Профессиональные стандарты разрабатываются не на конкретную должность или профессию , а **на вид профессиональной деятельности**. Тем самым исключается дублирование трудовых функций по различным должностям.

Основные нормативные правовые акты

- Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов **в части требований, обязательных для применения** государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, 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».

Статья 57 ТК РФ

Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано **предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений**, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в **квалификационных справочниках**, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или **соответствующим положениям профессиональных стандартов**; (в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Базовые нормы Трудового Кодекса РФ

Согласно ч. 1 ст. **195.3 ТК РФ**: «Если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ **установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции**, профессиональные стандарты в части указанных требований **обязательны для применения работодателями**».

Согласно же **ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ**: «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**».

Основные нормативные правовые акты

- Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016)
- Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 06.07.2016)
- " Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов
-

Общий алгоритм действий работодателя по практическому внедрению профессиональных стандартов на предприятии (в организации)

1 шаг. Подготовительные работы

1. Создание рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов.
2. Обучение членов рабочей группы по внедрению и применению профессиональных стандартов.
3. Разработка комплексного плана внедрения профессиональных стандартов.

Продолжение:

2 шаг. Реализация плана внедрения профессиональных стандартов.

1. Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы выполняемых трудовых функций.
2. Определение утвержденных профессиональных стандартов в соответствие с трудовыми функциями работников организации и их анализ.
3. Определение отраслевой нормативной базы
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.

Продолжение:

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

Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; (в ред. Федеральных законов от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

7. 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 и/или обобщенными трудовыми функциями в ПС.

Касаемо 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.

Если нормативными актами установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

8 Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и уровне образования и обучения работников организации.

Разделы: «Требования к образованию» и «Требования к опыту практической работы». Если обнаружены расхождения, их необходимо внести в протокол. Рассматривать каждый конкретный случай.

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

Проведения обучающих мероприятий, оценка их эффективности.

10. Подведение итогов проведенной работы, выявление несоответствий, проблем:

- подготовка предложений по оптимизации трудовых ресурсов подразделений/организации требованиям ПС
- формирование предложений по актуализации требований в соответствии с выявленными несоответствиями.

11. Определение функциональных обязанностей работника с учетом требований технологического процесса в рамках рабочего места и в соответствии с трудовыми функциями ПС.

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

12. Направление работников на оценку квалификаций. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профстандарта.

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

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

Формирование квалификационных требований, применяемых при найме.

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

Подготовка предложений по актуализации профессиональных стандартов 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 (при необходимости).

При внедрении профессиональных стандартов в существующие локальные нормативные акты организации потребуется внести изменения и/или дополнения (при необходимости).

В соответствии с законодательством РФ в целях реализации мероприятий по внедрению профессиональных стандартов и минимизации рисков при проведении инспекционных проверок предлагаем предприятиям и организациям любых организационно-правовых форм и форм собственности обучение членов рабочей группы организации, консультационную и методическую поддержку, пакет документов для реализации плана внедрения профессиональных стандартов.

Законодательные санкции в отношении работодателей

Нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 06.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016), влечет предупреждение или наложение административного **штрафа:**

- на должностных лиц в размере **от 1000 до 5000 рублей;**
- на юридических лиц - **от 30 000 до 50 000 рублей.**

Повторное привлечение к ответственности за нарушение (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ) предусматривает наложение административного штрафа в увеличенном размере:

- **от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацию от 1 года до 3 лет – на должностное лицо**
- **от 50 000 до 70 000 руб. – на юридическое лицо.**

Спасибо за внимание!

Хлюснева Людмила Петровна – Председатель СПК офисных специалистов
и административных работников

телефон: 8-(903) 588-80-24

email: cdpo_i_s@bk.ru