



Обязательность применения профессиональных стандартов в организациях

СУРЯПИН С.Ю.

**Руководитель МЦТ СГТУ имени
Гагарина Ю.А.**

ЗАДАЧА ПЕРЕХОДА НА ПРОФСТАНДАРТЫ – РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности
(ст. 195.1 ТК РФ)

Применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производительности труда, при решении следующих задач:

- оперативных трудовых функций работника;
- разработка штатных расписаний и должностных инструкций;
- формирование системы оплаты труда;
- аттестация работников;
- организация обучения работников.

ПРИЧИНЫ ПЕРЕХОДА НА ПРОФСТАНДАРТЫ:

- Стремительное изменение видов деятельности, технологий, потребностей общества;
- Отставание традиционных методов обучения от реальных потребностей
- Необходимость формирования в стране «рынка квалификаций» и вытеснения существующего в настоящее время «рынка дипломов»
- Устаиваются и тарифные справочники: ЕКС и ЕТКС не соответствуют реальным должностным инструкциям

ЕКС и ЕТКС в отличие от профстандартов не содержат требований к

- Образованию
- Опыту и стажу работы
- Знаниям и навыкам



Правовая основа применения профессиональных стандартов

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта (введена ФЗ от 03.12.2012 № 236-ФЗ)

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов (введена ФЗ от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов (введена ФЗ от 02.05.2015 N 122-ФЗ)

Статья 57. Содержание трудового договора (в ред. ФЗ от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда (в ред. ФЗ от 03.12.2012 N 236-ФЗ)

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений



Правовая основа применения профессиональных стандартов

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

НОК: процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям



➤238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016г. (вступил в силу с 01.01.2017г.)

➤239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016г.

➤Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11. 2016 г. № 1204

➤Приказ Минтруда России № 759н от 19.12.2016 г.

РАЗЪЯСНЕНИЯ МИНТРУДА РОССИИ

➤Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №14-0/В-1193 от 30.12.2015

➤Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №14-0/10/13-2253 от 04.04.2016



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО РАЗВИТИЮ НСК В РФ НА ПЕРИОД ДО 2024 ГОДА

Планируется внесение изменений в нормативные правовые и методические документы НСК в 2019-2020 гг. В том числе проект ФЗ о системе квалификаций в РФ.



**НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ**

Обязательность применения профессиональных стандартов

Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», который вступил в силу с 01 июля 2016 года



Профессиональные стандарты становятся обязательными для организаций любой формы собственности, если ФЗ и НПА установлены требования к квалификации работников
(ТК РФ Ст. 195.3)

Все Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОСы) должны быть актуализированы на соответствие профессиональным стандартам

Постановление правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584
«Об утверждении особенностей применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения организациями государственного сектора...»

Постановление правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584
«Об утверждении особенностей применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения организациями государственного сектора...»



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,**
- **государственными корпорациями,**
- **государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% 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 профстандартов



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Постановлением предусматривается, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Кодексом, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти применяются организациями с государственным участием, перечисленными в постановлении, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), в которых предусматривается:

- ✓ определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации;
- ✓ определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций;
- ✓ проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке, то есть в соответствии со статьей 196 Кодекса.

Следует помнить, что учитывать мнение представительного органа работников необходимо в порядке, установленном статьей 372 Кодекса.

Согласно статье 196 Кодекса работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд в пределах средств, предусмотренных на подготовку и повышение квалификации работников.

**Ответ на запрос Министерства
занятости, труда и миграции
Саратовской области
28.03.2020**



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

**Ответ на запрос Министерства
занятости, труда и миграции
Саратовской области
28.03.2020**

Кроме того, в планах предлагается указать этапы применения профессиональных стандартов, а также перечень локальных нормативных актов и других документов указанных организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

✓ К таким документам и локальным нормативным актам и документам могут относиться те, в которых указаны наименования должностей (профессий). Это могут быть:

- учредительные документы;
- коллективный договор;
- положение об оплате труда;
- положение об аттестации работников;
- штатное расписание;
- инструкции по охране труда;
- должностные инструкции;
- перечни профессий и должностей, дающие право на ненормированный рабочий день, получение средств индивидуальной защиты и др.

✓ Изменения в локальные нормативные акты следует вносить в порядке, установленном трудовым законодательством. Введение их либо изменений в них в действие осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя.

! Учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг) для указанных организаций, постановлением определено, что органы и организации, осуществляющим функции и полномочия учредителей организаций, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, должны обеспечить внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, а также осуществлять контроль за реализацией мероприятий планов организаций.



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Реализацию постановления предлагается осуществлять государственным внебюджетным фондам Российской Федерации - за счет средств соответствующих бюджетов, федеральным государственным учреждениям в пределах средств, предусмотренных бюджетными сметами получателя средств федерального бюджета и планами финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, федеральным государственным унитарным предприятиям, а также государственным корпорациям, государственным компаниями и хозяйственным обществам, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, - за счет собственных средств.

Организациям с государственным участием необходимо выполнять положения постановления. Организациям иных форм собственности рекомендуем организовать поэтапный переход на применение профессиональных стандартов в аналогичном порядке.

Новые профессиональные стандарты, которые будут впоследствии утверждаться и вступать в силу, внедряются с учетом положений, предусмотренных пунктами 1 - 3 постановления.

Таким образом, постановление устанавливает особенности применения профессиональных стандартов в государственном секторе. Обязательные требования определяются статьями 57 и 195.3 Кодекса.

**Ответ на запрос Министерства
занятости, труда и миграции
Саратовской области
28.03.2020**

Случаи обязательного применения профессиональных стандартов

Требования профессиональных стандартов обязательны для всех работодателей (независимо от формы собственности, организационно-правовой формы)

НО ТОЛЬКО В ОПРЕДЕЛЕННЫХ СЛУЧАЯХ:

- Если требования к квалификации работника заданы ТК, ФЗ, иными нормативными правовыми актами (ст. 195.3 ТК РФ)
- Если с выполнением работ по должности связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (абз. 3 ч. второй ст. 57 ТК РФ).
- Если устанавливается система оплаты труда работников в государственных и муниципальных учреждениях (ч. 5 ст. 144 ТК РФ)
- Если требования профстандарта закреплены в локальных нормативных актах организации (ст. 8 ТК РФ)

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Если в нарушение требований абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ РАБОТОДАТЕЛЬ указал в трудовом договоре должность (профессию, специальность) без учета положений ЕКС, ЕТКС либо профстандарта, он:

- может быть привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ,
- а за повторное совершение аналогичного правонарушения - в соответствии с ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ.

ШТРАФ

- для должностных лиц – 1000-5000 ₽;
- для организаций – 30 000 – 50 000 ₽;
- для ИП – 1000 – 5000 ₽.

Для РАБОТНИКА в случае нарушения, могут возникнуть проблемы при получении соответствующих льгот и компенсаций.

Внедрение профессиональных стандартов

СРОКИ ВНЕДРЕНИЯ

Требования профстандартов (как альтернативы ЕКС) должны исполняться с 2012 года (Ст. 57 ТК РФ)

Применение профстандартов становится обязательным с 1 июля 2016 года (Ст. 195.3 ТК РФ)

Для государственного сектора профстандарты вводятся поэтапно до 1 января 2020 года

СЛОЖНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ:

- Федеральная и региональные модели национальной системы квалификаций все еще находятся в стадии становления
- Не завершено формирование нормативно-правовой базы национальной системы квалификаций
- Значительная часть профстандартов либо находится в разработке, либо нуждается в актуализации
- В регионах не создана инфраструктура центров независимой оценки квалификации
- Среди работодателей отсутствует четкое понимание необходимости и алгоритма перехода на профстандарты
- Переход на профстандарты является трудоемкой задачей, требующей использования всех ресурсов организации
- Внедрение предполагает значительные финансовые затраты со стороны работодателя на обучение, оценку и аттестацию работников.

Внедрение профессиональных стандартов

АРГУМЕНТЫ ЗА ПРОФСТАНДАРТЫ:

- Последовательное формирование нормативно-правовой и организационной структуры НСК свидетельствуют о серьезных и долгосрочных планах государства в этой сфере.
- Минтруд России в перспективе планирует полную замену ЕКТС и ЕКС профстандартами.
- Основным аргументом поэтапного перехода на профстандарты гос. и муниц. организаций является повышение производительности труда и качества выполняемых работ .
- Возможность единовременного исключения квалификационных характеристик профессий из ЕТКС и ЕКС и принудительного перехода по ним на профстандарты.
- Не завершено формирование нормативно-правовой базы национальной системы квалификаций

ИНСТРУМЕНТЫ ВНЕДРЕНИЯ:

Анализ и изменение организационной структуры и кадровой документации организации

Обучение сотрудников по программам высшего и среднего профессионального образования

Независимая оценка квалификации в центрах оценки квалификации

Участие организации в процессе формирования региональной модели национальной системы квалификаций

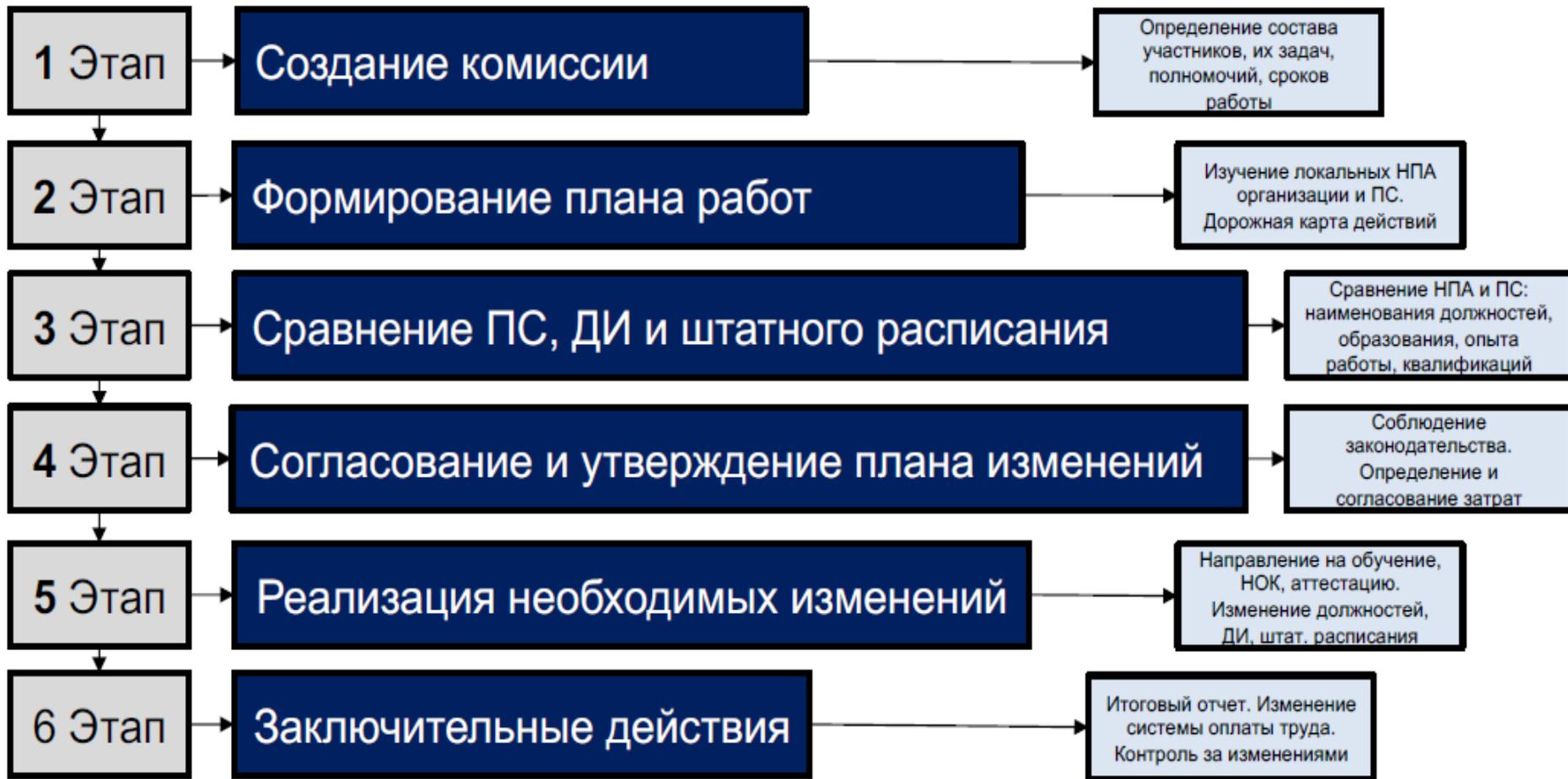
ПРИНЦИПЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

- **Поэтапность перехода от единых квалификационных справочников к профессиональным стандартам**
- **Соблюдение норм законодательства в сфере трудовых отношений, образования, отраслевых требований**
- **Социальное партнерство с работником и соблюдение его интересов**

ЗАДАЧИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

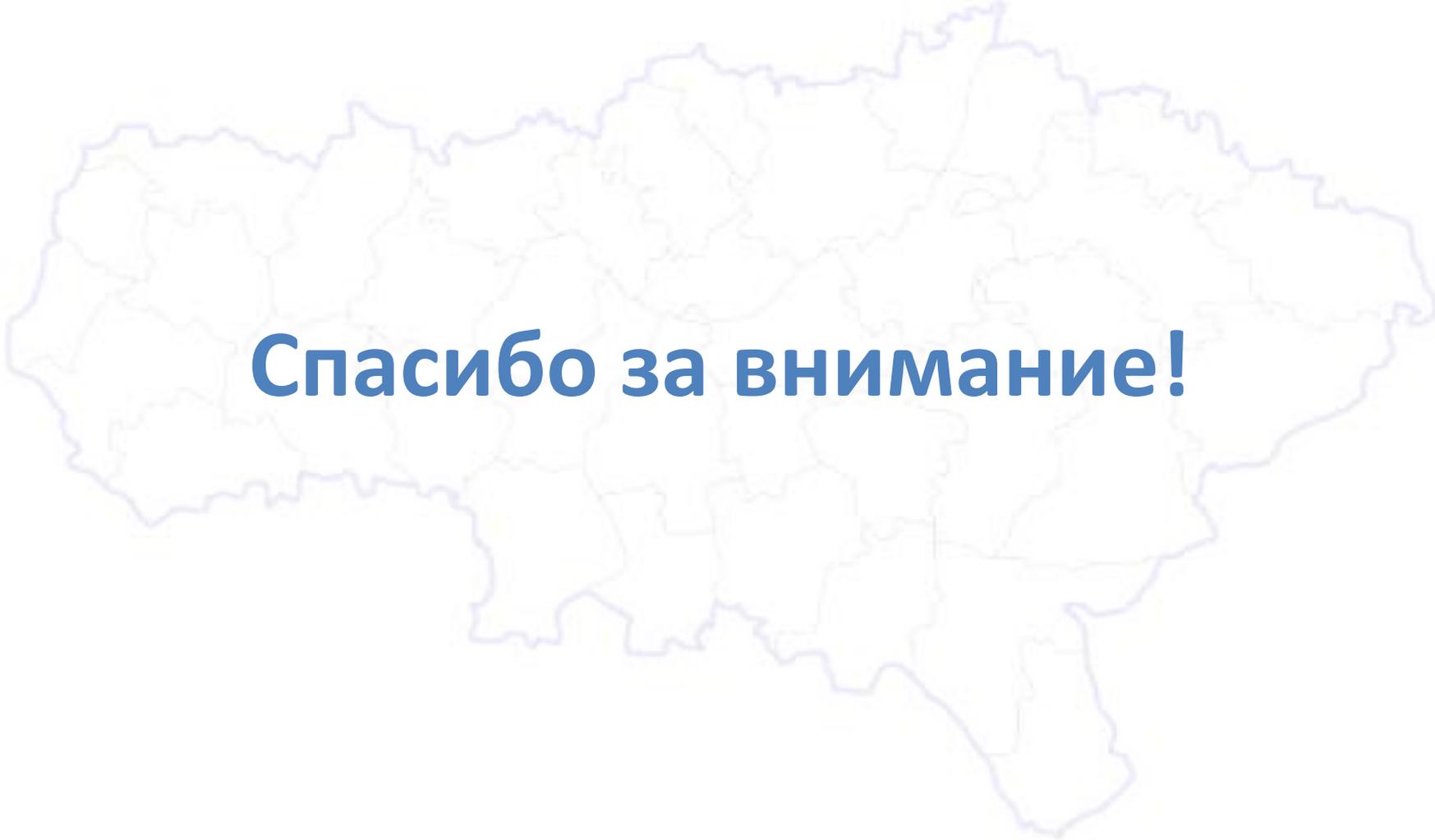
1. **Определение трудовых функций работников;**
2. **Разработка штатных расписаний, должностных инструкций;**
3. **Формирование системы оплаты труда;**
4. **Аттестация работников;**
5. **Организация обучения работников**

АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



Алгоритм внедрения профессиональных стандартов

- **1 шаг.** Издание приказа о создании рабочей группы по внедрению профстандартов.
- **2 шаг.** Разработка и утверждение детализированного плана по внедрению профстандартов.
- **3 шаг.** Анализ общих и отраслевых норм законодательства для всех категорий работников.
- **4 шаг.** Выделение перечня должностей, по которым установлены требования к квалификации, предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.
- **5 шаг.** Проведение сравнительного анализа названия должностей и квалификационных требований к ним
- **6 шаг.** Приведение в соответствие названий должностей и требований к ним организации, с указанными в квалификационных справочниках или профстандартах.
- **7 шаг.** Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы функциональных обязанностей по видам проф. деятельности.
- **8 шаг.** Проведение оптимизации профессионально-квалификационной структуры организации.
- **9 шаг.** Составление и реализация графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям профстандартов.
- **10 шаг.** Внесение изменения в штатное расписание и другую нормативную документацию организации. Разработка и актуализация должностных инструкций, трудовых договоров, на основе требований профстандартов.



Спасибо за внимание!