



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Внедрение профессиональных стандартов в управлении персоналом



- 1 Аналитические обзоры рынка труда
- 2 Перечень профессиональных стандартов для разработки и актуализации в 2016г.
- 3 Разработка и проектирование отраслевых рамок квалификаций
- 4 Обучение разработчиков профессиональных стандартов
- 5 Консультирование разработчиков профессиональных стандартов
- 6 Проектирование и апробация профессиональных квалификаций
- 7 Оценка соответствия ФГОС и образовательных программ требованиям профессиональных стандартов
- 8 Профессионально – общественная аккредитация образовательных программ
- 9 Применение профессиональных стандартов в деятельности организаций

Анализ анкетирования (в %)

1 Приоритеты применения ПС в организациях:

- ✓ Обновление внутрифирменных программ обучения
- ✓ Обновление образовательных программ ВО и СПО
- ✓ Формирование требований к работникам (модели компетенций) и кандидатам

2 Организации не производили:

- ✓ Корректировку кадровых документов (должностных инструкций и т.д.)
- ✓ Изменение наименования должностей

3 Организации не считают возможным прямое применение ПС при:

- ✓ тарификации работ
- ✓ присвоении тарифных разрядов работникам и
- ✓ установлении систем оплаты труда

	Количество сотрудников		
	Да	Нет	
Применение ПС к образованию и опыту работников	Сравнивали требования к уровню образования?	100	0
	Сверка ТФ в ПС и в организации	90	10
	Сравнивали требования к дополнительному образованию?	86	14
	Сравнивали требования к опыту работы?	76	24
	Сравнивали требования к специализации образования?	75	25
Применение ПС в кадровом делопроизводстве	Расхождение наименования должностей	75	25
	Сравнивали требования к знаниям?	68	32
	Сравнивали требования к умениям?	68	32
	Проверяли ли соответствие работников ПС	57	43
	Есть ли предложения по корректировке требований	55	45
	Были ли сложности при внедрении ПС?	26	74
	Изменили должности после выхода ПС?	4	96
Корректировали кадровые документы?	2	98	

Все работодатели крайне настороженно относятся к обязательности применения ПС с 1.07.2016г.

Значимость отдельных групп задач по направлениям деятельности

	Обучение, консультирование	Методическая работа	Нормативное регулирование	Аналитическая работа	ИКТ - решения
Аналитические обзоры рынка труда	1	1	- 1	1	0
Разработка и актуализация ПС	1	1	0	0	1
Перечень профессиональных стандартов	1	1	0	1	1
Отраслевые рамки квалификаций	1	1	1	0	1
Проектирование профессиональных квалификаций	1	1	1	1	1
Оценка соответствия ФГОС и программ профессиональным стандартам	1	1	1	1	1
Применение профессиональных стандартов в деятельности организаций	0	0	1	-1	-1

1 – высокое значение

0 – значимо или нейтрально

- 1 – не имеет существенного значения



Критическое значение

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст. 195.1, **195.2, 195.3**)
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п.7 ст. 11 , п.1 ст. 46, п.2 ст. 51, п. 2 ст. 52, п.8 ст. 73, п. 3 ст. 74, пп.9-10 ст. 76, п.4 ст. 96)
- Постановление Правительства Российской Федерации от 12.01.2013 №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
- Приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №№147н и 148н, от 29.04.2013 №170н,определившие порядок разработки, форму и содержание профессиональных стандартов.

Статья 195.1 Трудового Кодекса Российской Федерации «Понятие 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.

Порядок разработки, утверждения и **применения 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, содержащихся в профессиональных стандартах, **устанавливается Правительством Российской Федерации** с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» :

*«5) квалификация - уровень знаний, умений, **навыков и компетенции**, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;»*

Национальный стандарт Российской Федерации «Оценка соответствия. Общие требования к органам, проводящим сертификацию персонала» ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2011:

*«3.11. квалификация (qualification): **Демонстрация личных качеств**, образования, подготовки и/или опыта работы.»*

С 01.07.2016 ст. 195.1 ТК РФ будет действовать в следующей редакции:

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

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.»

При этом ст. 57 ТК РФ определяющая содержание трудового договора устанавливает:

«трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)...»

При этом в соответствии с Приказом Минтруда от 12 апреля 2013 г. № 147н все профессиональные стандарты сформированы по Макету, который определяет структуру описания вида профессиональной деятельности путём разделения ее на отдельные обобщенные трудовые функции и входящие в них трудовые функции, которые, в свою очередь, описаны через трудовые действия, необходимые умения и знания.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ																			
(наименование профессионального стандарта)																			
	Регистрационный номер																		
Содержание																			
I. Общие сведения II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности) III. Характеристика обобщенных трудовых функций 3.1. Обобщенная трудовая функция «наименование» 3.2. Обобщенная трудовая функция «наименование» IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта																			
I. Общие сведения																			
(наименование вида профессиональной деятельности) Код																			
Основная цель вида профессиональной деятельности:																			
Группа занятий:																			
(код ОКЗ)	(наименование) (код ОКЗ) (наименование)																		
Отнесение к видам экономической деятельности:																			
(код ОКЭД)	(наименование вида экономической деятельности)																		
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)																			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Обобщенные трудовые функции</th> <th colspan="3">Трудовые функции</th> </tr> <tr> <th>код</th> <th>наименование</th> <th>уровень квалификации</th> <th>наименование</th> <th>код</th> <th>уровень квалификации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>		Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции			код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень квалификации						
Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции																
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень квалификации														
III. Характеристика обобщенных трудовых функций																			
3.1. Обобщенная трудовая функция																			
Наименование	Код Уровень (полуровень) квалификации																		
Происхождение обобщенной трудовой функции	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Оригинал</td> <td>Заимствовано из оригинала</td> <td>Код оригинала</td> <td>Регистрационный номер профессионального стандарта</td> </tr> </table>	Оригинал	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта														
Оригинал	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Трудовые действия</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Необходимые умения</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Необходимые знания</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>Другие характеристики</td> <td> </td> </tr> </table>		Трудовые действия		Необходимые умения		Необходимые знания		Другие характеристики											
Трудовые действия																			
Необходимые умения																			
Необходимые знания																			
Другие характеристики																			
IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта																			
4.1. Ответственная организация – разработчик																			
(наименование организации)																			
(должность и ФИО руководителя)																			
4.2. Наименования организаций – разработчиков																			

Профессиональный стандарт №620

- Опыт работы: не менее 6 месяцев по эксплуатации и обслуживанию коксовых батарей
- Особые условия допуска к работе: наличие удостоверения II группы по электробезопасности
- Знания: требования к знанию слесарного дела отсутствуют

ЕТКС. Выпуск 7. § 48

- Опыт работы: требования отсутствуют
- Особые условия допуска к работе: требования отсутствуют
- Знания: должен знать слесарное дело

Так каким требованиям к квалификации должен соответствовать машинист коксовых машин? Требованиями какого нормативного документа следует руководствоваться работодателю?

Абзац третьей части второй ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации :

«...Если в соответствии с настоящим 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.**»

Аналогичные «бомбы» в виде диспозитивных норм заложены в других статьях Кодекса: 143, 144, 330.2.

И если с нормами ст. 330.2 все понятно – имеется аналогичная ст. 57 двойственность применяемых норм, то со статьями 143 и 144 ТК РФ все интереснее.

Каким вообще образом можно использовать характеристику квалификации (профессиональный стандарт) для тарификации работ?

В настоящее время готовится к утверждению Постановление Правительства Российской Федерации, которое определит **особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения** для:

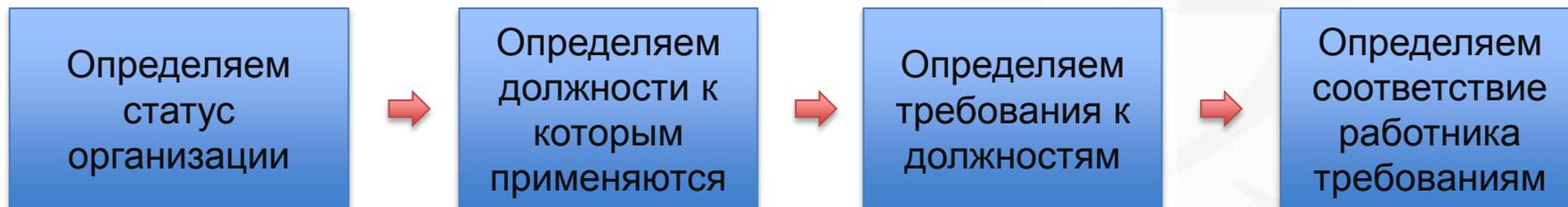
- государственных внебюджетных фондов Российской Федерации,
- государственных или муниципальных учреждений
- государственных или муниципальных унитарных предприятий,
- государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности

Основной вопрос: **В какой части станут обязательными?** Согласно ст. 195.1 ТК РФ профессиональный стандарт должен содержать сведения об уровне знаний, умений, навыков и опыте работы, которым должен обладать работник, чтобы осуществлять определенный вид профессиональной деятельности. Но в ПС нет навыков. И согласно формулировке ТК РФ квалификация работника не включает в себя требований к уровню образования. Кроме того, как мы уже говорили, в отдельных случаях для установления определенных льгот необходимо руководствоваться требованиями таких справочников или ПС в части требований к квалификации и наименования должностей.

Так как применение профессиональных стандартов опирается в первую очередь на должности (профессии), то основными документами для соотнесения являются:

- Штатное расписание;
- Штатная расстановка;
- Организационная структура;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Локальные нормативные акты, содержащие информацию о должностях (профессиях), например: Положение об оплате труда, Положение о тарификации работ, Положение о премировании, Положение о командировании и другие;
- Должностные (служебные, производственные) инструкции;
- Трудовые договоры;
- Документы содержащие персональные данные работников;
- Иные документы.

Алгоритм применения профессиональных стандартов работодателем

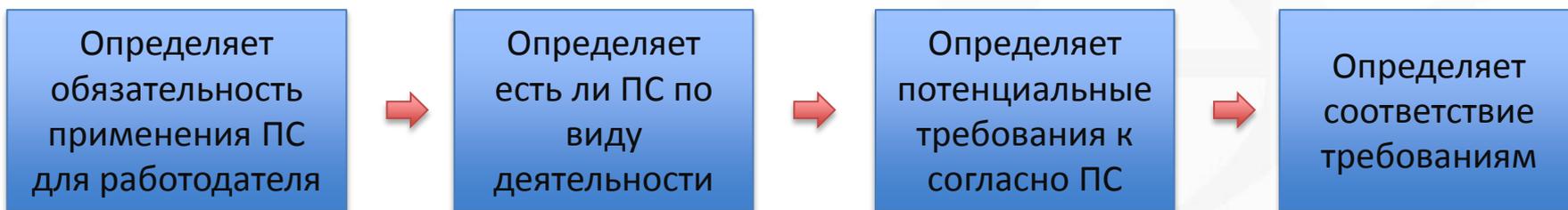


Сложности:

- Большой массив данных
- Как определить должности?
- Как определить применяемые профессиональные стандарты?
- Как установить требования к квалификации работника?
- Как установить соответствие работника требованиям?



Как определить что к работнику работодатель будет применять профессиональные стандарты? Алгоритм в принципе аналогичен:



Сложности:

- Большой массив данных (809 стандартов)
- Отсутствие инструментов
- Как определить применяемые к работнику профессиональные стандарты?
- Как самостоятельно установить собственное соответствие требованиям?
- Что делать если по результатам самооценки квалификация не соответствует профессиональному стандарту?

ГИТ, прокуратура и другие контролирующие и надзорные органы пока нет Регламента работы в части проверки на соответствие профессиональным стандартам.

НО

Есть решения Арбитражного суда Рязанской области и Верховного суда РФ, вступившие в силу о необходимости наличия определенного уровня квалификации и отдельных работников лифтовой отрасли.

Специфика данных дел тем более интересна, что требования к подтверждению квалификации у работников при выполнении определенного вида работ в соответствии с профессиональным стандартом установлены подзаконным актом ГОСТ Р 55964-2014 «Лифты. Общие требования безопасности при эксплуатации».

Следует полагать, что **правоприменительная практика контролирующих органов** будет формироваться **на основании применения готовящихся Особенности**, о которых было сказано ранее.

Ответственность будет стандартной в соответствии со **ст. 5.27. КоАП РФ** «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»:

- предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере 1000-5000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - 1000-5000 рублей; на юридических лиц - от 30000- 50000 рублей.



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ



ИНСТИТУТ
ЗАНЯТОСТИ
И ПРОФЕССИЙ

Спасибо за внимание!



Москва, Садовая-Кудринская ул., д. 11, стр. 1.

Тел.: (499) 766-2576

info@fkc-opk.ru