

1. Понятие профессионального стандарта

Внедряемая система квалификаций призвана заменить устаревшие квалификационные справочники.

В соответствии с Трудовым Кодексом, профессиональный стандарт (далее – «ПС») – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

ПС **разрабатывается на вид профессиональной деятельности**, а не на должность или профессию. При использовании ПС необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

ПС утверждаются приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, которые являются нормативными правовыми актами. Реестр ПС ведет Минтруд России.

1.1. Применение профессиональных стандартов

Трудовой Кодекс РФ 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 наличием ограничений;*

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

Пример

<i>Профессии, сферы деятельности</i>	<i>Законы, где есть требования к квалификации</i>
Водители организаций, которые осуществляют перевозки автомобильным и городским наземным транспортом	приказ Минтранса России от 28.09.2015 № 287
Главный бухгалтер	ч.4 ст. 7 Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ
Сотрудники, занятые на подземных работах	ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ
Сотрудники, работа которых связана с движением транспорта	ст. 328 ТК РФ
Охранники	ст.11.1 Закона от 11.03.1992 № 2487-1
Сварщики	Правила, утвержденные постановлением Госгортехнадзора России от 30.10.1998 № 63

Сотрудники в сфере госзакупок по Закону № 44-ФЗ	ч. 6 ст.38, ч. 23 ст. 112 Закона от 05.04.2013 №44-ФЗ
---	---

В остальных случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Характеристики квалификации, которые содержатся в ПС и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой статьи 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации, 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.

Для осуществления деятельности по внедрению ПС необходимо сформировать на предприятии соответствующую рабочую группу, утвердить положение о рабочей группе (с оформлением соответствующих приказов).

В состав рабочей группы входят:

руководитель организации или его заместитель;

экономисты по труду или работники, которые ответственны за разработку штатного расписания;

специалисты по управлению персоналом;

юристы;

руководители структурных подразделений (начальники цехов, мастера и др.). Рекомендуется включать представителей профсоюзов.

Следующий шаг - формирование плана мероприятий по внедрению ПС. На данном этапе члены рабочей группы проводят анализ штатного расписания; определяют обязательность применения ПС по профессиям; проводят анализ реестра ПС, должностных инструкций; составляют список ПС, которые будут внедряться в организации; осуществляют сверку выполняемых функций и наименование должностей; проверяют соответствие квалификации работников, требованиям ПС; составляют план-график мероприятий по внедрению ПС с контрольными датами. Далее план мероприятий утверждается самой организацией с учетом мнения представительного органа работников.

Пример

Наименование мероприятия	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Исполнители, соисполнители
<i>Организационное обеспечение внедрения ПС</i>			
Создание рабочей группы по внедрению ПС	Приказ о создании рабочей группы	февраль 2022 г.	директор, начальник отдела кадров,
Анализ нормативных документов, регламентирующих внедрение ПС	Определение подходов, координация деятельности по внедрению ПС	февраль 2022 г.	члены рабочей группы
Анализ кадрового состава на предмет соответствия ПС	Определение трудовых функций /протокол рабочей группы	март 2022 г.	начальник отдела кадров, мастера участков, начальники подразделений, члены рабочей группы

			группы
Формирование плана мероприятий по внедрению ПС	Приказ, утверждающий план	апрель 2022 г.	члены рабочей группы, директор
Разработка и проведение мониторинга реализации мероприятий по внедрению ПС в организации	Положение о проведении мониторинга/ отчет по результатам мониторинга	май-июнь 2022 г.	члены рабочей группы, директор
Составление плана-графика по обучению, повышению квалификации, профессиональной переподготовке	Сведения о потребности в профессиональном (дополнительном) обучении работников/план-график обучения	июль 2022 г.	директор, начальник отдела кадров

Определить потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников можно на основе анализа:

- квалификационных требований, содержащихся в ПС;
- квалификации кадрового состава организации (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников).

По итогам проведенной работы рабочая группа готовит протокол с отражением сведений о потребности в профессиональном (дополнительном) обучении работников и о проведении соответствующих мероприятий по обучению.

Согласно части 4 статьи 196 Трудового Кодекса Российской Федерации 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.** Обязанность работодателя проводить профессиональное обучение работников подразумевает, что оно проводится за счет средств работодателя.

Перечень локальных документов, подлежащих изменению с учетом положений ПС:

- трудовой договор, дополнительные соглашения к трудовому договору (в части закрепления обязанности работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности);

- должностные инструкции конкретных работников, являющиеся приложением к трудовому договору (в части изменения требований к квалификации) и др.

- трудовая книжка, личная карточка работника;
- штатное расписание;
- коллективный договор;

- локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

После проведения работы по внедрению ПС в деятельность организации необходимо продолжить мониторинг утверждения новых профессиональных стандартов и актуализации действующих. В случае утверждения новых ПС необходимо возобновить работу рабочей группы и обеспечить выполнение мероприятий по внедрению ПС.

Кроме того необходимо следить за исключением профессий и должностей из квалификационных справочников, изменением наименований в льготных списках.

2.Проведение независимой оценки квалификации сотрудников предприятий

Определение независимой оценке квалификации дано в Федеральном законе от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Это *процедура подтверждения соответствия 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, проведенная центром оценки квалификаций (ЦОК).*

Независимость подтверждения компетенций обеспечивается за счет того, что работника оценивает не его работодатель, а специализированный центр— посредством профессионального экзамена.

Согласно статьи 196 ТК РФ организация самостоятельно определяет необходимость направления своих сотрудников на профессиональный экзамен. Процедура направления работника на профессиональный экзамен *прописывается во внутренних документах организации*. Кроме того, разрабатывается форма уведомления о таком направлении и предусматривается в ней строка о согласии работника с подобным решением работодателя.

Если работника направляет работодатель, расходы по оценке квалификации ложатся на него: организации необходимо заключить с ЦОК договор о возмездном оказании услуг и оплатить эти услуги (п. 5, 6 Правил № 1204).

Работник подает в ЦОК письменное заявление, копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, а также другие документы, необходимые для прохождения профессионального экзамена.

На экзамене используются оценочные средства, утвержденные для той или иной квалификации. Экзамен считается успешно пройденным, если работник достиг результата, соответствующего критериям оценки, определенного оценочными средствами (п. 14 Правил № 1204).

Если квалификация подтверждена, ЦОК в течение 30 дней выдает работнику *свидетельство о квалификации* (форма утверждена Приказом Минтруда РФ от 12.12.2016 № 725н). В течение данного срока совет по профессиональным квалификациям проверяет, обрабатывает и осуществляет признание результатов оценки. Если же экзамен не пройден, ЦОК выдает *заключение о прохождении экзамена*, включающее рекомендации для работника.

Полученное свидетельство о квалификации даст работнику дополнительное преимущество на рынке труда и у конкретного работодателя: последний может планировать профессиональную карьеру такого специалиста, включать его в кадровый резерв, организовывать обучение.

В свою очередь, полученное работником заключение, подтверждающее факт неудовлетворительного прохождения экзамена, подскажет работодателю, в каких знаниях и умениях нуждается работник (информация Минтруда РФ от 21.04.2017). Отметим, что *работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с тем, что он не получил свидетельство о квалификации*.

Срок действия свидетельства устанавливается советом по профессиональным квалификациям в зависимости от темпов развития конкретного вида профессиональной деятельности (обновления применяемых в нем технологий, знаний и умений).

В крае создано 8 ЦОК и 3 экзаменационные площадки. Профессиональные экзамены возможно пройти специалистам строительной отрасли, ЖКХ, финансового рынка, лифтовой отрасли, сварки, в области охраны труда, в области информационных технологий, документационного и административно-хозяйственного обеспечения деятельности организации, управления персоналом. НОК на территории края возможно пройти более чем по 170 квалификациям.

Заключение

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, 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**.

Информационные ресурсы

<https://profstandart.rosmintrud.ru/> - реестр профстандартов, информация о разрабатываемых, актуализируемых профстандартах, разработчиках профстандартов, справочная информация;

<https://nok-nark.ru/> - реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций, информация о действующих СПК, ЦОК, оценочные средства, проверка свидетельств о НОК;

<https://nark.ru/> - актуальная информация о развитии системы квалификаций, новости, анонсы на программы обучения.

<https://spravochnik.rosmintrud.ru> - информационный ресурс «Справочник профессий»