

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГАПОУ МО
«Егорьевский техникум»
от 31 октября 2016 года № 1063
Директор ГАПОУ МО
«Егорьевский техникум»
Л.С. Астрова
2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке применения профессиональных стандартов в государственном
автономном профессиональном образовательном учреждении
Московской области «Егорьевский техникум»**

Действует с 01 ноября 2016 года

Положение принято решением
совета техникума
Протокол от 31 октября 2016 г. № 11

г. Егорьевск
2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке применения профессиональных стандартов в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Егорьевский техникум»

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке применения профессиональных стандартов в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Егорьевский техникум» разработаны в соответствии Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», ФЗ от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 ФЗ «О техническом регулировании», в соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. № 970)

1.2. Правовой основой для создания данного положения, организации деятельности государственного автономного образовательного учреждения Московской области «Егорьевский техникум» (далее – техникум) в соответствии с требованиями профессионального стандарта являются:

статья 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов» Трудового кодекса Российской Федерации;

статьи 11 и 73 Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования;

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден приказом Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 26.08.2010 г. N 761н, зарегистрирован Министерством юстиции РФ 06.10.2010 г., N 18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 31 мая 2011 г. N 448н (зарегистрирован Минюстиции РФ 01.07.2011 г., регистрационный N 21240);

Устав техникума.

1.3. Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

1.4. Профессиональный стандарт (далее - профстандарт) - это характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

«Читая» профстандарт, необходимо обращать внимание, – какие обобщенные функции выделены в профстандарте, какой квалификационный

уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, – как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

1.5. В соответствии с законом порядок разработки, утверждения и применения профстандартов устанавливается Правительством РФ, которое определяет правила установления тождественности названий должностей, профессий и специальностей единых тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих наименованиям из стандартов.

1.6. Профстандарт как многофункциональный нормативный документ, описывает в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) содержание трудовых функций, трудовых действий, необходимых знаний, умений и других характеристик педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования (далее – педагога).

1.7. Согласно части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профстандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

1.8. При составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

2. Комплекс мероприятий по внедрению профстандартов

2.1. Издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в деятельность техникума.

2.2. Проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения.

2.3. Определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов.

2.4. Переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов.

- 2.5.Внесение изменений в должностные инструкции.
- 2.6.Изменение системы оплаты труда.
- 2.7.Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке работников.
- 2.8.Проведение аттестации работников.
- 2.9.Проведение иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профстандартов.

3. Цель, задачи и функции профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

3.1.Основная цель профессиональной деятельности педагога - оказание образовательных услуг по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования.

3.2. Основными задачами профстандарта педагога являются:

определение необходимой квалификации педагогических и учебно-вспомогательных работников, соответствующей квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);

обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов труда;

повышение осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях;

содействие вовлечению педагогов в решение задач повышения качества образования.

3.3. Основная цель вида профессиональной деятельности педагога: организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечение достижения ими нормативно установленных результатов образования;

создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования;

методическое обеспечение реализации образовательных программ.

4. Основные требования профессионального стандарта по должностям педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

4.1.Требования к образованию и обучению преподавателя:

Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат,

направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы преподавателя:

Опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися, и (или) соответствующей преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) обязателен для преподавания по профессиональному учебному циклу программ среднего профессионального образования и при несоответствии направленности (профиля) образования преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю).

Особые условия допуска к работе:

Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности .

4.2. Требования к образованию и обучению мастера производственного обучения.

Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование - бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

Дополнительное профессиональное образование на базе среднего профессионального образования (программ подготовки специалистов среднего звена) или высшего образования (бакалавриата) - профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

При отсутствии педагогического образования - дополнительное профессиональное педагогическое образование в области профессионального обучения; дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Для преподавания по основным программам профессионального образования обязательно обучение по ДПП - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы мастера производственного обучения.

Обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

Особые условия допуска к работе мастера производственного обучения.

Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

Мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы.

4.3. Требования к образованию и обучению методиста:

Высшее образование - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование в области методической деятельности в профессиональном образовании (профессиональном обучении, ДПО).

Высшее педагогическое образование - магистратура в области методической деятельности в образовании (профессиональном образовании, профессиональном обучении, ДПО).

Высшее образование - специалитет или магистратура; рекомендуется дополнительное профессиональное педагогическое образование в области

методической деятельности в профессиональном образовании (профессиональном обучении, ДПО).

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Требования к опыту практической работы методиста:

При наличии квалификации бакалавра работа преподавателем или мастером производственного обучения не менее двух лет.

При наличии квалификации магистра или специалиста требования к опыту работы не предъявляются.

Особые условия допуска к работе методиста:

Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации на соответствие занимаемой должности.

5. Направления применения профессионального стандарта

5.1. Профессиональные стандарты применяются при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации труда и управления.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

Научно-технический прогресс, развитие производств и технологий, а также изменяющийся рынок труда требуют постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Квалификационные справочники, в свою очередь, постепенно устаревают: либо в них вообще нет новых профессий, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) системой профессиональных стандартов. В этой статье мы постараемся ответить на наиболее актуальные вопросы по применению профессиональных стандартов.

Что такое профессиональный стандарт?

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В свою очередь, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Отметим, что ранее в законодательстве отсутствовало понятие профессионального стандарта, и это затрудняло разработку и реализацию профессиональных стандартов на практике.

Для работодателей профессиональный стандарт будет являться основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации.

Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Таким образом должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

Из истории профессиональных стандартов в России

Появление профессиональных стандартов – это не новинка, придуманная именно в России, как многие пишут, а сложившаяся мировая практика. Самый передовой опыт на сегодняшний день по профессиональным стандартам – у Великобритании.

Впервые тема профстандартов в России возникла в 1997 г., когда этот термин был официально использован в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222. Федеральные министерства и ведомства тогда включили в свои программы разработку профстандартов. Следующие десять лет задача меняла формулировки и раз за разом ставилась руководством страны, но ощутимых действий по ее решению так и не было предпринято, пока в 2006 г. на базе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) не появилось Национальное агентство развития квалификаций. Именно это агентство в 2007 г. разработало первый макет профстандарта. В 2007–2008 гг. появились первые профессиональные стандарты.

В 2010 г. по итогам заседания Госсовета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России был создан перечень поручений Президента РФ. В нем были установлены сроки подготовки современного справочника и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях. На выполнение обеих задач было отведено около двух лет.

В 2011 г. Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (АСИ), приступившее к разработке дорожной карты «Создание Национальной системы квалификаций и компетенций». После этого был утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы. Экспертами Министерства труда был подготовлен и утвержден очередной макет профстандарта и разработаны нормативные документы, методические рекомендации и т.д. Первые стандарты были приняты лишь 30.10.2013. Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

Правительству РФ было дано задание разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. «По состоянию на 30 декабря 2014 года приказами Минтруда утверждено 403 профессиональных стандарта», – говорится в сообщении, размещенном 24 января 2015 г. на сайте Правительства РФ.

Где искать информацию о профессиональных стандартах?

На ресурсе Минтруда России <http://profstandart.rosmintrud.ru/> размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов. Этот

ресурс предназначен для информирования всех заинтересованных организаций и граждан о реализации Плана разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы. Здесь размещается актуальная информация о ходе реализации данного Плана, достигнутых результатах, по разработке, общественному обсуждению, утверждению, регистрации и применению профессиональных стандартов.

Какова структура и содержание профессионального стандарта?

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, – какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, наверное, для всех работодателей – как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт содержат разные требования, каким документом нужно руководствоваться?

Действительно, сейчас возможны расхождения в текстах профессионального стандарта и классификационного справочника. В данном случае согласно части третьей ст. 195.1 ТК РФ классификатор должен приводиться в соответствии с профессиональными стандартами, поэтому необходимо руководствоваться именно профессиональным стандартом.

Различия могут быть как в требованиях к уровню квалификации, так и к выполняемым должностным обязанностям.

Кроме того, в профессиональном стандарте прописаны не только требования к тому, что работник на определенной должности должен знать, но и требования к его умениям.

Где будут применяться профессиональные стандарты? Для каких организаций и когда они будут обязательными для применения?

Как мы уже говорили, профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Обратите внимание: эта квалификация не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая.

Согласно части второй абз. 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.

Что в данном случае необходимо понимать под термином «ограничения»? Ограничения законодательно могут быть установлены по полу (например, на определенных работах запрещено использовать труд женщин), по возрасту (есть работы, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних), по образованию (нельзя работать медиком, не имея медицинского образования, или педагогом, не имея педагогического образования). Несомненно, квалификационные требования, установленные законодательством, являются ограничениями.

Таким образом, работодатель любой формы собственности обязан использовать наименование должности из профессиональных стандартов, если законодательно по этим позициям есть льготы, компенсации и ограничения, в т.ч. квалификационные. Поэтому применение профессионального стандарта для работодателей любой формы собственности также является обязательным исходя из определения термина «профессиональный стандарт», приведенного в ст. 195.1 ТК РФ.

Сферы применения работодателем профессиональных стандартов определены в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (в ред. от 23.09.2014; далее – Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов).

Извлечение
из Правил разработки, утверждения и применения профессиональных
стандартов

25. Профессиональные стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

[...]

Поэтому анализ текста действующих нормативных актов (Трудового кодекса и Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов) позволяет сделать вывод, что ни о каком рекомендуемом характере профессиональных стандартов говорить не приходится – по крайней мере, пока не будут внесены соответствующие корректировки в эти нормативные акты.

Вопрос по срокам применения профессиональных стандартов пока не урегулирован. Часть стандартов уже вступила в силу с 2015 г., например профессиональный стандарт специалиста по охране труда и др.

Минтруд России готовит проект по переходному периоду до 2020 г. для коммерческих организаций, и всего лишь годовому переходному периоду – для бюджетников (с 2016 г. в бюджетных организациях стандарты должны стать обязательными для применения). Говорить об этом по существу можно будет только после того, как проект будет рассмотрен, принят и опубликован.

Цитата в тему

«С участием предпринимательского сообщества уже утверждено более 400 профессиональных стандартов, подготовлен законопроект об обязательном применении работодателями профстандартов, а также о формировании на их основе государственных образовательных стандартов. [...] Рассчитываю, что в текущем году будет сделан еще один серьезный шаг – создана нормативная база для независимой оценки профессиональных квалификаций». (Из выступления Президента Российской Федерации В.В. Путина на пленарном заседании съезда Российского союза промышленников и предпринимателей.)

Как оценить соответствие специалиста требованиям профессионального стандарта? Насколько сложна процедура оценки кандидата по каждой из необходимых функций? Какие инструменты могут для этого понадобиться?

Процедура оценки соответствия сотрудника требованиям профессионального стандарта достаточно сложная. В помощь работодателям, а также самим работникам в определенных сферах разрабатывается процедура сертификации, и если по определенному стандарту уже созданы сертификационные центры оценки, то работодатель сможет отправить туда работника, где эксперты с помощью специальных инструментов оценят соответствие работника всем требованиям, установленным в стандарте. Причем сертификация может быть проведена на соответствие работника как всему профессиональному стандарту, так и одной или двум обобщенным трудовым функциям.

Если сертификации по определенному стандарту пока нет, то работодатель может самостоятельно провести оценку или аттестацию работника.

Проведение оценки или аттестации на соответствие внутренним требованиям компании – не самая легкая задача, а проведение оценки или аттестации на соответствие профессиональному стандарту самостоятельно – тем более. При проведении самостоятельной оценки многие работодатели могут столкнуться с определенными проблемами: какие инструменты использовать, кто должен входить в состав комиссии, каковы критерии оценки, что считать успешным или неуспешным прохождением испытаний и т.д.

Например, многие работодатели при проведении аттестации используют такой инструмент, как тестирование. Но ведь и здесь все не так просто. Кто в компании сможет составить тесты для специалистов по управлению персоналом? Руководитель? А кто сделает это для руководителя? Насколько глубокими должны быть тесты? С помощью тестов можно оценить только знания, но невозможно оценить умения. Как тогда оценивать умения? При помощи практических задач, кейсов? Конечно, вопросов будет очень много, поэтому проект по сертификации является достаточно хорошей идеей как для работодателя, так и для самих работников, а также соискателей.

Что можно посоветовать работодателю сделать уже сейчас?

Исходя из государственной программы по реализации профессиональных стандартов и процедуры внедрения сертификации, работодателям рекомендуется уже сейчас выстраивать работу с персоналом с учетом перспектив изменения законодательства: анализировать все принимаемые профессиональные стандарты с точки зрения применения в компании, корректируя внутренние управленческие документы, программы обучения, процедуру аттестации, должностные инструкции, порядок выстраивания карьеры работников, формирование кадрового резерва и др.

Что делать с принятым профессиональным стандартом?

Во-первых, ознакомиться с ним.

Во-вторых, понять, касается ли он вашей организации, есть ли у вас такие виды профессиональной деятельности. Если есть, то проверить, насколько существующая система работы по имеющейся позиции соответствует данным профессионального стандарта, в частности, проверить соответствие наименований должностей в стандарте, классификаторе и штатном расписании, а также содержание трудовой функции, прописанной в трудовых договорах этих работников или должностных инструкциях.

Обязательно обратите внимание на то, какой квалификационный уровень установлен по данной позиции.

И самое главное – проверить работающих сотрудников на соответствие профессиональному стандарту: достаточно ли у них опыта и образования (если такие требования есть в самом стандарте), соответствуют ли их знания и умения требованиям, закрепленным в стандарте.

Если у работников недостаточный уровень знаний и умений, необходимо разработать для каждого работника программу обучения, для того чтобы он приобрел необходимый уровень квалификации.

Насколько оперативно нужно менять должностные инструкции? Чем отличается квалификация по справочнику от требований профессионального стандарта?

До введения профессиональных стандартов и признания ныне действующего квалификационного справочника утратившим силу менять должностные инструкции не требуется. Основное отличие квалификационных требований от требований профессионального стандарта содержится в привязке последнего к конкретной отрасли экономики, в отличие от квалификации, которая сейчас согласно квалификационному справочнику едина по профессии для всех отраслей.

Если же интересующий профессиональный стандарт готовится к утверждению или уже вступил в силу, работодателю следует:

1. проверить соответствие наименований должностей профессиональному стандарту, при необходимости – ввести новые должности в соответствии с профессиональным стандартом;
2. проверить должностные обязанности работников службы персонала на соответствие трудовым функциям и трудовым действиям этих специалистов, прописанным в стандарте, при необходимости – внести соответствующие изменения в трудовой договор, должностные инструкции;
3. провести аттестацию работников службы персонала и оценить, насколько они соответствуют квалификационным требованиям, прописанным в профессиональном стандарте;
4. если в ходе аттестации были выявлены несоответствия уровня знаний работника – обсудить с ним и возможность, и порядок получения соответствующего образования или приобретения соответствующих знаний и навыков.

Необходимо ли полное соответствие кандидата на ту или иную должность требованиям, перечисленным в трудовых функциях профессионального стандарта, или на какие-то недостатки можно закрыть глаза?

В каждом профессиональном стандарте этот вопрос решается индивидуально. В некоторых стандартах существуют альтернативные требования, в других они жесткие и однозначные.

Например, в стандарте «**Специалист по управлению персоналом**» нет альтернатив, но и сами требования к образованию и опыту работы достаточно просты. По всем позициям, кроме управленческих, требований к опыту работы не установлено – только к уровню образования.

В стандарте «**Специалист в области охраны труда**» по позиции «Специалист по охране труда» 6-го квалификационного уровня установлены альтернативные требования к образованию, т.е. работник может иметь высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда.

Если работник не будет соответствовать квалификационным требованиям, работая в определенной профессиональной сфере, то и успешно выполнять свои функции он не сможет.

Выявить данные несоответствия работодатель сможет:

- в случае наличия сертификации по данному стандарту;
- проведя внутреннюю оценку или аттестацию работника.

Если обнаружались такие несоответствия, настоятельно рекомендуется разработать программу обучения, направленную на приобретение недостающих знаний или определенных требуемых умений.

Что грозит организации, если она не будет использовать профессиональные стандарты в своей деятельности?

Если для организации применение конкретного профессионального стандарта будет являться обязательным, то его неприменение может привести к тому, что к организации и должностным лицам при проведении проверки инспекцией труда будут применены административные санкции по п. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ).

С 1 января 2015 г. вступили в силу изменения, внесенные Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ в Трудовой кодекс и другие федеральные законы, в т.ч. в КоАП РФ.

Во-первых, КоАП РФ дополнен ст. 5.27.1. В новой редакции ст. 5.27 установлены санкции за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Во-вторых, в обеих статьях общие формулировки «нарушение законодательства о труде и об охране труда» заменены отдельными частными основаниями, такими как «уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора», «нарушение государственных нормативных требований охраны труда» и др.

В-третьих, увеличивается размер штрафных санкций. С 01.01.2015 максимальный размер штрафа для юридических лиц составляет 200 000 руб., для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – 40 000 руб. За отдельные виды нарушений предусмотрена дисквалификация без административного штрафа.

Подведем итоги

Анализ вышеназванных нормативных актов, обсуждений будущих профессиональных стандартов позволяет сделать выводы о том, что профессиональные стандарты:

- 1) призваны в будущем заменить квалификационные справочники. Однако это случится ближе к 2020 г.;
- 2) смогут влиять на образовательные стандарты;
- 3) в отличие от квалификационных требований будут ближе к конкретной области профессиональной деятельности, где применяется труд работника с определенным образованием. То есть профессиональный стандарт изначально будет содержать требования к тому, что работник должен знать и уметь в определенной области. Сейчас каждый работодатель, используя в качестве основы при разработке должностных инструкций квалификационный справочник, добавляет те функции, которые требуются именно на его предприятии для работника конкретной должности, те знания, которые нужны работнику для работы у данного работодателя. Квалификационные требования, указанные в ЕКС, берут свое начало в образовательных программах, основываются на том уровне знаний и умений, которые приобретает выпускник учебного заведения при получении специальности, в то время как профессиональный стандарт будет основываться в первую очередь на анализе трудовой деятельности, т.е. на том, что нужно будет знать реальному специалисту, занимающему должность на предприятии конкретной отрасли. Например, квалификация «юрист» в настоящее время едина в любой области. Однако в различных областях требуется знание разных правовых дисциплин и опыт применения разного законодательства. Таким образом, профессиональный стандарт

сможет разделить должности корпоративного юриста и, например, юриста-кадровика или банковского юриста;

4) в дальнейшем позволят сформировать новый классификатор профессий, разделенный по конкретным отраслям, областям профессиональной деятельности. Предполагается, что после этого ныне действующий квалификационный справочник будет отменен.

2 мая 2015 года

№ 122-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬИ 11 И 73 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"

Принят
Государственной Думой
24 апреля 2015 года

Одобрено
Советом Федерации
29 апреля 2015 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878; № 52, ст. 5498; 2007, № 1, ст. 34; № 17, ст. 1930; № 30, ст. 3808; № 41, ст. 4844; № 43, ст. 5084; № 49, ст. 6070; 2008, № 9, ст. 812; № 30, ст. 3613, 3616; № 52, ст. 6235; 2009, № 1, ст. 17, 21; № 19, ст. 2270; № 29, ст. 3604; № 30, ст. 3732; № 48, ст. 5717; 2010, № 52, ст. 7002; 2011, № 27, ст. 3880; № 30, ст. 4586, 4590, 4591; № 45, ст. 6333, 6335; № 48, ст. 6730; № 49, ст. 7015, 7031; № 50, ст. 7359; 2012, № 18, ст. 2127; № 50, ст. 6954, 6959; № 53, ст. 7605; 2013, № 19, ст. 2326, 2329; № 27, ст. 3449, 3454, 3477; № 30, ст. 4037; № 48, ст. 6165; № 52, ст. 6986; 2014, № 14, ст. 1547, 1548; № 19, ст. 2321; № 30, ст. 4217; № 45, ст. 6143; № 49, ст. 6918; № 52, ст. 7554; 2015, № 14, ст. 2022) следующие изменения:

1) **наименование** раздела IX изложить в следующей редакции:

**"РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА,
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ";**

2) в **статье 195.1:**

а) **часть вторую** дополнить словами ", в том числе выполнения определенной трудовой функции";

б) **часть третью** признать утратившей силу;

3) **дополнить** статьями 195.2 и 195.3 следующего содержания:

"Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

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.

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.

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."

Статья 2

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598) следующие изменения:

1) часть 7 статьи 11 изложить в следующей редакции:

"7. Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).";

2) часть 8 статьи 73 изложить в следующей редакции:

"8. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации."

Статья 3

Абзац пятый пункта 4 статьи 1 Федерального закона от 3 декабря 2012 года N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 50, ст. 6959) признать утратившим силу.

Статья 4

1. Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать 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.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными **частью 7 статьи 11** Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

Статья 5

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2016 года.

Президент
Российской Федерации
В.ПУТИН

Москва, Кремль
2 мая 2015 года
N 122-ФЗ

Минтрудом России даны разъяснения по некоторым вопросам, касающимся применения профессиональных стандартов

[<Письмо> Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253 <Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов>](#)

Сообщается, в частности, что ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ 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;

- согласно статье 195.3 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 РФ.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Реестр профессиональных стандартов доступен на сайтах <http://profstandart.rosmintrud.ru> и <http://vet-bc.ru> На этих же ресурсах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

http://www.consultant.ru/law/hotdocs/46189.html?utm_campaign=hotdocs_day12&utm_source=ya.direct&utm_medium=cpc&utm_content=2051441644&yclid=5680359630031555619

© КонсультантПлюс, 1992-2016

РАЗЪЯСНЕНИЯ

о применении профессиональных стандартов в сфере труда

10.02.2016

В соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен статьей 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов».

Согласно положениям статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами 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.

Статьей 4 Федерального закона установлено право Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать 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.

Статьей 5 названного Федерального закона установлена дата вступления в силу – 1 июля 2016 г.

В соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. № 970) профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Таким образом, для кадровых служб и работодателей иных организаций, кроме вышеуказанных, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

Обращаем Ваше внимание, что согласно части 2 статьи 57 Кодекса наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.