

Что же такое Профстандарты и как их внедрить.

«Профессиональный стандарт» - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной **трудовой функции** (ст. 195.1 ТК РФ).

Под характеристикой квалификации понимаются требования к:

1. Уровню знаний работника.

Уровень знаний подтверждается *аттестатом, дипломом:*

- среднего,
- средне-специального,
- высшего,
- дополнительного профессионального образования.

Уровень знаний подтверждается *сертификатом* о прохождении курсов повышения квалификации.

2. Умениям и профессиональным навыкам.

- Работодатель самостоятельно, посредством аттестации, определяет уровень профессиональных навыков сотрудников.
- Работодатель направляет в центр оценки квалификаций (по отраслям) сотрудников для независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена.

В случае если работодатель уволит сотрудника по результатам аттестации, то сотрудник, подтвердивший свою квалификацию посредством сдачи профессионального экзамена в центре оценки квалификации, через суд может восстановиться на работе.

3. Опыту работы.

Подтверждается трудовым стажем, согласно трудовой книжки.

Профстандарт обязателен и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя, если *Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами по определенным должностям, профессиям, специальностям*

установлены
ЛЬГОТЫ и КОМПЕНСАЦИИ

есть
ОГРАНИЧЕНИЯ

Под обязательностью внедрения профстандарта понимается:

1. Соответствие наименования должности в штатном расписании и трудовом договоре как в профстандарте по этой же должности (отраслевой принцип не работает).
2. Соответствие квалификации работника (уровня знаний, умений, профессиональных навыков, опыта работы) требованиям профессиональных стандартов – ст. 195.3 ТК РФ с 01.07.2016 года.

Работодателя ждет административная ответственность в виде штрафа за несоблюдение требований по применению профессиональных стандартов.

Посредством независимой оценки определяется соответствие квалификации работника профстандарту.

В систему независимых оценок квалификации (НОК) или национальную систему профессиональной квалификации (НСПК) входят центры оценки квалификаций (отраслевые), которые осуществляют независимую оценку квалификации в форме профессионального экзамена.

Центр оценки квалификации (ЦОК) не обучает, а только выдает свидетельство о квалификации - документ, подтверждающий, что профессиональный экзамен пройден.

Профессиональный экзамен проводится:

- по инициативе работника (лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности) за счет его средств, средств иных физических лиц и (или) юридических лиц;
- по направлению работодателя за счет его средств в порядке, определенном трудовым законодательством.

Пока сотрудник проходит оценку с отрывом от работы за ним сохраняется должность и выплачивается средняя зарплата.

Учебные заведения, которые имеют аккредитованную образовательную программу по той или иной профессии только обучают, но не принимают экзамен и не выдают свидетельств о квалификации.

Для того, чтобы внедрить профстандарт необходимо:

1. Проанализировать штатное расписание с целью выявления должностей которые предусматривают льготы (компенсации) или ограничения, закрепленные на уровне ФЗ.
2. Проанализировать реестр профстандартов (по отраслям, но не всегда действует это правило) и составить список профстандартов.
3. Квалификационные требования сравнить с кадровым составом с целью выявления квалификационных разрывов-функциональный анализ
4. Установить список работников, которых необходимо обучить.

Недопустимо увольнение работника, не соответствующего профстандартам.

Согласно ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной **квалификации**, подтвержденной результатами **аттестации**.

Увольнение по указанному основанию, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При сокращении, если работник откажется идти в ЦОК, **а это его право, а не обязанность**, то остается только проведение аттестации для того, чтобы оценить **квалификацию** сотрудников, которые занимают равнозначные должности, для того чтобы выяснить у кого квалификация выше и кто подлежит увольнению.

Если уровень знаний работника окажется ниже, можно предложить ему получить дополнительное образование и подобрать программу обучения.

! Профессиональная подготовка и обучение работников - задача работодателя.

Согласно ст. 196 ТК РФ работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются **коллективным договором**, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем **с учетом мнения представительного органа работников** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Требования, предъявляемые к образованию и обучению в профессиональных стандартах, основываются на положениях Федерального Закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».



Программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки относятся к дополнительному профессиональному образованию.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Для работодателя согласно Налоговому кодексу РФ предусмотрены налоговые льготы при направлении своих работников на обучение.

Вывод:

1. Определите, когда и в каком объеме будете применять требования профстандартов, например:

- применяются требования профстандартов в полном объеме (в отношении всех должностей и на всех этапах работы с момента объявления вакансий до увольнения;

- в полном объеме, в отношении всех должностей, но только на определенном этапе, например, при подборе кадров;

- в полном объеме, но только по отдельным должностям и т.д.

2. Назначьте ответственных сотрудников за работу по внедрению профстандартов (за соблюдением сроков, оформление документов и передачу принятых решений руководителю).

● Издаётся приказ о создании комиссии, рабочей группы, который подписывается у руководителя, присваивается номер и регистрируется в журнале приказов.

- Сотрудники, указанные в приказе ознакамливаются с ним под роспись.
- Приказ направляется в дело.

3. Составьте план работы по внедрению профстандартов.

Первое, что предстоит сделать на этом этапе рабочей группе – выяснить, какие профстандарты вышли и есть ли у вас такие виды профессиональной деятельности.

Чтобы понять, касаются ли профстандарты вашей организации, положите перед глазами штатное расписание, подумайте, для чего нужна та или иная должность, ради чего она создана. Затем откройте несколько профстандартов, которые могут подойти под конкретные должности, и найдите в начале каждого из документов графу «Основная цель вида профессиональной деятельности». Сравните основную цель профессии по стандарту с целью работы по должности в вашей организации. Делая выборку стандартов, обращайте внимание также на графу «Группа занятий» в разделе общих сведений. Эта графа может служить дополнительной подсказкой (но ни в коем случае не основной). Так вы подберете верный стандарт для конкретной должности.

Может быть так, что вы не найдете в тексте профстандарта должность (профессию) работника. Не совершайте распространенную ошибку, считая, что на эту конкретную позицию стандарт не распространяется. Название профстандарта не есть наименование должности. Профессиональный стандарт разрабатывается не на должность или профессию, а на вид профессиональной деятельности. Вид профессиональной деятельности – это совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (п. 2 Методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России № 170н).

В случае спора, как назвать должность, рекомендуем обсуждать этот вопрос на заседании рабочей группы по внедрению профстандартов. **Решение оформлять протоколом.** При проверке протокол поможет обосновать, почему наименование должности не совпадает с той, что предложена в профстандарте. Такой порядок позволит подстраховаться от рисков не только в случае претензий со

стороны инспекционных органов, но и при трудовых конфликтах с работниками.

Возможные варианты:

1) Принято решение о применении профстандартов в полном объеме на всех этапах работы с персоналом, в этом случае необходимо:

- Определить какие именно профстандарты будут применяться (выбрать их в Росреестре).

- Внести изменения во все локальные нормативные акты, в которых говорится о требованиях к квалификации работников.

- Составить новое штатное расписание или внести изменения в существующее.

- Договориться с работниками об изменении их трудовых функций, требований к квалификации, образованию. Заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам и внести дополнительные изменения в кадровые документы.

- Оценить соответствует ли квалификация работающих сотрудников утвержденным требованиям и принять решение о направлении на обучение, повышение квалификации или зачислить в кадровый резерв.

- Руководствоваться новыми требованиями профстандартов при приеме новых сотрудников.

2) Принято решение, что требования профстандартов будут учитываться только на определенных должностях, в этом случае необходимо:

- выделить должности, для которых требования профстандартов обязательны.

- внести необходимые изменения в локальные нормативные акты, в которых говорится о требованиях к выборным должностям.

- внести изменения в штатное расписание если требуется.

- Договориться с работниками об изменении их трудовых функций, требований к квалификации и образованию.

- Принимать на выборные должности только сотрудников, которые соответствуют требованиям профстандартов.

● Проводить аттестацию сотрудников, выборных должностей с учетом требований профстандартов.

4. Внесите изменения в локальные нормативные акты и коллективный договор.

Изменения вносятся в том же порядке как они утверждались. Если при утверждении требовалось мнение представительного органа работников, то же самое необходимо сделать и при его изменении.

Всех сотрудников знакомим под роспись с внесенными изменениями.

5. Внесение изменений в штатное расписание, потребуется если решите переименовать должности в соответствии с требованиями профстандартов или ввести новые штатные единицы.

6. Достижение соглашения с работниками об изменении их трудовой функции или требований к квалификации. Для этого вам потребуется заключить дополнительное соглашение к трудовому договору.

Изменения могут касаться:

- наименования должности;
- трудовой функции;
- условий труда;
- изменение требований по должности к образованию, стажу, объему знаний;
- перевода на другую работу.

Если в результате увеличивается круг обязанностей действующего работника, то его нужно заранее предупредить об изменениях – не менее чем за два месяца и получить согласие (абз. 3 ч. 2 ст. 57, ст. 72, ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Сведения об утвержденных профессиональных стандартах вносятся в Реестр, который размещен и регулярно актуализируется на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональные стандарты" по адресу

<http://profstandart.rosmintrud.ru>