Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными учреждениями

Применение профессиональных стандартов связано с рядом мероприятий по реализации государственной социальной политики, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (Далее – Программа) .

СООТНОШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И КВАЛИФИКАЦИОННЫХ СПРАВОЧНИКОВ

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходит в течение достаточно длительного периода.

В случае, если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В этой связи изменения в наименованиях должностей (профессий рабочих, специальностей) не требуется.

ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Обязательный характер

- ТК РФ Статья 195.3. «Порядок применения профессиональных стандартов» (введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)
- ТК РФ Статья 57. «Содержание трудового договора»

Рекомендательный характер

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, 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

ОТСУТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Отсутствие разработанного профессионального стандарта по должности/профессии/специальности в реестре профессиональных стандартов не дает основание работодателю исключать ее из штатного расписания организации или заменять на должность, по которой профессиональный стандарт уже разработан.

Профессиональные стандарты других областей профессиональной деятельности могут быть использованы работодателем для решения кадровых вопросов

При отсутствии профессиональных стандартов рекомендуется пользоваться квалификационными справочниками.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 27 ИЮНЯ 2016Г. № 584

Организации с государственным участием необходимо разработать и утвердить с учетом мнения профсоюза работников планы по организации применения профессиональных стандартов, предусматривающие:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в дополнительной подготовке на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах
- этапы применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, требующих учета положений стандартов, подлежащих применению

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

В постановлении установлен срок реализации мероприятий планов организациями с государственным участием не позднее 1 января 2020 года.

План-график мероприятий по внедрению ПС

пример

Мероприятия	Дата проведения	Ответ-ственные	Результат
1. Проведение совещания с руководителями структурных подразделений (информационного)			
2. Создание рабочей группы (РГ) по внедрению ПС			приказ организации о создании РГ
3. Разработка и утверждение положение о РГ по внедрению ПС			приказ организации/протокол РГ
4. Формирование списка применяемых ПС в организации (общего)			план –график (протокол РГ)
5. Формирование списка ПС для структурного подразделения			план –график для.. (протокол РГ)
6. Определение соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов			свод информации (таблица) (протокол РГ)
7. Формирование списка работников о дополнительной подготовке (в соответствии с п.6)			план-график подготовки
8. Формирование списка работников о проведении аттестации (в соответсвии с п.6)			план-график аттестации
9. Внесение изменений в локальные акты организации (при необходимости)			локальный акт организации
10. Уточнение перечня ПС для применения в организации с учетом актуализации и утверждения новых ПС			внесение изменений в соответствующие документы (п.п. 4 – 9)

ЭТАПЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Формирование рабочей группы по применению профессиональных стандартов

Анализ реестра профессиональных стандартов и ГИР «Справочник профессий», портал разработки профессиональных стандартов и квалификаций http://pst-c.ru/

Формирование списка профессиональных стандартов

Анализ соответствия квалификации работников требованиям профессиональным стандартам

- Наименования должностей / профессий (строгое соответствие, если предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений ст. 57 ТК РФ)
- Требования к образованию (ст.195.3.ТК РФ)
- Требования к опыту работы (ст.195.3 ТК РФ)
- Особые условия допуска к работе

При выявлении несоответствия
план - график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов утверждение приказом

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ

В соответствии со статьей 195.1 Трудового Кодекса Российской Федерации профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

При использовании профессионального стандарта 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 функции.

В профессиональном стандарте указаны требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения обобщенной трудовой функции и трудовых функций, а не требования к конкретным должностям.

Требования к конкретной должности определяются из того, выполнение каких функций предполагается по данной должности.

Определение соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов

пример

Наименование ПС			
Обобщенная трудовая функция ПС			
Наименование должности (профессии) в ПС			
Наименование должности (профессии) в штатном расписании			
Требования к образованию и опыту работы в ПС			
Ф.И.О. работника полностью			
Квалификация работника (образование, опыт работы)*			
Выявленные несоответствия			
Рекомендации			

*заполняется кадровой службой после формирования перечня ПС

АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель может проводить аттестацию работников. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в данных документах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, применяемыми с учетом мнения представительного органа работников;
При подготовке документов для аттестации работников работодатель может использовать описание трудовых профессионального стандарта

ТК РФ предоставляет работодателю право самостоятельно определять штатное расписание, наименование подразделений, наименования должностей (профессий рабочих) и трудовых функций работников в соответствии с Уставом организации, устанавливать категории (разряды) с учетом сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций).

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

Информационные ресурсы

Профессиональные стандарты http://profstandart.rosmintrud.ru/
Реестр профессиональных стандартов http://profstandart.rosmintrud.ru/
Государственный информационный ресурс «Справочник профессий» http://spravochnik.rosmintrud.ru/
Портал разработки профессиональных стандартов и квалификаций http://pst-c.ru/

БЛАГАДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!