

## **Информация по первому вопросу повестки дня**

### **«Современные стратегии рынка труда, необходимые условия развития национальной системы профессиональных квалификаций, алгоритмы ведения профессиональных стандартов»**

*«Государство дает ясный сигнал, что стандарты будут внедрены на практике ... Профстандарты, в первую очередь, должны стать обязательными для государственных организаций и компаний с государственным участием, для бюджетных учреждений».*

**Президент Российской Федерации В.В. Путин**

В июле 2016 года с выходом Федерального закона N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», устанавливающего правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификаций, а также определяющего правовое положение, права и обязанности ее участников, начинается новый этап в развитии Национальной системы профессиональных квалификаций - применение профессиональных стандартов. В соответствии с законом независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Также в июне 2016 года выходит Постановление Правительства Российской Федерации № 584 «Об особенностях 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». Данное Постановление устанавливает для вышеперечисленных организаций период поэтапного (с 01.07.2016 по 01.01.2020) внедрения профстандартов, на протяжении которого им предстоит:

- направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях организации их рассмотрения в установленном порядке в Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. (п. 5);
- провести дополнительное обучение работников (подп. «б» п. 1);
- привести в соответствие с положениями профстандартов внутренние нормативные акты, связанные с оценкой квалификации работников (подп. «г» п. 1 и подп. «а» п. 3).

С 1 июля 2016 года данное Постановление вступает в силу и ответственность за его выполнение несут учредители организаций.

Внедрение профстандартов в деятельность организации дает возможность определить эффективность управленческих процессов и организационной

структуры, показывает взаимосвязь между загрузкой сотрудников и результатами их работы на разных этапах

Результатом внедрения профстандартов могут быть рекомендации по управлению персоналом, внедрение полезных технологий (стандартов, правил, регламентов, методик, инструкций, шаблонов документов и т.п.); выявление и устранение «узких мест» технологического процесса в организации:

- увязывание стратегии развития организации с организационной структурой и технологическими процессами, и соответственно трудовыми функциями, полномочиями, ответственностью и образованием сотрудников;
- исключение «дублирования» функций разными сотрудниками;
- выявление трудовых функций за которые никто не несет ответственности;
- выполнение высокооплачиваемыми сотрудниками малоквалифицированной (рутинной или стандартной) работы;
- исключение «смешивания» разных технологий работы, функций «принятия решения» и «исполнения», функций «исполнения» и «администрирования» и т.д.;
- исключение подмены высококвалифицированной работы по определенной должности менее квалифицированной, не требующей данной квалификации и др.

Методический центр Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников («Центр экспертизы и сертификации») на начальном этапе рекомендует организациям издать Приказ о создании рабочей группы по применению профессиональных стандартов, утвердить ее состав и руководителя, разработать детальный план мероприятий по применению профстандартов. В рабочую группу предлагается включить экономиста по труду, работника, ответственного за разработку штатного расписания, специалиста по управлению персоналом, юриста, руководителей структурных подразделений, а также эксперта по профессиональным стандартам, который является ключевой фигурой.

Методический центр предлагает следующий алгоритм работы:

**1. Составление описания профессионально-квалификационной структуры организации (ПКС).**

**2. Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы выполняемых трудовых функций.**

Составляем сравнительную матрицу выполняемых трудовых функций по всем видам профессиональной деятельности в организации и проводим анализ должностных инструкций, трудовых договоров.

**3. Определение утвержденных профессиональных стандартов в соответствие с трудовыми функциями работников организации. Проведение анализа профессиональных стандартов.**

Из Реестра профстандартов, расположенного на сайте Минтруда России, проводим анализ и выборку утвержденных профстандартов, соответствующих трудовым функциям работников организации.

**4. Выделение перечня должностей, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ);**

**5. Выделение перечня должностей, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.**

Выделение перечня таких должностей осуществляется в соответствии с ТК РФ, Статья 195.3. «Если Трудовым 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.

**6. Проведение сравнительного анализа названия должностей и квалификационных требований к ним в организации с наименованием должностей и требований к ним, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ**

В данном случае необходимо анализировать, соответствует ли наименование должности, указанной в профессиональном стандарте, тем должностям, которые указаны в ТК или иных федеральных законах, связанных с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Составляем таблицу, сравниваем названия.

**7. Приведение в соответствие названий должностей и требований к ним организации, с указанными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ.**

Наименование 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. В случае расхождения наименований должностей в профессиональных стандартах и указанных документах, рекомендуется руководствоваться упомянутыми документами. Направить выводы в Минтруд России о расхождениях наименований должностей в профессиональных стандартах и иных нормативно-правовых актах.

**8. Проведение сравнительного анализа должностей в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.**

Проводим сравнительный анализ названий должностей по штатному расписанию с названиями в профессиональных стандартах.

Касаемо требований к квалификации, упомянутых в статье ст. 195.3 ТК РФ, Минтруд России (письмо Минтруда России от 05.04.2016 № 14-2/В-299; п. 8 Письма) разъясняет, что при применении этой нормы под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства РФ, нормативные акты отраслевых ФОИВ (например, приказы Минтранса России и др.), устанавливающие требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые функции.

**9. *Приведение в соответствие требований к должностям в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ с требованиями профессиональных стандартов.***

Анализируем и сравниваем трудовые функции с учетом требований технологического процесса в рамках рабочего места и в соответствии с квалификационными требованиями в профессиональных стандартах. Если работник выполняет трудовые функции свойственные обобщенной трудовой функции анализируемого профессионального стандарта, то его должность должна быть переименована в соответствии с профессиональным стандартом. Приводим в соответствие.

**10. *Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и выявление несоответствия уровня образования работников требованиям профессиональных стандартов***

Разделы: «Требования к образованию» и «Требования к опыту практической работы». Если обнаружены расхождения в образовании и опыте работы работников организации с требованиями к образованию и опыту работы в профессиональном стандарте, их необходимо внести в протокол. Рассматривать каждый конкретный случай.

Применение профессиональных стандартов в отношении работников осуществляется работодателями с учетом соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**11. *Планирование и составление графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям профессиональных стандартов по квалификационным уровням.***

**12. *Проведения обучающих мероприятий, оценка их эффективности.***

**13. *Направление работников на оценку квалификаций в независимый Центр оценки квалификаций. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профессионального стандарта.***

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» независимая оценка – это процедура, в ходе которой проверяется, соответствует ли квалификация работника профессиональному стандарту или квалификационным требованиям,

установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии с ч. 1 ст. 197 ТК РФ работники имеют право на прохождение независимой оценки квалификации. Согласно ч. 1 ст. 196 ТК РФ необходимость направления работников на такую оценку для собственных нужд определяет работодатель. То есть соискатель может обратиться в центр оценки квалификаций для прохождения независимой оценки самостоятельно, а может быть направлен работодателем.

Как установлено Законом № 238-ФЗ, если оценка квалификации проводится по инициативе соискателя – оплата услуг осуществляется за счет средств соискателя, если же по направлению работодателя – за счет его средств. При этом для граждан предусмотрены социальные налоговые вычеты (ст. 219 Налогового кодекса Российской Федерации), а для работодателей расходы на оценку квалификации ст. 264 НК РФ предусматривает возможность отнести к прочим расходам, которые не облагаются налогом на прибыль при условии, что у организации и соискателя имеются подтверждающие документы.

***14. Формирование квалификационных требований, применяемых при найме.***

Если по определенной профессиональной деятельности есть профессиональный стандарт, утвержденный в соответствии с требованиями действующего законодательства, то его требования и должны учитывать работодатели при приеме на работу. Поэтому, если в профессиональном стандарте есть требования к образованию, то норма ст. 65 ТК РФ обязывает требовать при приеме на работу документ об образовании.

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и др.)

***15. Внесение изменения в штатное расписание и другую локальную нормативную документацию организации, разработка типовых должностных инструкции на основе требований профессиональных стандартов.***

***16. Проведение оптимизации профессионально-квалификационной структуры организации (при необходимости).***

***17. Подготовка отчета по итогам проделанной работы по внедрению профессиональных стандартов (для учредителя и контрольно-надзорных органов).***