**Краткие методические рекомендации**

**по применению профессиональных стандартов в организациях**



Ижевск, 2016

**Общие положения**

Профессиональные стандарты (ПС) 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.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ) **профессиональный стандарт -** характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

ПС содержит обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД).

**Обобщенная трудовая функция** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

**Трудовая функция** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

Применение требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, обязательно в следующих случаях:

**если в соответствии с** **ТК РФ** **или иными федеральными законами с выполнением работ по должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений,** то наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах **(часть вторая** **статьи 57** **ТК РФ);**

**если требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, установлены** **ТК РФ****, другими** **федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации** **(****статья 195.3** **ТК РФ).**

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

**Определение требований к квалификации работников, формирование штатного расписания и должностных инструкций**

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 ОТФ.

В зависимости от специфики деятельности в конкретной организации могут выполняться не все ОТФ и ТФ, описанные в ПС, или выполняться не в полном объеме.

Работодатель может распределять ТД, содержащиеся в описании отдельных ТФ, между несколькими должностями.

На основе анализа полноты выполнения работниками ОТФ и ТФ, конкретизированных с учетом особенностей организации, руководством организации могут быть приняты управленческие решения, связанные с:

- изменением штатного расписания, должностных инструкций работников;

- изменением (дополнением, перераспределением) должностных обязанностей по тем или иным должностям;

- оформлением совмещения должностей;

- актуализацией перечня стимулирующих выплат, показателей и критериев эффективности деятельности работников организации;

- организацией обучения работников.

Лица, не имеющие уровня образования или опыта работы, установленных профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности могут быть назначены на соответствующие должности по решению руководителя организации и(или) рекомендации аттестационной комиссии.

Внесение изменений в должностную инструкцию, связанное с изменением обязательных условий трудового договора, также как и внесение изменений в трудовой договор, требует заблаговременного письменного уведомления об этом работника. Изменения вносятся только после его согласия.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Наличие ПС не исключает применения ЕТКС и ЕКС при планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных инструкций.

**Установление системы оплаты труда**

При использовании ПС для системы оплаты труда необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности, характер умений и знаний в нем определяется уровнем (подуровнем) квалификации ОТФ и ТФ. Подуровни квалификации позволяют дифференцировать различия между ТФ, которые относятся к одному уровню квалификации, но различаются по уровню полномочий и ответственности, характеру умений, характеру знаний.

Общим правилом является установление более высокого оклада за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.

Заработная плата устанавливается не только в зависимости от ценности и сложности труда (квалификации работ), но и в зависимости от квалификации работника. По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов. В то же время правомерным считается установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов, в том случае, если различаются сложность и ответственность, выполняемых работ, что подтверждается должностной инструкцией.

При выполнении работником работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ его труд должен оплачиваться как работа более высокой квалификации.

**Проведение аттестации работников**

Аттестация работников в организации проводится в порядке, установленном работодателем и законодательством.

ПС может использоваться при проведении аттестации, на этапе разработки должностных обязанностей, выполнение которых оценивается в процессе аттестации.

При аттестации работников в целях установления квалификационной категории показатели оценки могут быть доработаны и конкретизированы в соответствии с ПС.

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям ПС в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации. В перспективе свидетельство о квалификации будет служить достоверным подтверждением ее соответствия положениям ПС.

**Организация дополнительного профессионального образования**

Использование ПС при организации дополнительного профессионального образования (ДПО), связано со степенью удовлетворенности потребности организации в кадрах той или иной квалификации, способных качественно выполнять ТФ, описанные в ПС.

При организации дополнительного профессионального образования работников необходимо учитывать следующее:

- в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить … дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ);

- необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель (часть 1 статьи 196 ТК РФ);

- подготовка работников и ДПО работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть 2 статьи 196 ТК РФ), как правило, с учетом мнения работника.

**Организация применения профессиональных стандартов**

Профессиональные стандарты имеют ряд существенных положительных отличий. Структура описания деятельности в профессиональных стандартах обеспечивает связь между профстандартом и образовательным стандартом. В соответствии с **федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»** **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)**.

Появляется возможность выделить виды профессиональной деятельности, в которых особо заинтересован работодатель, в целях проведения независимой оценки и сертификации квалификаций.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта. Оценку должны осуществлять специальные центры сертификации, создаваемые предприятиями или государством.

1 января 2017 года вступает в силу **Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».** Закон предусматривает формирование объединениями работодателей и профсоюзами системы независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан.

Для государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности определен особый порядок применения профессиональных стандартов **(постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584).**

Вышеназванные организации вводят в свою деятельность профессиональные стандарты поэтапно на основе утвержденных ими с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов, содержащих в том числе:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов.

Планы составляются исходя из финансовых возможностей организации.

Координация и контроль деятельности по реализации планов возлагается на органы, осуществляющие полномочия учредителей организаций. Реализация мероприятий планов должна быть завершена **до 1 января 2020 года**.

Данный порядок внедрения профессиональных стандартов в деятельность может быть рекомендован не только для организаций, указанных в Постановлении № 584, но и для организаций всех форм собственности.

**Полезные ссылки**

Официальный сайт Минтруда России, раздел «Профессиональные стандарты» **profstandart.rosmintrud.ru** содержит реестр профессиональных стандартов.

**Письмо Минтруда России и письмо от 4 апреля 2016 года № 14-0/10/В-2253** с разъяснениями о применении профстандартов.

Сайт Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций НИИ труда и социального страхования Минтруда России <http://vet-bc.ru/> содержит актуальную информацию в сфере разработки и применения профессиональных стандартов.

Сайт <http://онлайнинспекция.рф/> содержит комментарии специалистов по вопросам применения профстандартов.