

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.

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.

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 соответствие 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. уже утверждено более 400 профессиональных стандартов, подготовлен законопроект об обязательном применении работодателями

профстандартов, а также о формировании на их основе государственных образовательных стандартов.

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 делает 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 одинакова 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.

Региональный методический центр развития квалификаций на базе ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. Ползунова» проводит обучение по вопросам внедрения профессиональных стандартов тел. (3852) 290770, seidurov@mail.ru