

**ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Минтруда России**

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Рекомендации по применению профессиональных стандартов (далее – Рекомендации) подготовлены в целях оказания практической помощи организациям различной формы собственности при применении профессиональных стандартов.

2. В Рекомендациях применяются следующие основные термины и их определения:

профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс));

квалификация – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 Кодекса);

вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда (приказ Минтруда России № 170н от 29.04.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» (далее – приказ Минтруда № 170н);

обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе (приказ Минтруда России № 170н);

трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции (приказ Минтруда России № 170н);

Справочно. В Кодексе (ст. 57) трудовая функция определяется как «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации», а также как «конкретный вид поручаемой работнику работы», таким образом, первая часть определения соответствует обобщенной трудовой функции, а вторая – трудовой функции в профессиональном стандарте.

трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача (приказ Минтруда России № 170н).

3. Профессиональный стандарт – это актуальное детализированное описание конкретного вида профессиональной деятельности вне зависимости от того, в каких организациях (малых/средних/крупных; частных/государственных) и регионах страны он реализуется, как

сформировано штатное расписание (проведено разделение труда) в конкретных организациях.

4. Профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, где представленные обобщенные трудовые функции – это «модель» (типовое описание) профессии, должности, раскрывающая ключевой (основной) набор трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

5. Каждая обобщенная трудовая функция описывает профессиональную деятельность, которая может быть выполнена одним работником (в большинстве организаций, где реализуется данный вид профессиональной деятельности).

Иными словами, обобщенная трудовая функция корреспондируется с должностными обязанностями (типовое описание профессии, должности), но не тождественна должностной инструкции в конкретной организации.

6. При формировании должностной инструкции работника в конкретной организации может быть использован не весь набор трудовых функций в обобщенной трудовой функции или же набор трудовых функций может быть расширен исходя из специфики выполняемой работы. Допускается использовать несколько обобщенных трудовых функций, при этом требования к квалификации работника определяются по более высокому уровню квалификации.

7. Профессиональные стандарты применяются в организации в целях:

- определения трудовых функций работников;
- разработки штатных расписаний, должностных инструкций;
- аттестации работников;
- независимой оценки квалификации;
- организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

8. При применении профессиональных стандартов необходимо руководствоваться:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Кодекс):

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

- статья 195.3: *требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*

постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 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»;

нормативные правовые акты, регулирующие вид профессиональной деятельности;

информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов

<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>;

локальные акты организаций.

9. Обязательность применения требований в профессиональных стандартах устанавливается для случаев, предусмотренных Кодексом:

9.1. Согласно части второй статьи 57 Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Справочно. Если работнику установлены льготы, компенсации или существуют ограничения на выполнение работ по должностям, профессиям, то ущемление прав работника в этом случае недопустимо. В случае несоответствия наименований должностей, профессий, указанных в профессиональных стандартах, наименованиям профессий и должностей, содержащихся в Списках производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10, для сохранения права работников на льготное пенсионное обеспечение рекомендуется использовать квалификационные справочники.

9.2. Согласно статье 195.3 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Справочно. К иным нормативным правовым актам относятся: указы Президента Российской Федерации; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; приказы Минтранса России, Минобрнауки России, Минтруда России (за исключением приказов об утверждении профессиональных стандартов), других федеральных органов

исполнительной власти, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, и носят нормативный правовой характер.

10. В остальных случаях требования к квалификации работника носят рекомендательный характер и 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

11. При применении профессионального стандарта необходимо учитывать следующее.

11.1. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.

11.2. Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

11.3. При отсутствии профессиональных стандартов рекомендуется пользоваться квалификационными справочниками.

11.4. Кодекс предоставляет работодателю право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей, профессий рабочих и трудовых функций работников в соответствии с уставом организации, устанавливать категории (разряды, классы) с учетом сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций).

11.5. Профессиональные стандарты применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда и требований нормативных правовых актов, регулирующих вид профессиональной деятельности.

11.6. Профессиональный стандарт – не должностная инструкция. Профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности. Права и обязанности работника могут быть определены непосредственно в трудовом договоре либо в должностной инструкции на основе положений профессионального стандарта (пп. 5 и 6 Рекомендаций).

11.7. Работодатель вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы (если иное не установлено законодательством), 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.

11.8. 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.

Запрещается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

11.9. При подготовке документов для аттестации работников работодатель может использовать положения профессионального стандарта.

11.10. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 Кодекса).

11.11. Перечень в позиции «Возможные наименования должностей, профессий» описания обобщенной трудовой функции профессионального стандарта не является исчерпывающим или закрытым. Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании.

11.12. При отсутствии в обобщенной трудовой функции профессионального стандарта наименований должностей заместителей руководителей, их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей.

11.13. В профессиональном стандарте могут указываться разные образовательные траектории, и работник может соответствовать требованиям одной из них. Это положение действует и в отношении требований к опыту практической работы, указанных в профессиональном стандарте.

11.14. В разделе «Дополнительные характеристики» приводится сопряжение описания обобщенной трудовой функции с действующими классификаторами и справочниками социально-трудовой, образовательной и научной информации. При этом перечень приведенных кодов общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) определяет приоритетную направленность (профиль) профессионального образования в обобщенной трудовой функции и не является исчерпывающим.

11.15. Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда. Работодатель при установлении системы оплаты труда в организации опирается на установленную в организации градацию (ранжирование) всех должностей и профессий работников в зависимости, например, от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, их ценности для организации. При этом работодателем может быть использована градация Уровней квалификации (от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов») или градация, отраженная в конкретном профессиональном стандарте, на основе ее соотнесения с градацией (ранжированием), установленной в организации.

12. Алгоритм внедрения профессиональных стандартов в организации (рис. 1).

Организация работы по внедрению профессиональных стандартов



Рис. 1. Организация работы по внедрению профессиональных стандартов

12.1. Создание рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов (рекомендуется утвердить локальными актами организации: создание рабочей группы, состав рабочей группы; положение о рабочей группе).

12.2. Составление плана-графика мероприятий по внедрению профессиональных стандартов с учетом мнения представительного органа работников (статья 372 Кодекса).

12.3. Анализ положений нормативных правовых актов, определяющих требования к квалификации, необходимой работникам для выполнения определенных трудовых функций, и категории работников, имеющих льготы, компенсации или ограничения.

12.4. Анализ реестра профессиональных стандартов (сайт Минтруда России <http://profstandart.rosmintrud.ru/>) с целью определения перечня профессиональных стандартов, необходимых для применения в организации (рекомендуется утверждение перечня профессиональных стандартов локальным актом организации и (или) протоколом рабочей группы).

12.5. Анализ соответствия должностей штатного расписания наименованиям должностей, содержащимся в профессиональных стандартах (важно учитывать пп. 9.1, 11.11, 11.12 и 11.14 Рекомендаций).

12.6. Установление соответствия уровня образования работников и их опыта практической работы требованиям, определенным в профессиональных стандартах, с учетом выполняемых трудовых обязанностей (необходимо учитывать пп. 9.2, 11.1–11.4 Рекомендаций)

(рекомендуется утвердить список сотрудников, направляемых на прохождении аттестации).

12.7. Составление плана-графика проведения аттестации в соответствии с законодательством (необходимо учитывать пп. 11.7–11.9 Рекомендаций).

12.8. Составление плана-графика направления (при необходимости) на дополнительную подготовку, независимую оценку квалификации (в соответствии с законодательством (необходимо учитывать пп. 11.10 и 11.13 Рекомендаций)).

12.9. Анализ локальных актов организации с целью формирования перечня документов для актуализации (разработки) в связи с внедрением профессиональных стандартов (изменения в локальные нормативные акты следует вносить в порядке, установленном трудовым законодательством; введение их в действие либо внесение в них изменений осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя).

12.10. При необходимости: оптимизация системы оплаты труда сотрудников в связи с установленными уровнями квалификаций, актуализация штатного расписания (п. 11.15 Рекомендаций).

12.11. Подготовка годового отчета по итогам внедрения профессиональных стандартов.

12.12. Внесение изменений в план-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в связи с утверждением новых и актуализацией действующих профессиональных стандартов, изменениями федерального законодательства, а также организационной структуры организации.

Справочно. Независимая оценка квалификации

1. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 196 Кодекса).

2. Независимая оценка квалификации является добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу (Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

3. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 196 Кодекса).

При этом при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, с отрывом от работы в другую местность –

производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Кодекса).

4. В соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"» предполагаются меры:

для работодателей – включение в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, затрат на оценку квалификации работников;

для соискателей – право на получение налогового вычета.