



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

Правовое управление e-mail: [pravotdel@proftat.ru](mailto:pravotdel@proftat.ru)

# Порядок внедрения профессиональных стандартов в организации



Казань 2016 год

Вступивший в силу с 1 июля 2016 года Федеральный закон от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», обязал работодателей применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом порядок внедрения профессиональных стандартов установлен только для внебюджетных фондов, государственных (муниципальных) учреждений, унитарных предприятий, а также организаций, контрольный пакет акций которых находится в государственной собственности.

Для иных организаций порядок внедрения профессиональных стандартов не установлен законодательно, то есть работодатели сами должны его определять. В этом случае руководителям необходимо провести с работниками разъяснительную работу и обеспечить соблюдение требований профессиональных стандартов.

Важно участие профсоюзных организаций. Для этого самим профсоюзным организациям необходимо четко представлять алгоритм внедрения профессиональных

*стандартов, быть готовым ответить на вопросы работников, чтобы предупредить трудовые конфликты и споры.*

*Настоящие рекомендации носят практический характер и будут полезны профсоюзному активу, членам профсоюза, работодателям (их представителям).*

## **ЧТО ТАКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ?**

Статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) раскрывает понятия квалификации работника, профессионального стандарта:

**Квалификация работника** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

**Профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

Профессиональный стандарт (далее - профстандарт) - многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования:

- к содержанию и качеству труда

- к условиям осуществления трудовой деятельности
- к уровню квалификации работника
- к практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации

## **КОМУ НЕОБХОДИМО ПЕРЕЙТИ НА ПРОФСТАНДАРТЫ**

В соответствии со статьей 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями об этом федеральными законами, в том числе ТК РФ иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Например, статьей 330.2 ТК РФ установлено, что «лица, принимаемые на подземные работы должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов».

Приказ Министерства образования и науки РФ<sup>1</sup> пунктом 5.2 определяет, что: «Педагогические работники, реализующие программы профессионального обучения водителей транспортных средств, в том числе преподаватели учебных предметов, мастера производственного обучения, должны удовлетворять квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям и (или) профессиональных стандартах».

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства образования и науки РФ от 12.05.2015 № 486 «Об утверждении примерных программ переподготовки водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий».

Постановлением Правительства Российской Федерации <sup>2</sup> выделены внебюджетные фонды, государственные или муниципальные учреждения, унитарные предприятия, а также иные организации, контрольный пакет акций которых находится в госсобственности, в отдельную группу в части внедрения положений профстандартов в свою деятельность. Указанным постановлением устанавливаются особенности применения профстандартов в части требований, обязательных для применения указанными выше организациями.

В частности, им установлен переходный период до 2020 года, в течение которого предприятия должны внедрить профстандарты на основании заранее утвержденного плана.

В этих ситуациях требования к профессии или должности должны соответствовать профессиональному стандарту, а наименование должности (профессии или специальности) должно указываться в точном соответствии с профстандартом (ч.2 ст.57 ТК РФ).

---

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 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».

Для остальных работодателей применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер. Работодатель вправе самостоятельно выбрать, чем ему руководствоваться, квалификационным справочником или профессиональным стандартом.

Если работодатель не внедряет в деятельность организации положения профстандарта при обязательном указании на это законодателем, то он несет административную ответственность в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ. За данное нарушение норм трудового законодательства предусмотрен штраф:

- для должностных лиц — от 1 до 5 тыс. руб.;
- для ИП — от 1 до 5 тыс. руб.;
- для организаций — от 30 до 50 тыс. руб.

При первичном нарушении возможно просто вынесение предупреждения.

## **ПОШАГОВЫЙ АЛГОРИТМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ**

Введение профстандартов в организации должно проходить поэтапно, для чего необходимо составить План по организации применения профстандартов (далее - План), утвердив его у руководителя организации, с учетом мнения первичной

профсоюзной организации. Для четкой реализации положений Плана желательно определить круг лиц, ответственных за его исполнение, для этого необходимо:

*I. Издать приказ о создании комиссии по внедрению профстандартов в деятельность организации.*

Своим приказом руководитель назначает комиссию из числа работников, которая будет ответственна за внедрение профстандартов в организации.

**В состав рабочей группы необходимо включить не только сотрудников отдела кадров, экономистов, юристов и лиц, ответственных за охрану труда на производстве, но и председателя либо его заместителя, иного члена первичной профсоюзной организации.**

*II. Составить План.*

На заседании комиссии составляется пошаговый План, в который можно включать те положения, которые сочтет нужными комиссия.

В плане желательно обозначить конкретные сроки выполнения работ и назначить ответственных за их выполнение.

Всех лиц, указанных в Плане нужно ознакомить с документом под подпись и утвердить план руководителем организации.



## **Примерный перечень необходимых работ,**

### **которые можно включить в План:**

- Уточнить список профстандартов, которые необходимо применить в организации.
- Проанализировать квалификационные требования, содержащиеся в профстандартах и соответствие работников требованиям профстандартов.

**Нельзя уволить работника, в случае если его квалификация не соответствует уровню, указанному в профстандарте.**

Если квалификация работника не соответствует требованиям профстандарта, то работодатель вправе:

- перевести на другую должность (например, если стажа для занятия должности в соответствии с положениями стандарта не хватает).
- направить работника на обучение или повышение квалификации.

Для определения соответствия квалификации работника уровню квалификации, указанному в профстандарте, работодатель вправе провести аттестацию работников на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе.

**При проведении аттестации в соответствии со статьей 82 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном**

**порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Работнику, не имеющему необходимого профобразования или не прошедшему обучение по профессии (должности, специальности), когда это требуется по условиям профстандарта, может быть присвоен более высокий уровень квалификации, если результатами аттестации подтверждено, что он обладает требуемым уровнем знаний и опытом практической работы.

В случае, если работник по результатам аттестации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, то он может быть уволен по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

**Увольнение работника - члена профсоюза, по указанному основанию производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.**

- Определить порядок проведения аттестации работников в соответствии с положениями профстандарта по каждому конкретному виду деятельности.

Проведение аттестации работников обязательно при внедрении профстандартов, но необходимо для того, чтобы работодатель смог определить квалификацию работников и определить соответствие их знаний и умений занимаемым должностям. По результатам аттестации не прошедшего ее

сотрудника можно перевести на другую должность или уволить в установленном законом порядке.

- Установить порядок проведения соответствующих мероприятий по обучению (переобучению, повышению квалификации) работников.

Если в профстандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него, работодатель вправе направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного образования.

Вопрос о том, за чей счет будет проводиться обучение, решается в рамках переговоров между сторонами трудовых отношений или на основании положений локальных актов, коллективных договоров организации.

**Для того чтобы обязать работодателя осуществлять обучение (переобучение, повышение квалификации, получения дополнительного образования) работника за счет средств организации необходимо зафиксировать это обязательство в коллективном договоре.**

- Сверить наименования должностей работников, указанных в штатном расписании, с наименованиями принятых стандартов.

Не всегда название профессии в профстандарте совпадает с названием должности, указанном в штатном расписании. Например, в штатном расписании многих организаций имеется

должность работника отдела кадров, а в профстандарте указано, что подобным видом деятельности занимается специалист по управлению персоналом. В случае если трудовые функции работника, указанные в должностной инструкции совпадают с профстандартом, то работодатель должен поменять в штатном расписании наименование должности в соответствии с наименованием, указанным в профстандарте.

- Проанализировать и в случае необходимости внести изменения в трудовые договоры, должностные инструкции, локальные акты и иные документы, требующие учета положений профстандартов.

Внесение изменений в трудовой договор, должностную инструкцию работника в связи с применением профессиональных стандартов, производится только с согласия работника, менять условия трудового договора, должностной инструкции в одностороннем порядке не законно. При этом с работником заключается дополнительное соглашение о вносимых изменениях.

План может быть дополнен и другими пунктами по усмотрению руководителя организации и членов комиссии.

Вопрос проведения иных мероприятий поднимается при их возникновении. Например, если работник трудится на определенной должности и его обязанности, согласно положениям профстандарта, охватывают две группы должностей, работодатель должен увеличить объем работ или расширить зону обслуживания.

Если же сотрудник в рабочее время наряду с основными должностными обязанностями выполняет дополнительные по обобщенной трудовой функции другого профстандарта, то последние оформляются как совмещение должностей.