



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

**Развитие системы
профессиональных стандартов -
2018 год**

Информационно-методические материалы

ФГБУ
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Минтруда России

Развитие системы профессиональных стандартов –
2018 год

Волошина И.А., Гончарова А.А., Зайцева О.М., Козлова
Л.В., Лобанова Е.В., Прянишникова О.Д., Смирнова Е.В.

Содержание

Основные итоги развития системы профессиональных
стандартов в 2018 году

Рекомендации по применению профессиональных
стандартов в организации

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: НОРМАТИВНАЯ БАЗА

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ст. 195.1. 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.

ст. 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

ст. 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

ст. 11, п. 7 Формирование требований ФГОС профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 22 ЯНВАРЯ 2013 г. № 23

«О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 5 августа 2013 г. № 661

«Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

от 27 ИЮНЯ 2016 г. № 584

«Особенности 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»

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Утверждено 1217 профессиональных стандартов

на 1 декабря 2018 г.

Профстандарты разрабатываются при непосредственном участии представителей работодателей, профессиональных сообществ, образовательных организаций. Рассматриваются советами по профессиональным квалификациям (34 совета) и Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Организован мониторинг

применения профстандартов в организациях

Проводится поэтапная замена квалификационных характеристик (ЕТКС, ЕКС) профессиональными стандартами

Модернизируется система квалификационных справочников и классификаторов

Новые квалификационные справочники и классификаторы:

- Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ-14)
- Справочник востребованных и перспективных профессий
<http://spravochnik.rosmintrud.ru>
- Реестр профессиональных стандартов
<http://profstandart.rosmintrud.ru>
- Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций
<http://nok-nark.ru>

Функционируют информационные ресурсы, содержащие актуальную информацию по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов:

- сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты»
<http://profstandart.rosmintrud.ru>,
- сайт «Справочник профессий»
<http://spravochnik.rosmintrud.ru> и др.

Основные итоги развития системы профессиональных стандартов в 2018 году

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Утверждено 1217 профстандартов по 34 областям профессиональной деятельности (на 1 декабря 2018)

Область профессиональной деятельности	Кол-во профстандартов
Авиастроение	16
Автомобилестроение	21
Административно-управленческая и офисная деятельность	11
Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн	8
Атомная промышленность	86
Деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность, мебельное производство	59
Добыча, переработка угля, руд и других полезных ископаемых	4
Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа	60
Здравоохранение	43
Культура и искусство	5
Легкая и текстильная промышленность	3
Лесное хозяйство, охота	14
Металлургическое производство	107
Обеспечение безопасности	6
Образование	6
Пищевая промышленность, включая производство напитков и табака	1
Производство машин и оборудования	8
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	14
Ракетно-космическая промышленность	54
Рыбоводство и рыболовство	21
Связь, информационные и коммуникационные технологии	42
Сельское хозяйство	22
Сервис, оказание услуг населению	23
Сквозные виды профессиональной деятельности	193
Социальное обслуживание	13
Средства массовой информации, издательство и полиграфия	17
Строительство и ЖКХ	148
Судостроение	31
Транспорт	73
Физическая культура и спорт	11
Финансы и экономика	37
Химическое, химико-технологическое производство	18
Электроэнергетика	40
Юриспруденция	2
Всего	1217

90% профессиональных стандартов содержат знания и умения, связанные с цифровыми технологиями.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

2018 год — факт

	За счет бюджетных средств	В инициативном порядке, за счет средств разработчика	Всего
Разработка профстандартов	44 (20 – в области здравоохранения)	91	135
Актуализация профстандартов	51	26	77

ВНИИ труда Минтруда России совместно с советами по профессиональным квалификациям, отраслевыми экспертами в 2018 году – организована разработка 44 и актуализация 51 профессионального стандарта

Область профессиональной деятельности	Кол-во профстандартов
Здравоохранение	20
Машиностроение и сквозные виды профессиональной деятельности	27
Культура (анимация)	3
Авиастроение	2
Агропромышленный комплекс	7
Химическая промышленность	4
Строительство и ЖКХ	11
Ракетно-космическая промышленность	2
Атомная промышленность	3
Физическая культура и спорт	8
Информационные технологии	6
Судостроение	2

ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ

Наибольшая обеспеченность:

- строительство,
- металлургия,
- металлообработка,
- машиностроение
- судостроение,
- деревообработка,
- железнодорожный транспорт

Недостаточная обеспеченность:

- легкая промышленность,
- производство пищевой продукции.

Одна из существенных причин – отсутствие профильных советов по профессиональным квалификациям.

В 2019 г. планируется разработка профстандартов в этих областях деятельности.

Упорядочивание нормативной базы по профессиональным квалификациям в связи с принятием профстандартов

- Отменены 55 параграфов ЕТКС (в области сварки)
- Исключены 3 должности из общепрофессионального раздела ЕКС (например, заведующая машинописным бюро)
- Исключены 3 должности из ЕКС в сфере здравоохранения (например, директор фармацевтической организации, заведующий аптечным складом)

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ОРГАНИЗАЦИЯМИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ – ОПРОС ОРГАНИЗАЦИЙ*

* Здесь и далее, по результатам опросов, проведенных ВНИИ труда Минтруда России

Участники опроса - 728 организаций из 65 субъектов Российской Федерации

Организационные мероприятия по внедрению профессиональных стандартов, % организаций



В 2018 году повысилась активность работодателей в применении профстандартов.

68% Внедряют профстандарты



28% Планируют внедрение в ближайшей перспективе

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ – ОПРОС ОРГАНИЗАЦИЙ

(постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584)

В опросе приняли участие 59376 организаций государственного сектора

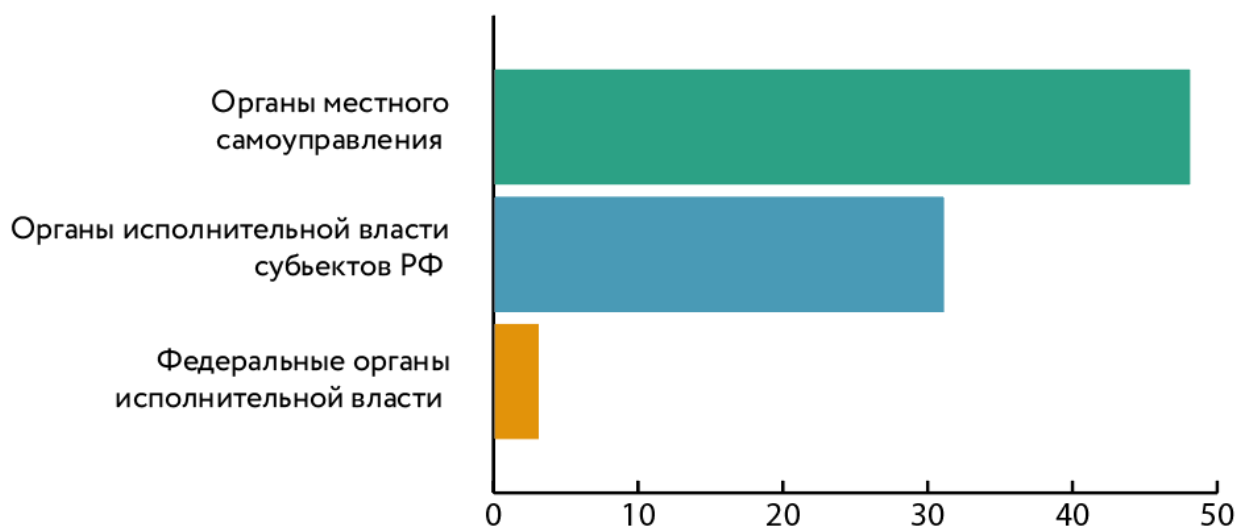
Государственный сектор включает:

- учреждения – 246,4 тыс.;
- из них социальной сферы – 141,3 тыс.;
- унитарные предприятия – 15,7 тыс.;
- хозяйствующие субъекты – 60,4 тыс.;
- акционерные общества с долей акций, находящихся в федеральной собственности, выше 50% – 0,4 тыс.;
- государственные корпорации и компании – 8;
- государственные внебюджетные фонды – 3.

Всего, округленно – 322,9 тыс. организаций.

По данным Росстата, на 1 июля 2018 г.

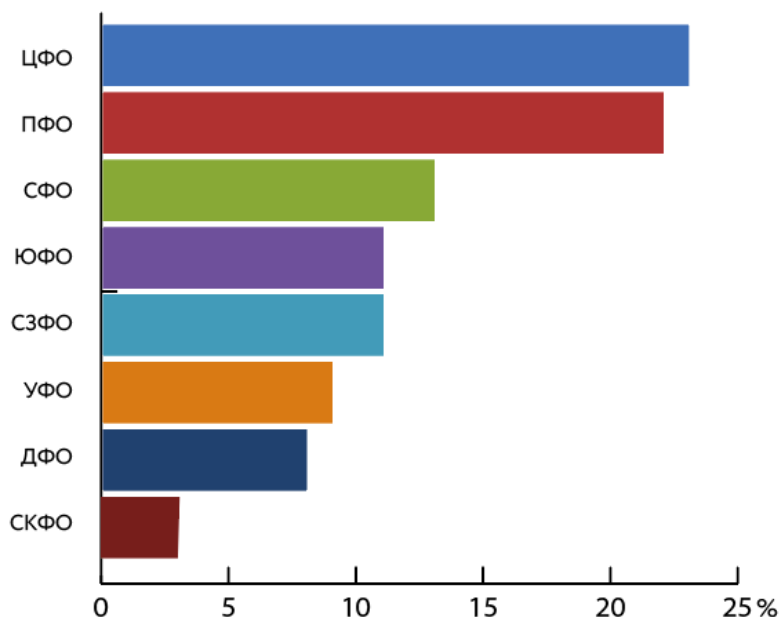
**Подведомственность организаций, принявших участие в опросе,
% от общего количества опрошенных**



ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ – ИТОГИ 2018 ГОДА

Участие в опросе – около 60 тыс. организаций государственного сектора из 85 субъектов Российской Федерации

Распределение организаций – участников опроса по федеральным округам

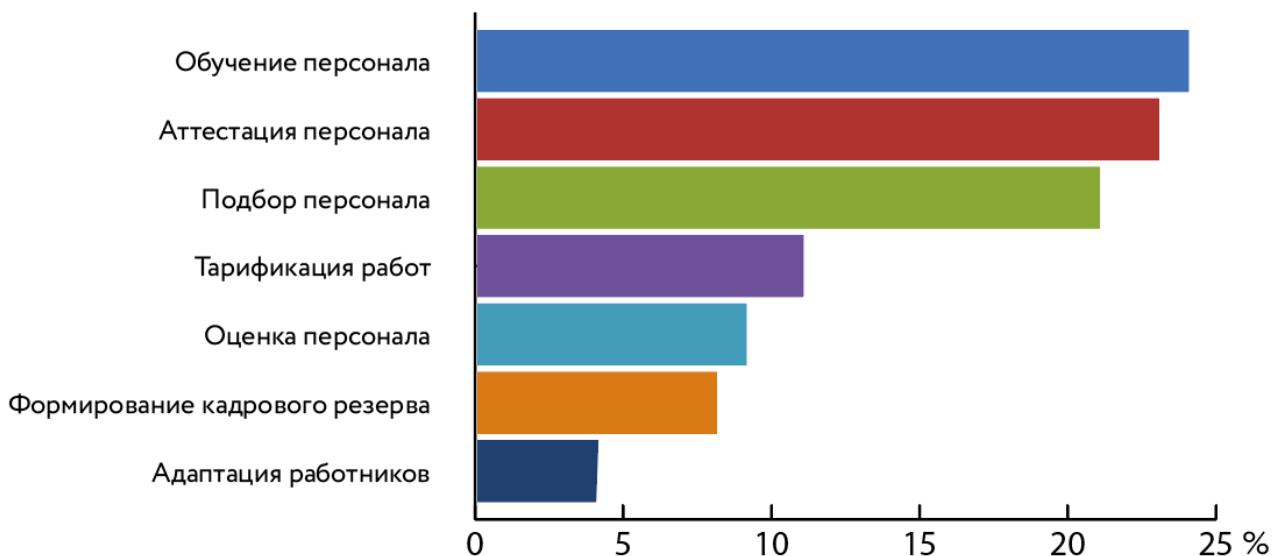


Организации социальной сферы – 85,4 % от общего количества участников опроса

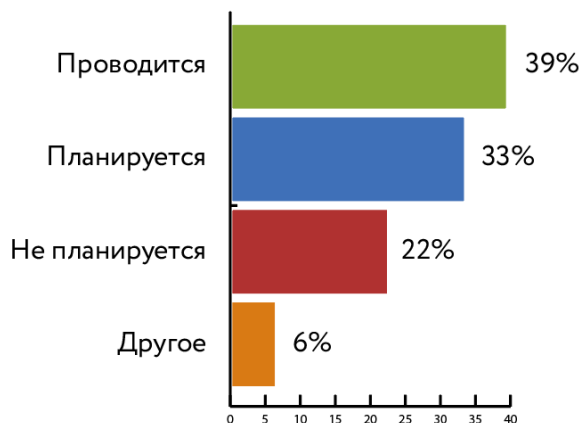
Представленность организаций социальной сферы	%
Образование и наука	52,54
Культура и искусство	9,28
Социальное обслуживание	8,49
Здравоохранение	8,34
Жилищно-коммунальное хозяйство	3,51
Физическая культура и спорт	3,25

РАБОТА ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ВЕДЕТСЯ В 89% ОПРОШЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Направления применения профстандартов, % организаций



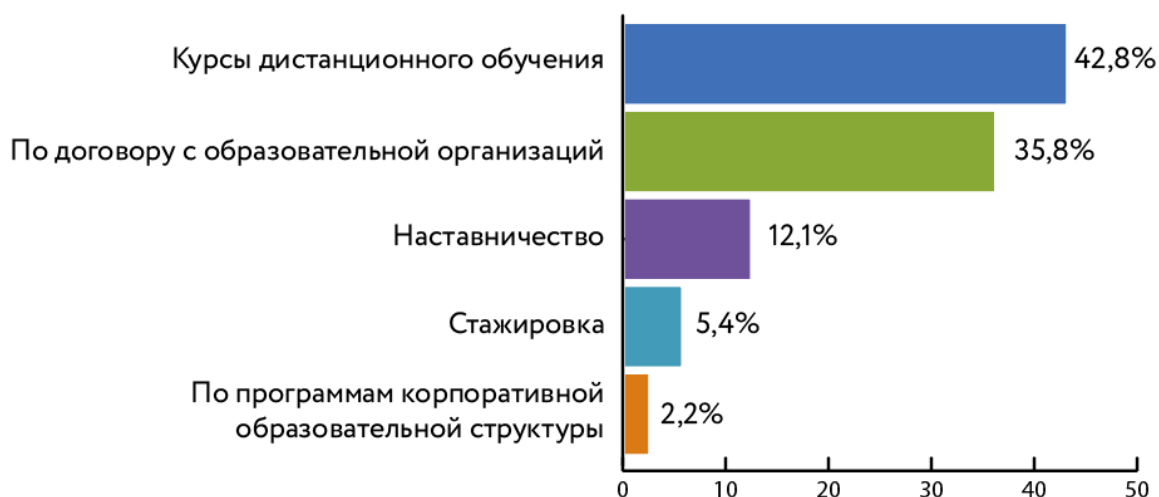
Дополнительная профессиональная подготовка работников в соответствии с требованиями профстандартов



Потребность в дополнительной профессиональной подготовке в соответствии с требованиями профстандартов - 37% опрошенных организаций.

РАБОТА ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ВЕДЕТСЯ В 89% ОПРОШЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В каких формах проводится или планируется профессиональная подготовка?



ПРОБЛЕМЫ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ПРОФСТАНДАРТОВ

% ответов



Основные итоги развития системы профессиональных стандартов в 2018 году

Помощь, необходимая для успешного внедрения профессиональных стандартов

Консультационная поддержка **45%**

Обучение по вопросам применения профстандартов **41%**

ВНИИ труда Минтруда России

Проведено 82 мероприятия с общим количеством участников около 21 тыс. чел.

Проведены целевые мероприятия для организаций сферы социального обслуживания, для ряда государственных корпораций и объединений работодателей (ОСК, Роскосмос, ПФР, СоюзМаш и др.).

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 представлены 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 следующими документами:

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, утвержденным 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 (п.п. 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

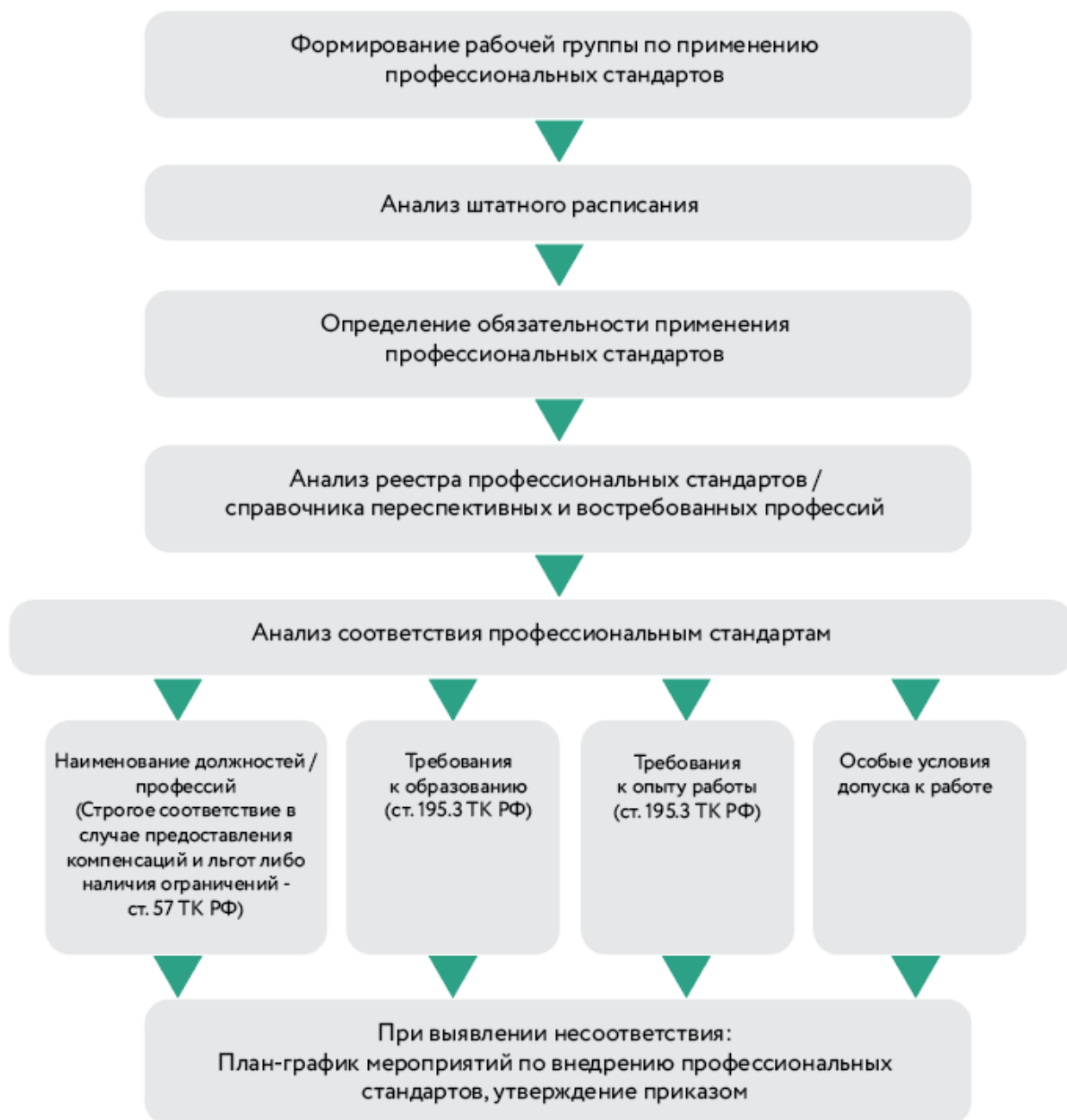


Рис. 1. Организация работы по внедрению профессиональных стандартов

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 п.п. 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 п.п. 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 п.п. 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 п.п. 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.

Примеры типовых форм по внедрению профессиональных стандартов в организации

План-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов

Мероприятия	Дата проведения	Ответственные	Результат
1. Проведение совещания с руководителями структурных подразделений (информационного)			
2. Создание рабочей группы (РГ) по внедрению профессиональных стандартов			приказ организации о создании РГ
3. Разработка и утверждение положения о РГ по внедрению профессиональных стандартов			приказ организации /протокол РГ
4. Формирование списка применяемых ПС в организации (общего)			план –график (протокол РГ)
5. Формирование списка профессиональных стандартов для структурного подразделения			план –график для... (протокол РГ)
6. Определение соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов			свод информации (таблица) (протокол РГ)
7. Формирование списка работников о дополнительной подготовке (в соответствии с п.6)			план-график подготовки
8. Формирование списка работников о проведении аттестации (в соответствии с п.6)			план-график аттестации
9. Внесение изменений в локальные акты организации (при необходимости)			локальный акт организации
10. Уточнение перечня профессиональных стандартов для применения в организации с учетом актуализации и утверждения новых профессиональных стандартов			внесение изменений в соответствующие документы (п.п. 4 – 9)

Список профессиональных стандартов

Профессиональный стандарт	Должность (профессия) по профессиональному стандарту	Должность (профессия) по штатному расписанию

Определение соответствия квалификации работников требованиям профессиональных стандартов

Наименование профессионального стандарта			
Обобщенная трудовая функция профессионального стандарта			
Наименование должности (профессии) в профессиональном стандарте			
Наименование должности (профессии) в штатном расписании			
Требования к образованию и опыту работы в профессиональном стандарте			
Ф.И.О. работника полностью			
Квалификация работника (образование, опыт работы)*			
Выявленные несоответствия			
Рекомендации			

*заполняется кадровой службой после формирования перечня профессиональных стандартов