

ЧАСТЬ I.

Научно-методические основы межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов

Применение профессиональных стандартов в сфере труда

Волошина И.А.,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Зайцева О.М.,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

В плане Правительства Российской Федерации по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р) предусматривается создание условий для увеличения к 2020 г. числа высококвалифицированных работников, с тем, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников. Разработка, актуализация и внедрение профессиональных стандартов можно рассматривать в качестве одного из условий обеспечения потребности экономики в высококвалифицированных кадрах.

Основная работа по разработке профессиональных стандартов проведена работодателями при поддержке государства в 2013–2016 гг. В 2016 г. планируется дополнительно разработать 180 и актуализировать 40 профессиональных стандартов. Созданы условия для применения профессиональных стандартов в сфере труда и сфере образования [1–5].

Можно выделить следующие основные направления применения профессиональных стандартов:

- в целях повышения качества профессионального образования при формировании ФГОС и разработке основных профессиональных образовательных программ, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- совершенствования процессов управления персоналом;
- независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности;

- профессиональной ориентации, повышения информированности лиц, выбирающих профессию, формирования карьеры;

- формирования единой системы справочной информации о профессиях.

Особо острым вопросом является организация применения профессиональных стандартов в сфере труда.

Организациями профессиональные стандарты применяются с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач:

- определение потребности в работниках с определенным уровнем квалификации;

- определение трудовых функций работников, трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий;

- правильный подбор и расстановку кадров;

- разграничение функций, полномочий и ответственности между категориями работников;

- разработка штатных расписаний, должностных инструкций;

- формирование системы оплаты труда;

- аттестация работников;

- организация подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

Порядок применения профессиональных стандартов работодателями определяется Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), который устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в следующих случаях:

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

- требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 195.3 ТК РФ).

В остальных случаях эти требования носят рекомендательный характер.

При применении профессионального стандарта учитывается:

- что в описание вида профессиональной деятельности включена совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

- в описание обобщенной трудовой функции включена совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

- в описании трудовой функции включена система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;
- описание трудового действия содержит процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Согласно макету, указанные описания содержатся в следующих основных разделах профессионального стандарта:

- раздел I. Общие сведения;
- раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности);
- раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.

При определении трудовой функции работника следует учитывать, что в соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательным условием для включения в трудовой договор работника является указание трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы). Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта.

Наименование должности (профессии) рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя. В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации.

Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшему профессионального обучения по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождение профессионального обучения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть присвоен более высокий уровень квалификации, если он обладает требуемым уровнем знаний, достаточным практическим опытом, выполняет качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, что подтверждено результатами аттестации.

Профессиональные стандарты могут использоваться для подготовки перечня должностных обязанностей, определяемых с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетенции работников. В этом случае рекомендуется использовать информацию из разделов II и III одного или двух (или более) профессиональных стандартов.

При описании должностных обязанностей рекомендуется отражать основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения.

При определении квалификационных требований к работнику указываются уровень образования и (или) дополнительное профессиональное образование работника, необходимые для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую для выполнения работ специализацию. Эти квалификационные требования содержатся в соответствующих блоках раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе», — и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

При формировании в должностных обязанностях требований к знаниям и умениям работника можно руководствоваться подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта, которые могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

Кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций в рамках одного профессионального стандарта, могут быть распределены между несколькими должностями, профессиями, специальностями, содержание и объем выполняемой работником работы определяется в соответствии со спецификой деятельности организации.

В случаях, когда принятие работодателем решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном ТК РФ.

Помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), могут быть предъявлены и другие требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком).

При организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников следует ориентироваться на положения профессиональных стандартов, определяющих уровень квалификации, требования к образованию и обучению работника.

При этом необходимо учитывать, что требования к образованию и обучению, опыту практической работы работника, а также особые условия допуска к работе, установленные профессиональными стандартами, являются обязательными в случаях, предусмотренных законодательством.

Для организаций государственного сектора особенности применения профессиональных стандартов определены постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 [2].

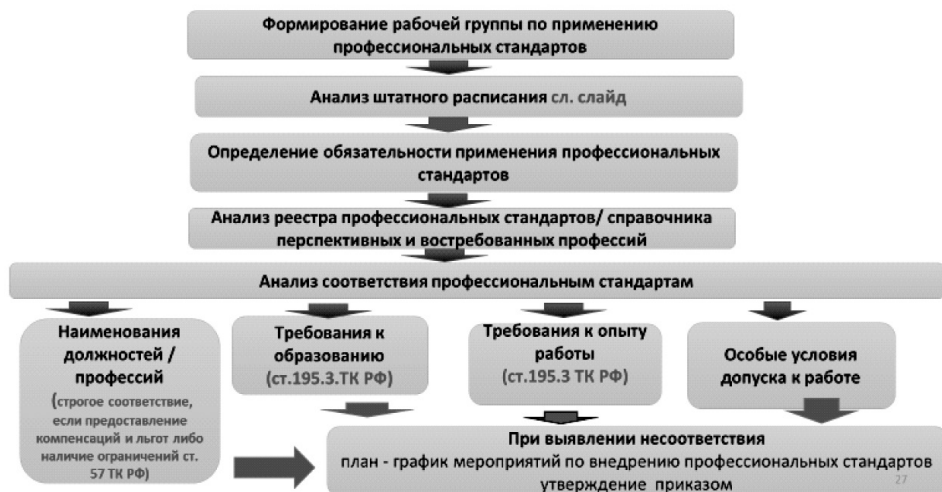
Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными организациями поэтапно на основе планов по организации использования профессиональных стандартов (далее — планы), утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников.

При формировании планов рекомендуется определить:

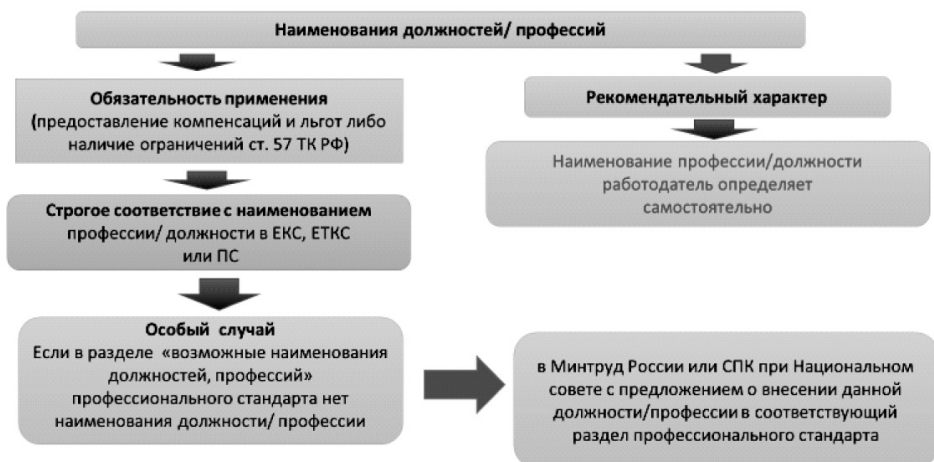
- список профессиональных стандартов, подлежащих применению с учетом данных Реестра профессиональных стандартов;
- потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, а также спланировать соответствующие мероприятия на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций;
- перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений применяемых профессиональных стандартов.

Основные этапы организации работы по применению профессиональных стандартов представлены на рис. 1.

Этапы применения профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов



Рис. 1. Этапы организации работы по применению профессиональных стандартов

Одним из результатов такой работы может быть определение потребности в разработке новых или актуализации действующих профессиональных стандартов.

Использованные материалы

1. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 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».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295)

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295).

Апробация, внедрение и применение профессиональных стандартов при решении задач образования и социальной сферы: этапы и перспективы

Забродин Ю.М.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Рубцов В.В.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Началом работы над созданием профессиональных стандартов работников социальной сферы, имеющих межведомственный характер, можно считать заседание Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 18.12.2012 г., на котором было дано поручение образовать рабочую группу при Министерстве труда и социальной защиты для подготовки предложений по формированию профессиональных стандартов спе-