

Внедрение профессиональных стандартов в деятельность образовательной организации

Соколова Л.А.,
ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ, Москва, Россия

Раскрываются вопросы, возникающие в связи с практическим применением профессиональных стандартов: степень их обязательности, что они описывают, каков алгоритм их внедрения, как может поступить работодатель в случаях несоответствия или не полного соответствия квалификации работников требованиям, установленным нормативными актами и профессиональными стандартами. Описываются основные отличия профессиональных стандартов от квалификационных справочников (ЕТКС, ЕКС и др.), алгоритмы применения профессиональных стандартов образовательными организациями по двум направлениям: 1) регулирование трудовых отношений с работниками и 2) разработка/изменение образовательных стандартов и программ. Алгоритмы даны в виде общей блок-схемы и по ключевым шагам. Разъясняются статьи Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона об образовании, регулирующие вопросы, связанные с профессиональными стандартами; примеры из судебной практики по вопросам связанным с определением квалификации работников и ответственности работодателя. Изложены основные проблемы, возникающие при сопоставлении профессиональных стандартов для целей регулирования трудовых отношений в системе управления персоналом и проектирования стандартов и программ для целей системы образовательных процессов. Представлен перечень нормативных актов, регулирующих вопросы применения профессиональных стандартов в образовательных организациях.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, образовательные стандарты, образовательные программы, применение, деятельность, квалификации, оценки, аттестации.

Вступившие в силу 1 июля 2016 г. изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации, касающиеся профессиональных стандартов (ПС), прояснили некоторые практические моменты, по которым в последнее время было много диспутов и противоречивых мнений среди экспертов, юристов, работодателей, представителей образовательных организаций и других ведомств. Однако вопросы еще остаются. Прежде всего, остается непонятным для большинства участников рынка труда: степень обязательности применения профессиональных стандартов, что на самом деле они описывают, где проходит граница «соответствия требованиям стандартов», что работодатель может и что не может

делать с работниками, квалификация которых не в полной мере или вовсе не соответствует требованиям, описанным в профессиональных стандартах. Как применять требования нормативных правовых актов, действующих в отношении профессиональных стандартов и квалификационных справочников? Как может выглядеть оптимальная процедура применения профессиональных стандартов в образовательной организации?

Профессиональные стандарты и их отличие от действующих квалификационных справочников

Статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) дает определение квалификации работника и профессионального стандарта, следующим образом:

«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».

Из определения видно, что *профессиональный стандарт* — это новое понятие, которое появилось как элемент системы квалификаций и должен способствовать обучению и развитию специалиста в профессии (профессиональной деятельности). На рынке труда и образования для него отведена роль перспективного инструмента, который создается на замену Единых квалификационных справочников (ЕКС и ЕТКС), описывающих трудовые действия конкретных должностей и профессий-должностей, требования к знаниям, умениям, и, в некоторых случаях, устанавливающих требования к уровню образования и/или стажу работы.

Следует отметить, что профессиональный стандарт — это комплексный, систематизированный описатель вида профессиональной деятельности, а не какой-либо конкретной должности. Должность появляется в трудовых отношениях и является элементом (маленькой частью) профессионального стандарта, который задает ориентиры, как для работодателей, так и для специалистов, ищущих работу. Помимо трудовых отношений, профессиональный стандарт служит ориентиром для системы образования в целом. Описание требований к профессиональной специфике структурировано по принципу библиотеки, т. е. каталогизировано:

- Вид профессиональной деятельности.
- Цель вида профессиональной деятельности.
- КОДЫ для отнесения к группам статистического сбора информации и анализа.
- Функциональная карта вида профессиональной деятельности, состоящая из группы обобщенных трудовых функций, выстроенных, как правило, по

принципу трудности освоения: от простого — к сложному, от меньшего уровня ответственности за качество и результаты труда — к большему; их структурные элементы — трудовые функции, преимущественно распределенные в той же логике — от простой к сложной.

- Каждая трудовая функция комплексно описана:

- по содержанию через трудовые действия, необходимые знания и умения, другие характеристики;

- по требованиям к образованию: описаны наиболее типичные пути получения профессиональных знаний и умений в системе образования и/или обучения на рабочем месте, а также при наличии требований к опыту работы — получение устойчивых типичных практических умений;

- по требованиям к опыту работы: могут не устанавливаться для тех трудовых функций, исполнение которых не требует продолжительной адаптации или предполагается, что работа выполняется с применением типовых методик и (или) шаблонов, строго по инструкции (запрещено вносить импровизацию), осваивается непосредственно на рабочем месте под контролем более опытного специалиста или иные условия, при которых исключен риск причинения вреда кому-либо из-за недостаточного опыта;

- другие характеристики: в отдельных профессиональных стандартах описаны дополнительные требования или ограничения, которые необходимо соблюдать при выполнении работы, связанной с данной трудовой функцией.

Для чего нужны профессиональные стандарты? Прежде всего, в них содержательно раскрыты знания и умения, минимально необходимые для выполнения работником трудовых функций, наиболее типичных для конкретной профессиональной деятельности, а не для должности, т. е. содержание профессионального стандарта охватывает некоторую группу должностей, наименования которых, как правило, используются на рынке труда работодателями. При этом каждый работодатель самостоятельно определяет объем и содержание (трудовые функции и действия) работы по должностям в соответствии с целями, организационными формами и другими особенностями организации.

Основные сложности работодателей в применении профессиональных стандартов связаны с их восприятием профессионального стандарта как жестко нормативного, а не методического документа, с невозможностью выбора из его описания тех элементов, которые необходимы конкретному работодателю для описания того, что должен выполнять работник на конкретном рабочем месте, и квалификационных характеристик, предъявляемых к нему при выполнении этой работы в конкретной организации. Трудности связаны с определением уровня квалификации работников, требований к образованию и опыту работы, а также жестким восприятием однозначности применяемых в профессиональных стандартах формулировок, не дающих представлений о границах их действия.

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях

Применение профессиональных стандартов определено Трудовым кодексом Российской Федерации, в частности, в части 2 статьи 57 и в статье 195.3. Пока не отменены Единые квалификационные справочники, они тоже продолжают свое действие, давая работодателям возможность для выбора.

Часть вторая статьи 57 ТК РФ устанавливает:

«...Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

... трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим 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;

... условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; ...».

В статье 195.3 ТК РФ установлен Порядок применения профессиональных стандартов: «Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, 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.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулирова-

нию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов».

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации установил работодателям право самостоятельного выбора, чем руководствоваться, квалификационным справочником или профессиональным стандартом. Очевидно, что процедура применения профессиональных стандартов основывается на нормативных правовых актах, в ней задействованы, прежде всего, стороны трудовых отношений — это работодатель и работник, поэтому потребуется учитывать не только статьи Трудового кодекса Российской Федерации, но и обращаться к Федеральным законам и другим нормативным правовым актам, которые регулируют вопросы профессиональной квалификации работников и характеристик работ, устанавливают ограничения, гарантии, льготы, компенсации и иные условия выполнения работ по той или иной профессии (профессиональной деятельности).

Следует отметить также и позицию Минобрнауки России, которое в своем письме от 12.02.2016 № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращений» дает следующие ориентиры по вопросам применения профессиональных стандартов:

1. «...к требованиям, являющимся для работодателей обязательными при применении профессиональных стандартов, отнесены лишь требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования к квалификации установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

2. «...право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и, исходя из этого, обязательность применения профессиональных стандартов для определения конкретных должностных обязанностей работников, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена» (в соответствии с частью 1 статьи 46 Закона об образовании)».

3. «...работодатели вправе при определении должностей обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, особенно в случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ, как это предусмотрено для педагогических работников (преподавателей) организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств). Формулировка “Возможные наименования должностей”, содержащаяся в пункте 3.1 раздела III профессионального стандарта “Педагог дополнительного образования детей и взрослых” однозначно указывает на диспозитивность данной нормы, поэтому реализация той или иной образовательной программы

напрямую не связана только лишь с одной определенной должностью педагогического работника».

Таким образом, если в образовательной организации имеются виды работ (профессиональной деятельности), по которым приняты профессиональные стандарты, то необходимо проверить, в какой степени такая работа по имеющейся должности соответствует содержанию профессионального стандарта. Если окажется, что работа по такой должности предоставляет право работнику на компенсации или льготы, либо связана с ограничениями, то в трудовом договоре название должности необходимо указывать так же, как оно приведено в профессиональном стандарте или в квалификационном справочнике.

При организации и проведении дальнейшей работы по применению ПС желательно спроектировать (разработать) локальные квалификационные требования к должностям («квалификационные карты»), на основе которых по результатам оценки (аттестации) можно выявлять соответствие или несоответствие работников уровню квалификации, установленному в образовательной организации с учетом содержания профессионального стандарта при его наличии. При разработке локальных требований к квалификации нужно придерживаться двух основных подходов: строгий и вариативный.

Строгий подход это строгое соответствие квалификационным требованиям, установленным к конкретным профессиям нормативными правовыми актами и профессиональными стандартами, например, профессиональные стандарты: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Системный программист», «Программист», «Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем», «Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем», «Специалист в сфере закупок (при применении Закона № 44-ФЗ от 05.04.2013 “О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд)”, «Работник по эксплуатации, ремонту и обслуживанию подъемных сооружений», «Повар», «Официант/бармен» и др.

Вариативный подход — когда работодатель (образовательная организация) самостоятельно определяет квалификационные требования, причем здесь возможны три сценария выбора: менее строгие, чем в профессиональном стандарте, требования, точное соответствие требованиям профессионального стандарта и более строгие требования по сравнению с требованиями профессионального стандарта.

Каким подходом нужно пользоваться?

При рассмотрении данного вопроса, прежде всего, нужно проверить требования Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ), который каждая образовательная организация обязана соблюдать. Статья 46 данного закона, устанавливает следующие требования:

«1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации».

Кроме этого, в статье 52 Закон № 273-ФЗ для иных работников образовательных организаций, установил:

«1. В образовательных организациях наряду с должностями педагогических работников, научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам».

Таким образом, в связи с наличием у педагогических работников дополнительных льгот (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск и др.), в силу ст. 57 Трудового кодекса РФ в части требований к наименованию должностей и квалификации работников **обязательны** квалификационные справочники или профессиональные стандарты.

Однако Закон № 273-ФЗ в статьях 46 и 52 формулирует союз «или» в связке с союзом «и» в следующем виде: «...в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах», создавая неоднозначность прочтения нормы закона. В тоже время статьи Трудового кодекса РФ дают однозначное формулирование «...квалификационных справочниках или профессиональных стандартах», предоставляя тем самым, право выбора и принятия решения работодателю. По нормативному регулированию Трудовой кодекс РФ имеет приоритет перед Федеральным законом РФ.

Таким образом, так как применение квалификационных справочников и профессиональных стандартов совместно, т. е. через союз «и» невозможно, так как одновременное использование двух различающихся источников квалификационных требований будет провоцировать конфликты, напрашивается мысль, что статьи 46 и 52 Закона № 273-ФЗ требуется скорректировать, оставив только союз «или» по аналогии со статьями 57 и 195.3 Трудового кодекса РФ, и предоставить право работодателям выбирать, каким источником квалификационных требований руководствоваться до тех пор, пока существует несколько такого рода источников.

Сохранение гарантий работникам образовательных организаций

Согласно пункту 5 статьи 47 Закона № 273-ФЗ «Об образовании» педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- «1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации».

Педагогическим работникам образовательных организаций, как правило, в трудовом договоре установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 334 ТК РФ, подпункта 3 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании» и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и пункта 2 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Однако у некоторых работников в трудовых договорах может быть установлена бланкетная норма виде, например, следующих формулировок.

1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными актами Работодателя.

2. Работнику могут предоставляться иные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными актами Работодателя, в том числе творческий отпуск, длительный отпуск педагогического работника.

Таким образом, в связи с наличием у педагогических работников дополнительных льгот (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск и др.), в силу ст. 57 Трудового кодекса РФ профессиональные

стандарты **обязательны** в части требований к *наименованию должностей и квалификации работников*.

При определении наименований должностей необходимо строго придерживаться Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Правительством Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

На практике могут возникать ситуации, при которых применение должностей, используемых ранее, покажется нецелесообразным или не современным. В таких ситуациях следует проверять не только наличие и сохранение льгот, но и ограничения по применению некоторых должностей для организаций высшего образования. Например, должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования. В качестве альтернативы можно рассмотреть должность «методист». Так, Приказом Минтруда от 8 сентября 2015 г. № 608н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который вступает в силу 01.01.2017. В качестве возможного наименования должностей для ряда обобщенных трудовых функций установлено «методист» и «старший методист», что, согласно номенклатуре должностей, относится к подразделу 2 раздела I «Должности иных педагогических работников».

Согласно пункту 2.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливает следующую продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска:

III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	56

Как мы установили ранее, должности методиста (старшего методиста), согласно Постановлению Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 относятся к категории «иных педагогических работников», т. е. имеют право на ежегодный

основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Аналогичная норма содержится в п. 2 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Методисты имеют право на длительный отпуск.

Особенности применения профессиональных стандартов в образовательной организации

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях имеет особенности. В отличие от других работодателей в образовательных организациях профессиональные стандарты применяют по двум направлениям и целям, присущим для этих направлений.

1. По направлению «Работодатель» — для целей определения кадровой политики, управления персоналом собственной организации по всем направлениям данной работы, таким как: формирование штатного расписания, оценка и аттестация персонала, организация обучения и развития, определение и предоставление льгот и гарантий работникам, и другие. Данная работа касается всех категорий работников (персонала): педагогических, административно-хозяйственных и прочих рабочих и служащих.

2. По направлению «Образование» — для целей разработки образовательных стандартов и программ обучения в соответствии с установленными правилами для внешнего рынка (учащихся, студентов и слушателей) и для собственных потребностей в развитии персонала образовательной организации.

Применение профессиональных стандартов образовательной организацией по направлению «Работодатель»

Общий алгоритм применения профессиональных стандартов по основным этапам, соответствующим им процессам и результатам представлен на рис. 1.

Рассмотрим применение профессиональных стандартов в образовательной организации по шагам.

Шаг 1. Создание рабочей группы (комиссии) по организации применения профессиональных стандартов в организации.

В рамках проведения работы по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации необходимо создать рабочую группу по организации применения профессиональных стандартов (далее - ПС), в состав которой должны войти представители административно-управленческих структурных подразделений, отвечающих за кадровую политику в образовательной организации, за правовую поддержку, финансовую политику

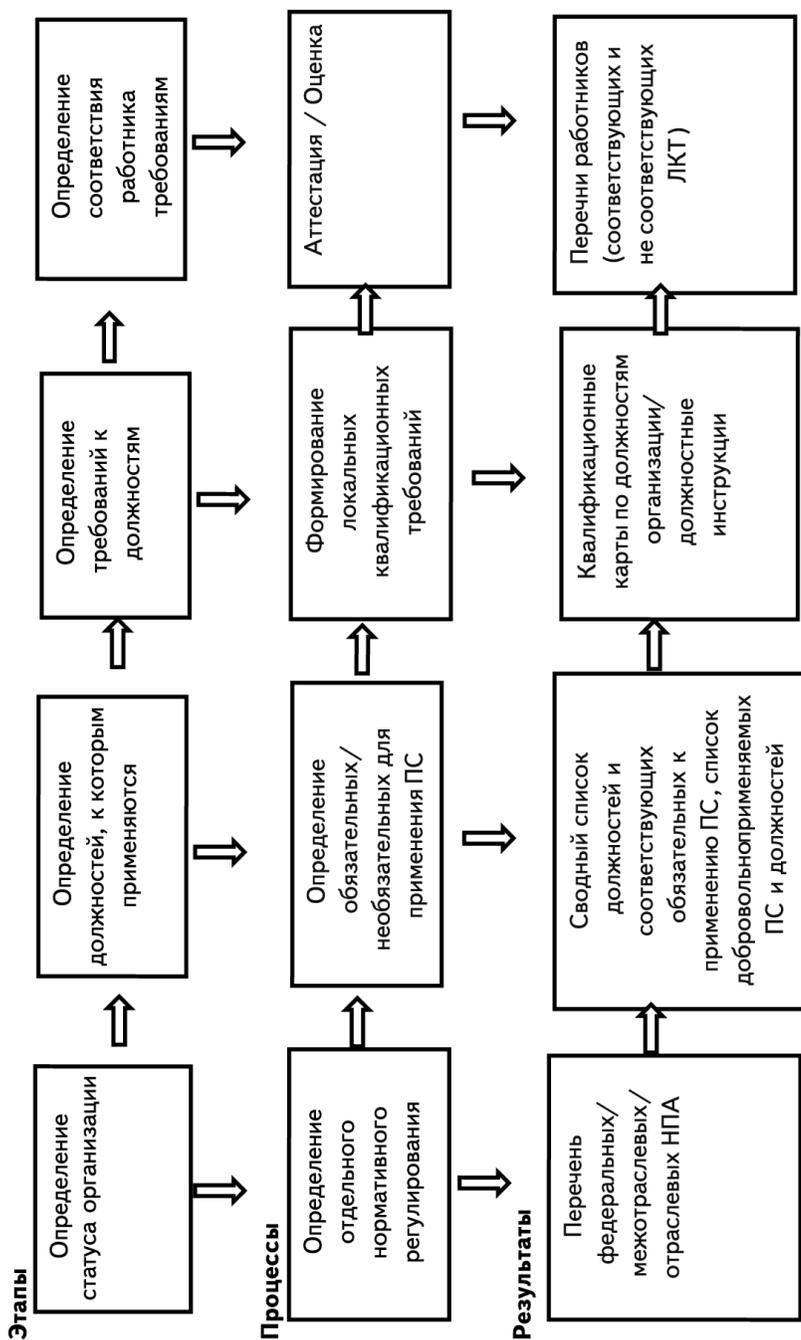


Рис. 1. Общий алгоритм применения профессиональных стандартов

ку, а также эксперты по разработке и применению профессиональных стандартов (если таковые имеются).

Шаг 2. Обучение и консультирование членов рабочей группы.

В целях повышения эффективности работы по организации применения профессиональных стандартов рекомендуется провести для членов рабочей группы консультационные семинары, объяснить особенности нормативных правовых документов, которые определяют, регулируют и являются значимыми для дальнейших действий и принятия решений.

Шаг 3. Разработка плана мероприятий по организации применения профессиональных стандартов.

Рабочей группе необходимо сформировать план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов (далее — План), пример такого плана представлен в табл. 1.

Рекомендуется отразить в Плане комплекс мер в расчете на долгосрочный период и включить в него мероприятия по созданию и совершенствованию механизмов профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, совершенствованию локальных нормативных актов и иных документов, регулирующих процедуры оценки (аттестации) работников организации, устанавливающих квалификационные требования к должностям и работам в ней.

Планом должно быть предусмотрено проведение аудита локальных нормативных актов и иных документов, имеющих отношение к организации труда на рабочих местах, с целью выявления должностей в штатном расписании или иных работ (услуг), по которым, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются компенсации и льготы, либо установлены ограничения или особые требования к квалификации.

Шаг 4. Анализ перечня утвержденных профессиональных стандартов и организационно-штатной структуры.

Для проведения анализа штатной структуры организации и сопоставления с перечнем утвержденных профессиональных стандартов необходимо провести ряд дополнительных мероприятий, которые могут оказаться достаточно затратными по времени и зависят от масштабов (размеров) образовательной организации, разнообразия должностей и численности персонала, а именно:

- 1) аудит документов: организационной структуры, штатного расписания, штатной расстановки структурных подразделений и филиалов;
- 2) формирование сводного списка должностей, профессий, работ по специальностям с кратким описанием должностных обязанностей (трудовых функций);
- 3) согласование сводного списка должностей с представителями структурных подразделений и уточнение содержания обязанностей;
- 4) формирование перечня ПС, обязательных для применения в организации и соответствующих им должностей;
- 5) формирование перечня ПС, планируемых для применения в организации (применение в качестве основы) и соответствующих им должностей;

6) формирование перечня должностей (профессий), в отношении которых отсутствуют ПС.

При выборе для дальнейшего анализа профессиональных стандартов следует в первую очередь выбрать их из общего реестра, размещенного на сайте Минтруда России по виду и цели профессиональной деятельности, затем проанализировать наименования должностей, предлагаемых профессиональным стандартом для того, чтобы определиться, по какому списку (обязательности или основы) можно применять или не применять рассматриваемый ПС.

Шаг 5. Обучение представителей структурных подразделений образовательной организации применению ПС.

В целях повышения эффективности работы по организации применения профессиональных стандартов рекомендуется провести обучение представителей структурных подразделений, объяснить особенности нормативных правовых документов, которые определяют, регулируют и являются значимыми для дальнейших действий и принятия решений, обеспечить их методическими и нормативными правовыми документами.

Представители структурных подразделений совместно с членами рабочей группы принимают участие в следующих этапах и мероприятиях внедрения профессиональных стандартов

1. Выделение профильного (отраслевого) нормативного регулирования.
2. Определение «обязательных» и «применяемых в качестве основы» профессиональных стандартов.
3. Разработка локальных квалификационных требований к должностям работников подразделений на основании квалификационных справочников и профессиональных стандартов.
4. Разработка и подготовка контрольно-измерительных материалов (КИМ) с целью последующего установления соответствия квалификации работников локальным квалификационным требованиям.
5. Формирование планов развития и повышения квалификации работников.
6. Контроль и оценка качества повышения квалификации.

Шаг 6. Проектирование локальных квалификационных требований к должностям и видам работ.

Проектирование локальных квалификационных требований к должностям и видам работ, установленных штатным расписанием образовательной организации, необходимо для учета требований нормативных правовых актов, с одной стороны, и особенностей самой образовательной организации, ее подведомственности, отраслевой специфики, формы организации работ и управления, а также других особенностей — с другой. На этом шаге рекомендуется разработать формы (шаблоны) для описания квалификационных требований к должностям в сопоставимости с требованиями профессиональных стандартов, затем составить и утвердить разработанные локальные квалификационные требования к должностям на основании обязательных ПС и к должностям, для которых ПС применяется в качестве основы. Данные сведения могут быть

описаны в соответствующем разделе должностных инструкций или могут быть самостоятельными локальными документами организации.

Шаг 7. Выявление работников, потенциально не соответствующих занимаемым должностям в части квалификационных требований, установленных на основании содержания утвержденных ПС.

Для проведения сопоставления квалификации работников и локальных квалификационных требований необходимо выполнить следующие действия:

- 1) провести аудит документов работников (документационный аудит);
- 2) запросить у работников и получить дополнительные сведения об их квалификации;
- 3) сопоставить сведения о квалификации работников по их документам на соответствие локальным квалификационным требованиям, установленным к должностям в организации;
- 4) сформировать список работников, формально не соответствующих локальным квалификационным требованиям к должностям и подлежащих дальнейшей оценке (аттестации).

Шаг 8. Приведение локальных нормативных актов, должностных инструкций и иных документов, содержащих требования к квалификации, в соответствие с нормативными требованиями, если они установлены.

При сопоставлении утвержденных профессиональных стандартов и должностей в образовательной организации может обнаруживаться несоответствие наименования должности к выполняемой трудовой функции в соответствии с ПС. Даже изменение наименования одной должности повлечет за собой следующие действия.

1. Формирование перечня локальных документов, подлежащих корректировке, таких как: штатное расписание (при изменениях в наименовании должностей и/или структурных подразделений); коллективный договор; правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда и премировании; порядок приема и проведения конкурса при трудоустройстве в образовательную организацию; должностные инструкции; инструкции по безопасным условиям труда (технике безопасности); трудовой договор; дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (типовое при изменении наименования должности и/или переводе работника с его согласия на другую должность) и другие.

2. Подготовка проектов изменений в действующих локальных документах и проектов новых локальных документов. Может возникнуть необходимость в утверждении новых положений о применении профессиональных стандартов, о системе оплаты труда и др. При рассмотрении возможных изменений в части оплаты труда, в связи с изменением распределения обязанностей при применении профессиональных стандартов, изменении должностей на их основе нужно руководствоваться, в частности, статьями 143, 144, 145 и частью 3 статьи 135, 162 ТК РФ.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом квалификационных справочников или

профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей (ст. 144 ТК РФ). При изменении норм и характеристик труда работники должны быть предупреждены за 2 месяца.

3. Согласование с коллегиальным органом работников и утверждение изменений и новых локальных документов.

Важно помнить, что в коллективный договор, в систему оплаты и нормирования труда все изменения вносятся по соответствующей процедуре согласования с первичной профсоюзной организацией.

4. Ознакомление работников с новыми измененными локальными документами.

Доведение до сведения работников изменений в ЛНА — обязанность работодателя.

Шаг 9. Взаимодействие с представителями обслуживающих (подрядных) организаций, работники которых привлекаются к работе в образовательной организации.

На данном шаге необходимо направить запрос в организации, выполняющие работы по обслуживанию образовательной организации на основе гражданско-правовых договоров в целях подтверждения соответствия квалификации работников этих организаций квалификационным требованиям соответствующих профессиональных стандартов по выполняемым ими работам. Например, при наличии в здании, в котором размещается организация, лифтов и поручении их обслуживания, эксплуатации и ремонта другой организации, ответственность за привлечение к работе лиц, не соответствующих квалификации, установленной профессиональным стандартом «Работник по эксплуатации, ремонту и обслуживанию подъемных сооружений» будут нести обе организации.

Для наглядности рассмотрим пример из судебной практики.

Судебное решение по делу №А52-2370/2014, вынесенное Арбитражным судом Рязанской области 25.12.2014 года. Выявлено противоречие в действии правовых норм, на примере

С одной стороны, п. 3.2 статьи 4 «Требования к безопасности» Технического Регламента таможенного союза «безопасность лифтов» (ТР ТС 011/2011) предусматривает, что выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту лифта должно осуществляться квалифицированным персоналом. Технический регламент не дает определения квалифицированного персонала. Понятие квалифицированного персонала дано в ГОСТ Р 55964-2014 «Лифты. Общие требования безопасности при эксплуатации», согласно которому квалифицированный персонал — работники, подтвердившие свою квалификацию в соответствии с профессиональным стандартом, устанавливающим квалификационные характеристики для выполнения соответствующих работ.

В предисловии и введении к данному ГОСТу сказано, что он применяется на добровольной основе.

В п. 1.3 сказано, что «Настоящий стандарт предназначен для применения владельцами лифтов, юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими эксплуатацию, техническое обслуживание, ремонт (модернизацию) и оценку соответствия лифтов в период эксплуатации, а также органами государственного контроля, осуществляющими контроль за соблюдением требований ТР ТС 011/2011 на стадии эксплуатации лифтов».

И судебная практика говорит о том, что он фактически является обязательным. К такому же решению можно прийти на основании анализа постановления Верховного суда РФ от 18 января 2016 г. № 32-АД15-17.

При этом из материалов дела не следует что ненадлежащий уровень квалификации определен именно на основании ПС. Суд взял на себя функцию аттестующей организации, установив соответствие тарифно-квалификационных характеристик Электромеханика по лифтам 4-го разряда (Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденном Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСАС от 31 января 1985 года №31/3-30) какому-то 1-му уровню ПС «Электромеханик по лифтам»), утвержденному Приказом Минтруда РФ от 20.12.2014 №754, тарифно-квалификационные характеристик Электромеханика по лифтам 5 разряда — 2 уровню, соответственно.

При этом при вынесении своего решения о недостаточности квалификации суд выносил путем сопоставления требований к опыту работы обслуживающих электро-механиков согласно какой-то должностной инструкции и фактического опыта работы электро-механиков.

Данное дело в купе с Постановлением Верховного суда позволяет сделать вывод о том, что, применение профессиональных стандартов сопровождается обязательным контролем за уровнем квалификации персонала. Пусть в решении и отсутствует однозначное указание на императивную норму об обязательности требований к квалификации работника и необходимости ее определения на основании профессиональных стандартов, общая логика судебных органов в части применения профессиональных стандартов в области, связанной с безопасностью жизни и здоровья граждан налицо. А значит, в аналогичной ситуации может оказаться любой работодатель, в отношении которого действуют даже рекомендательные нормативные документы, предполагающие определение квалификации работников с применением профессиональных стандартов. Так, к примеру, требование к наличию квалифицированных специалистов содержится в ГОСТ Р 51617-2014.

Шаг 10. Обучение руководителей (представителей) структурных подразделений и филиалов по вопросу применения ПС при оценке и/или аттестации персонала и приеме новых работников.

Шаг 11. Оценка работников на основе квалификационных требований по занимаемым ими должностям.

Проведение оценки соответствия квалификации работников локальным требованиям к квалификации по должностям и работам необходимо для определения степени несоответствия и принятия решений по дальнейшим планам и действиям в отношении каждого конкретного работника. Оценка может проводиться как на основе анализа документов работника, подтверждающих сведения о его квалификации, так и комплексно, с проведением аттестации. Для проведения оценки необходимо выполнить следующее.

1. Утвердить график проведения оценки и/или аттестации персонала.

2. Разработать критерии оценки, показатели эффективности, тесты, шаблоны и документы для каждой должности, профессии, выделяя значимые умения, знания и другие требования, измеряемые и сопоставляемые с качеством результатов, объемов выполняемой работы.

3. Провести процедуры аттестации (оценки) персонала. При этом в обязательном порядке требуется сформировать аттестационную комиссию, издать приказ, составить график, выделить категории персонала с преимущественными правами, зафиксировать результаты.

4. Принять решение по результатам аттестации (оценки) персонала. Решений по результатам аттестации может быть несколько:

– соответствие локальным квалификационным требованиям, разработанным с учетом профессионального стандарта;

– выше, чем квалификационные требования (несоответствие в сторону повышения по должности при наличии вакансий);

– ниже, чем квалификационные требования (несоответствие в сторону понижения по должности при наличии вакансий или направление на дополнительное обучение с сохранением текущей должности).

Следует отметить, что при применении профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки установленной в разделе «Требования к образованию и обучению» или стажа работы, установленного в разделе «Требования к опыту практической работы», 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.

Если же по результатам аттестации будет установлено несоответствие работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, работодатель должен будет предложить работнику перевод на другую имеющуюся работу, соответствующую его квалификации, и в случае отказа от перевода его можно уволить на основании пункта 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Шаг 12. Определение типичных характеристик несоответствия работников квалификационным требованиям, определение программы развития и повышения квалификации работников.

По результатам проведенных мероприятий оценки и/или аттестации персонала могут быть выявлены наиболее типичные несоответствия квалифика-

ции работников и установленных на основе ПС локальных требований в отношении групп должностей; в дальнейшем необходимо:

- 1) провести анализ выявленных квалификационных несоответствий по результатам аудита документов, оценки и/или аттестации персонала;
- 2) определить (выбрать) программы повышения квалификации;
- 3) разработать индивидуальные и групповые планы обучения и развития работников;
- 4) подготовить предложения по изменению наименований должностей;
- 5) подготовить предложения по переводу работников на другие должности (при наличии вакансий).

При выявлении работников с квалификацией, не полностью соответствующей утвержденным требованиям, необходимо сформировать (составить) индивидуальные и групповые планы повышения квалификации, в соответствии с которыми эти работники могут быть направлены на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном статьей 196 ТК РФ, так как это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Шаг 13. Организация дальнейшей работы по применению профессиональных стандартов и их мониторинга.

Важно понимать, что работа по применению новых и измененных (актуализированных) профессиональных стандартов, а также оценка квалификации работников на соответствие установленным локальным требованиям образовательной организации будет носить постоянный и системный характер.

Для выполнения обязательств по данному вопросу потребуется регулярное обучение в различных формах, что, в свою очередь, может повлечь увеличение затрат образовательной организации на повышение квалификации работников.

1. Назначить лиц, ответственных за проведение мониторинга профессиональных стандартов и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы развития национальной системы квалификаций.

2. Утвердить порядок рассмотрения изменений в локальных актах организации.

3. Установить формы и сроки регулярной отчетности.

4. Установить порядок формирования бюджетов на развитие персонала.

Шаг 14. Подведение итогов работы по организации применения профессиональных стандартов.

Итог работы по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации должен быть оформлен соответствующими документами.

1. Отчет руководству образовательной организации о мероприятиях по применению ПС с обоснованием предложений об изменении наименований должностей.

2. Предложения в федеральный орган исполнительной власти по изменению наименований должностей (при выявленной необходимости).

3. Итоговый отчет о мероприятиях, проведенных комиссией в текущем году.
4. Отчеты, установленные нормативными правовыми актами и запрашиваемые Министерствами, ведомствами и другими государственными или муниципальными органами.

Таблица 1

Пример плана мероприятий по организации применения профессиональных стандартов

№	Мероприятие	Необходимые действия	Период / Срок	Ответственный исполнитель
1	Создание комиссии по организации применения профессиональных стандартов (далее – ПС)	Издание приказа о создании комиссии	Указать дату	
2	Проведение обучения членов комиссии по вопросам применения ПС	Проведение семинаров, обеспечение методическими и нормативными правовыми документами	Указать дату	
3			Указать дату	
4	Указать дату	
5	Разработка планов обучения и развития работников	Анализ утвержденных на текущий год планов обучения и развития работников, квалификация которых не соответствует требованиям ПС и их корректировка с учетом финансовых показателей	Указать дату	
6	Подведение итогов работы	Подготовка итогового отчета о проведенных мероприятиях. Подготовка отчетов, установленных нормативными правовыми актами	Указать дату	

Применение профессиональных стандартов образовательной организацией по направлению «Образование»

С 1 июля 2016 г. профессиональные стандарты помимо применения при организации труда работников стали применять для целей развития профессионального образования в качестве основы при формировании требований федеральных государственных образовательных стандартов и программ в части требований к результатам освоения основных образовательных программ при формировании профессиональных компетенций. В соответствии со статьями 2 и 4 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» все образовательные стандарты профессионального образования должны быть приведены в соответствие с профессиональными стандартами до 1 июля 2017 г.

Таким образом, перед образовательными организациями ставится задача оперативного изменения образовательных стандартов и программ как содержательно, так и по организации самого учебного процесса в некоторых случаях.

Применение профессиональных стандартов в целях разработки образовательных стандартов и программ

В процессе разработки образовательных стандартов и программ нового вида прежде всего необходимо провести сопоставление утвержденных профессиональных стандартов и Федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования. Такое сопоставление позволит сблизить цели профессионального образования и рынка труда, сформировать единые подходы в вопросах развития национальной системы квалификаций. Таким образом, с одной стороны, нужно провести оценку профессиональных стандартов, с другой стороны, — самих образовательных стандартов, т. е. одновременно рассмотреть два разнонаправленных процесса:

- сопоставление и оценивание профессионального стандарта с точки зрения его применимости в сфере профессионального образования и обучения;
- сопоставление и оценивание уже имеющихся ФГОС ПО на предмет учета (наличия) в них требований соответствующего профессионального стандарта.

Для эффективной организации таких сопоставлений можно предложить следующий алгоритм:

Шаг 1. Формирование перечня ПС, по которым необходимо произвести доработку ОП.

Шаг 2. Выбор экспертов со стороны образовательной организации и со стороны разработчиков или представителей профессионального сообщества рассматриваемых профессиональных стандартов (представителей со стороны

отраслевых советов по профессиональным квалификациям или крупных работодателей);

Шаг 3. Разработка и установка критериев, параметров и шкал для оценки. Формирование оценочных листов или иных форм;

При разработке оценочных листов рекомендуется выяснить как минимум следующие моменты:

1. Рассматриваемый профессиональный стандарт содержит в себе описание одного квалификационного уровня, двух и т. д. (отметить сколько и каких);

2. Требования к образованию и обучению, указанные в ПС, учитывают соотношение профессиональных и образовательных квалификаций (да, нет);

3. Иерархия обобщенных трудовых функций (ОТФ) и трудовых функций (ТФ) соблюдена, ПС не содержит неоправданных повторов в части описания ТФ (в том числе при описании ОТФ разных квалификационных уровней) (да, нет);

4. Трудовые функции сформулированы как единицы профессиональной деятельности (да, нет);

5. Требования к необходимым умениям и знаниям сформулированы конкретно, без неоправданных повторов; эти требования могут быть использованы при оценке соответствия им кандидатов и работников (при приеме на работу, при оценке квалификации и т. п.) (да, нет);

6. Требуется также дополнить ФГОС следующей задачей профессиональной деятельности (сформулировать) _____ (на основе формулировки трудовой функции в ПС, реализация которой возлагается на работника данной квалификации).

Шаг 4. Проведение оценки выбранных и сопряженных профессиональных и образовательных стандартов;

Шаг 5. Обсуждение проведенной экспертами оценки с разработчиками рассматриваемых профессиональных стандартов или представителями профессионального сообщества (представителями со стороны отраслевых советов профессиональных квалификаций (СПК) или крупных работодателей);

Шаг 6. Анализ полученных результатов и подготовка по ним заключений.

Сопоставление заключений на профессиональный стандарт и на сопряженный с ним образовательный стандарт может дать следующие варианты взаимного учета двух документов.

1. ПС сделан на основе ФГОС, одной и той же командой разработчиков. Оценка в данном случае может быть нерелевантной, так как по показателям взаимный учет требований может быть достаточно высоким, но практическая значимость такого совпадения для разработки и совершенствования образовательных программ будет сомнительна.

2. ФГОС не учитывает требований ПС, так как не актуализирован. В настоящее время (в переходный период) такая ситуация довольно распространена в ПС разработанных до 2015 г. Экспертные замечания в этих случаях крайне важны как для актуализации ПС, так и для актуализации ФГОС.

3. ФГОС не учитывает требований ПС, так как предъявляет требования гораздо более широкие — и разработчики ПС согласны с тем, что это оправданно (из практики: «с нашим фокусом на конкретной профессии мы не можем претендовать на наличие специальной программы подготовки для наших специалистов, не то что на отдельный образовательный стандарт»). В таких случаях, эксперты считают совершенно правомерным учитывать требования профессионального стандарта напрямую при разработке образовательных профильных программ, минуя уровень ФГОС.

4. ФГОС разработан с учетом всех значимых требований ПС — идеальный вариант, который встречается пока не столь часто. Такие случаи более характерны для профессиональных стандартов, разработанных в 2015—2016 гг. и актуализированных ФГОС ВО поколения «3+».

Шаг 7. Внесение изменения в разработанные ранее образовательные программы для приведения их в соответствие содержанию профессиональных стандартов.

Проведенные предварительные исследования и апробация по сравнению профессиональных и образовательных стандартов выявили наиболее распространенные несоответствия. Приведем некоторые из них:

- классификационный уровень во ФГОС (образовательная квалификация) и установленный разработчиками уровень квалификации в ПС в ряде случаев не совпадали;

- описание трудовых функций (ТФ) в профессиональном стандарте не всегда иерархично (с повышением уровня обобщенной трудовой функции (ОТФ) некоторые трудовые действия (ТД), входящие в содержание ТФ, превращаются в самостоятельные трудовые функции);

- ТФ и ТД из содержания одной ОТФ профессионального стандарта описаны таким образом, что по технологии не могут выполняться одним работником;

- имеются повторы и некорректные формулировки, описывающие требования необходимых знаний и умений ПС.

Важно отметить, что имеющиеся расхождения в содержании квалификационных требований ПС и в содержании профессиональных компетенций ФГОС не должны, в ряде случаев, устраняться на уровне образовательного стандарта, а могут корректироваться на уровне отдельных образовательных программ. Этот важный момент в настоящее время никак не закреплён нормативными правовыми актами и документами.

Итак, можно сделать предложение по изменению нормативной правовой и методической базы, регулирующей применение ПС в профессиональном образовании и обучении, в сторону смягчения требований учета положений ПС во ФГОС и рекомендовать учитывать не «все ОТФ и ТФ», а «только значимые».

Экспертиза программ профессионального образования с точки зрения их соответствия ПС при проведении апробации показала следующее:

– разработчики образовательных программ (ОП), а также те, кто ответственен в образовательных организациях за актуализацию образовательных программ, пока еще явно недостаточно ориентируются на требования профессиональных стандартов. В основном, они следуют требованиям ФГОС, перенося профессиональные компетенции из образовательных стандартов в ООП, зачастую даже без добавления специализированных профессиональных компетенций, которые должны отображать специфику образовательных программ, их практическую направленность;

– программы среднего профессионального образования (СПО) также недостаточно ориентированы на квалификационные требования профессиональных стандартов, как и программы высшего образования (ВО);

– квалификационные требования профессиональных стандартов, «неучтенные» в ООП, могут стать основой для программ дополнительного профессионального образования, но при этом при актуализации ООП в них должны найти отражение ключевые компетенции, которых во многих программах явно недостаточно;

– на сайтах университетов и колледжей недостаточно информации об ООП, образовательные программы плохо отражены в открытых источниках, чтобы получить более полную информацию, приходится напрямую обращаться в образовательные организации;

– без карт (паспортов) компетенций в ООП сделать вывод о достаточности перечня профессиональных компетенций образовательных программ для учета необходимых умений выпускника крайне затруднительно;

– карты (паспорта) компетенций практически отсутствуют в большинстве образовательных организаций, т. е. необходимо их разработать;

– положения об основной образовательной программе многих образовательных организаций не имеют пункта о необходимости указания профессионального стандарта в разделе «Нормативные документы для разработки ООП», требуется их корректирование или изменение;

– даже в тех случаях, когда формально требования профессиональных стандартов в ООП учтены на уровне формулирования результатов образования (профессиональных компетенций), трудно сделать обоснованный вывод о том, что эти компетенции действительно формируются: в большинстве ООП отмечены «традиционность» методов обучения и оценки достижений учащихся программ СПО и ВО, и преимущественно «знаниевый» характер образовательных программ;

– разработчики образовательных программ плохо владеют методами реального и осмысленного учета квалификационных требований профессиональных стандартов в ООП: зачастую это достигается тем, что в перечень профессиональных компетенций программы механически переносятся формулировки трудовых функций или трудовых действий;

На основании проведенных исследований образовательным организациям может быть рекомендовано:

- «расшифровывать» профессиональные компетенции, разрабатывая «паспорта компетенций» и дополняя ими описания ООП, в том числе придерживаясь требований Методических рекомендаций Минобрнауки России;
- сконцентрировать усилия разработчиков ООП на том, чтобы программы стали более практико-ориентированными по методам образовательной деятельности, по тому, как они реализуются;
- при разработке (актуализации) ООП с учетом требований профессиональных стандартов не переносить формулировки трудовых функций в ООП в формате компетенций, так как в дальнейшем будет очень сложно представить такую компетенцию в виде карты как совокупность знаний, умений и, возможно, владений;
- дополнить Методические рекомендации Минобрнауки России положением об отражении в образовательных программах требований профессиональных стандартов на уровне описания конкретных образовательных результатов (профессиональных компетенций) и методов обучения;
- организовать обучение разработчиков образовательных программ проектированию ООП с учетом требований профессиональных стандартов, а также в обучении представителей рынка труда (экспертов СПК) методам анализа и оценки образовательных программ.

Заключение

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях отличается комплексным характером и неоднородностью возникающих перед организацией задач.

С одной стороны, организация должна применять, как и любой российский работодатель, профессиональные стандарты в том объеме, в котором это определено действующим законодательством, в частности, Трудовым кодексом Российской Федерации. Однако, с одной стороны, значительная доля образовательных организаций являются бюджетными организациями, которые должны действовать в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации 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», и, кроме того, в силу норм Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 46, 52), практически для 100% персонала таких работодателей Профессиональные стандарты становятся обязательными в силу требований статьи 57 ТК РФ.

С другой стороны, для выполнения своей основной задачи проводить обучение, которое в соответствии с пунктом 3 статьи 2 Закона № 273-ФЗ определяется как ... «...целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни». Таким образом, образовательные организации должны обеспечивать качественный уровень образования в нужном объеме и одновременно мотивировать обучающихся на личностное и профессиональное развитие в течение всей жизни, ориентируясь, в том числе, на соответствие новым профессиональным стандартам. То есть содержание и структура образовательных программ должны коррелировать с содержанием и требованиями профессиональных стандартов, особенно тех, которые являются обязательными для применения большинством или всеми работодателями (например, профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» для государственных и муниципальных организаций).

Перечень нормативных правовых актов и разъяснений государственных органов по вопросам внедрения и применения профессиональных стандартов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (часть 1 статьи 57, части 8 и 9 статьи 143, часть 5 статьи 144, часть 2 статьи 195.1, статья 195.2, статья 195.3). Установлено понятие профессиональных стандартов, а также сферы их применения (определение наименований должностей, должностных обязанностей, систем оплаты труда и т. д.). Также указаны случаи, когда профессиональные стандарты обязательны для применения.

2. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»». В трудовое законодательство внесены поправки, устанавливающие случаи обязательного и рекомендуемого применения профессиональных стандартов.

3. Постановление Правительства Российской Федерации 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». Правительство установило особенности применения профессиональных стандартов, в частности, государственными учреждениями.

4. Приказ Минтруда России от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования». Указанный справочник рекомендован для применения работодателями при формировании и реализации кадровой политики, организации обучения работников.

5. Письмо Минтруда России от 06.07.2016 № 14-2/ООГ-6465. Минтруда разъясняет, в каких случаях профессиональные стандарты носят обязательный характер, а в каких — рекомендательный.

6. Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов (Письмо от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253). Минтруда ответило на 13 вопросов, связанных с применением профессиональных стандартов. В частности, ведомство отметило, что увольнять работников за несоответствие профессиональным стандартам не следует.

7. Информация Минтруда России от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда». О праве работодателей применять профессиональные стандарты для определения наименования должностей (профессий, специальностей), трудовых функций работников, требования к их образованию и опыту работы, в частности, при составлении должностных инструкций.

8. Письмо Минтруда России от 12.01.2016 № 14-3/В-3. «О соответствии бухгалтера квалификационным требованиям».

9. Письмо Минобрнауки России от 03.03.2015 № 08-241 «О переносе срока применения профессионального стандарта педагога». Минобрнауки не рекомендует до 01.01.2017 применять к педагогическим работникам образовательных организаций квалификационные требования, установленные профессиональным стандартом педагога.

10. Письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращения». О том, что работодатели вправе при определении должностных обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

11. Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы». Утвердить график разработки, апробации и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы.

12. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов». Об осуществлении апробации профессиональных стандартов в 2016 году в сфере образования и обеспечении методической и консультационной поддержки для регионов.

13. Распоряжение Минобрнауки России от 29.04.2016 № Р-160 «Об утверждении плана-графика апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016–2017 годы». Утвержден план-график апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016–2017 годы

14. Письмо Минэкономразвития России от 21.06.2016 № Д28и-1536. «О применении заказчиками профессионального стандарта для определения требований к квалификации работников в сфере закупок».

15. Письмо Минэкономразвития России от 29.04.2016 № Д28и-1129. «О принципе профессионализма заказчиков при закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

16. Письмо Минобрнауки России от 18.04.2016 № 03-348 «О необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок». Минобрнауки напоминает о необходимости про-

ведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работников из сферы закупок.

17. Письмо Минэкономразвития России от 06.04.2016 № Д28и-841. «О применении профессиональных стандартов при установлении требований к квалификации работников контрактной службы и контрактных управляющих».

18. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Утвержден профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования. *Дата вступления в силу — 01.01.2017.*

19. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Подтверждать соответствие работников установленным квалификационным требованиям будут специальные центры оценки квалификаций. *Дата вступления закона в силу — 01.01.2017.*

20. Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Закреплены гарантии и компенсации для работников, направляемых работодателем на прохождение независимой оценки квалификации. *Дата вступления закона в силу — 01.01.2017.*

21. Федеральный закон от 03.07.2016 № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Затраты на проведение независимой оценки квалификации работников на соответствие профессиональным стандартам могут учитываться в расходах при налогообложении. *Дата вступления закона в силу — 01.01.2017.*

22. Письмо Заместителя Директора департамента государственной политики в сфере высшего образования С.А. Пилипенко от 27 апреля 2016 г. № 05-1140 «О предоставлении информации». Текст документа можно скачать по ссылке: http://fgosvo.ru/uploadfiles/metod/05_1140.pdf. Рекомендации по организации работы по внедрению профессиональных стандартов (на уровне организации). В целях реализации пункта 2 раздела I «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам» протокола заседания Правительства Российской Федерации от 24 марта 2016 г. № 9 Минтруда России рекомендует подготовить, утвердить приказом организации и направить в федеральный орган исполнительной власти в срок до 15 мая 2016 г. план-график по внедрению профессиональных стандартов. Ежегодно не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным периодом, представлять в соответствующий федеральный орган исполнительной власти отчет о результатах выполнения мероприятий в соответствии с утвержденным планом-графиком.

23. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с

учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн);

24. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 20.04.2015 № ДЛ-11/06вн);

25. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн).