№ 10 январь 2021 года Санкт-Петербург

TEMA HOMEPA:

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ОСНОВА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ



В ВЫПУСКЕ:

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ
АНАЛИЗ ПРОФСТАНДАРТА ВІМ-СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ
НОВОСТИ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЦЕНТРА



ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО ЛИЦА (СЗВ-ТД 2020-2021. ОСОБЕННОСТИ ЗАПОЛНЕНИЯ)

АНАЛИЗ ПРОФСТАНДАРТА ВІМ-СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

НОВОСТИ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЦЕНТРА

РУБРИКА: ВОПРОС-ОТВЕТ

ГЛОССАРИЙ НОК

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

ПРОВЕРЬ СЕБЯ



НАД НОМЕРОМ РАБОТАЛИ:

ЗАЙЦЕВ Сергей Владимирович Председатель правления

АЛЕКСЕЕВ Дмитрий Юрьевич Член правления, специалист по юридическим вопросам

ПЕТУШКОВА Наталия Сергеевна Директор Ассоциаций

КОРШУНОВ Виктор Иванович Специалист по независимой оценке квалификации

ПЕНЬТЮК Павел Михайлович Главный специалист дирекций

ВЛАСЕНКО Мария Сергеевна Старший специалист дирекций



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Уважаемые коллеги, представители предприятий – членов СРО!



Предлагаем вашему вниманию очередной выпуск информационного издания - Бюллетеня, посвященного профессиональным стандартам как основы для процедуры оценки профессиональной квалификации.

Научно-технический прогресс, развитие производств и технологий, а также изменяющийся рынок труда требуют постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Квалификационные справочники, в свою очередь, постепенно устаревают: либо в них вообще нет новых профессий, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена Единого тарифноквалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) системой профессиональных стандартов.

В этом номере мы постараемся ответить, что из себя представляет профессиональный стандарт, как он может применяться в жизни организации. Рассмотрим статистический отчет СЗВ-ТД, который с 2021 года будет формироваться, исходя из положений профессиональных стандартов, внедряемых в организации. Эксперты Экзаменационного центра прокомментируют один из новых стандартов в отношении специалиста по информационному моделированию.

Любовь Лебедева

ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА



Что такое профессиональный стандарт?

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В свою очередь, профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Для работодателей профессиональный стандарт является основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации.

Положения соответствующих профессиональных стандартов учитываются при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом решается появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.



Из истории профессиональных стандартов в России

Появление профессиональных стандартов – это не новинка, придуманная именно в России, как многие пишут, а сложившаяся мировая практика. Самый передовой опыт на сегодняшний день по профессиональным стандартам – у Великобритании.

Впервые тема профстандартов в России возникла в 1997 г., когда этот термин был официально использован в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222. Федеральные министерства и ведомства тогда включили в свои программы разработку профстандартов. Следующие десять лет задача меняла формулировки и раз за разом ставилась руководством страны, но ощутимых действий по ее решению так и не было предпринято, пока в 2006

г. на базе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) не появилось Национальное агентство развития квалификаций. Именно это агентство в 2007 г. разработало первый макет профстандарта. В 2007–2008 гг. появились первые профессиональные стандарты.

В 2010 г. по итогам заседания Госсовета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России был создан перечень поручений Президента РФ. В нем были установлены сроки подготовки современного справочника и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях. На выполнение обеих задач было отведено около двух лет.

В 2011 г. Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (АСИ), приступившее к разработке дорожной карты «Создание Национальной системы квалификаций и компетенций». После этого был утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы. Экспертами Министерства труда был подготовлен и утвержден очередной макет профстандарта и разработаны нормативные документы, методические рекомендации и т.д. Первые стандарты были приняты лишь 30.10.2013 года. Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ было дано задание разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. По состоянию на 1 декабря 2020 года приказами Минтруда утверждено более 1400 профессиональных стандартов.

Какова структура и содержание профессионального стандарта?

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014). Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, – какие обобщен-

ные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, наверное, для всех работодателей – как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.



Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт содержат разные требования, каким документом нужно руководствоваться?

Действительно, сейчас возможны расхождения в текстах профессионального стандарта и классификационного справочника. В данном случае согласно части третьей ст. 195.1 ТК РФ классификатор должен приводиться в соответствие с профессиональными стандартами, поэтому необходимо руководствоваться именно профессиональным стандартом.

Различия могут быть как в требованиях к уровню квалификации, так и к выполняемым должностным обязанностям.

Кроме того, в профессиональном стандарте прописаны не только требования к тому, что работник на определенной должности должен знать, но и требования к его умениям.

ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Где будут применяться профессиональные стандарты? Для каких организаций и когда они будут обязательными для применения?

Как мы уже говорили, профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Обратите внимание: эта квалификация не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая.

Направления применения профессиональных стандартов

Работодатели:

- Определение трудовых функций работников;
- Разработка штатных расписаний, должностных инструкций;
- Формирование системы оплаты труда;
- Аттестация работников;
- Организация обучения работников

Граждане:

Молодежь профессиональный стандарт позволяет сделать выбор профессии, исходя из требований к компетенции работника, спланировать обучение и профессиональную карьеру

Безработные, ищущие работу граждане выбрать программы дополнительного образования и повышения квалификации

Проф. сообщество, работодатели:

Проведение оценки квалификаций

Проведение профессиональн о-общественной аккредитации образовательных программ

Образовательные организации:

Учитывают профессиональные стандарты при формировании образовательных программ

Согласно части второй абз. 2 ст. 57 ТК РФ, если в соответствии с Трудовым 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.

Что в данном случае необходимо понимать под термином «ограничения»?

Ограничения законодательно могут быть установлены по полу (например, на определенных работах запрещено использовать труд женщин), по возрасту (есть работы, на которых запрещено использование труда несовершеннолетних), по образованию (нельзя работать медиком, не имея медицинского образования, или педагогом, не имея педагогического образования). Несомненно, квалификационные требования, установленные законодательством, являются ограничениями.

Таким образом, работодатель любой формы собственности обязан использовать наименование должности из профессиональных стандартов, если законодательно по этим позициям есть льготы, компенсации и ограничения, в т.ч.

квалификационные. Поэтому применение профессионального стандарта для работодателей любой формы собственности также является обязательным исходя из определения термина «профессиональный стандарт», приведенного в ст. 195.1 ТК РФ.

Сферы применения работодателем профессиональных стандартов определены в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (в ред. от 23.09.2014; далее – Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов).

Извлечение из Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

- 25. Профессиональные стандарты применяются:
- а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;[...]

Поэтому анализ текста действующих нормативных актов (Трудового кодекса и Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов) позволяет сделать вывод, что ни о каком рекомендуемом характере профессиональных стандартов говорить не приходится – по крайней мере, пока не будут внесены соответствующие корректировки в эти нормативные акты.

Цитата в тему

«С участием предпринимательского сообщества уже утверждено более 400 профессиональных стандартов, подготовлен законопроект об обязательном применении работодателями профстандартов, а также о формировании на их основе государственных образовательных стандартов. [...] Рассчитываю, что в текущем году будет сделан еще один серьезный шаг – создана нормативная база для независимой оценки профессиональных квалификаций». (Из выступления Президента Российской Федерации В.В. Путина на пленарном заседании съезда Российского союза промышленников и предпринимателей 19.03.2015 г.)

Что можно посоветовать работодателю сделать уже сейчас?

Исходя из государственной программы по реализации профессиональных стандартов и процедуры внедрения независимой оценки квалификации, работодателям рекомендуется уже сейчас выстраивать работу с персоналом с учетом перспектив изменения законодательства: анализировать все принимаемые профессиональные стандарты с точки зрения применения в компании, корректируя внутренние управленческие документы, программы обучения, процедуру аттестации, должностные инструкции, порядок выстраивания карьеры работников, формирование кадрового резерва и др.

Что делать с принятым профессиональным стандартом?

Во-первых, ознакомиться с ним.

Во-вторых, понять, касается ли он вашей организации, есть ли у вас такие виды профессиональной деятельности. Если есть, то проверить, насколько существующая система работы по имеющейся позиции соответствует

Ассоциации «СРО «ОПСР», «СРО «ОРПД»

данным профессионального стандарта, в частности, проверить соответствие наименований должностей в стандарте, классификаторе и штатном расписании, а также содержание трудовой функции, прописанной в трудовых договорах этих работников или должностных инструкциях.

Обязательно обратите внимание на то, какой квалификационный уровень установлен по данной позиции.

И самое главное – проверить работающих сотрудников на соответствие профессиональному стандарту: достаточно ли у них опыта и образования (если такие требования есть в самом стандарте), соответствуют ли их знания и умения требованиям, закрепленным в стандарте.

Если у работников недостаточный уровень знаний и умений, необходимо разработать для каждого работника программу обучения, для того чтобы он приобрел необходимый уровень квалификации.

Что грозит организации, если она не будет использовать профессиональные стандарты в своей деятельности?

Если для организации применение конкретного профессионального стандарта будет являться обязательным, то его неприменение может привести к тому, что к организации и должностным лицам при проведении проверки инспекцией труда будут применены административные санкции по п. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Что в итоге?

Анализ вышеназванных нормативных актов, обсуждений будущих профессиональных стандартов позволяет сделать выводы о том, что профессиональные стандарты:

- 1. Призваны в будущем заменить квалификационные справочники.
- 2. Влияют на образовательные стандарты.
- 3. В отличие от квалификационных требований стандарты ближе к конкретной области профессиональной деятельности, где применяется труд работника с определенным образованием. То есть профессиональный стандарт изначально содержит требования к тому, что работник должен знать и уметь в определенной области. Сейчас каждый работодатель, используя в качестве основы при разработке должностных инструкций квалификационный справочник, добавляет те функции, которые требуются именно на его предприятии для работника конкретной должности, те знания, которые нужны работнику для работы у данного работодателя. Квалификационные требования, указанные в ЕКС, берут свое начало в образовательных программах, основываются на том уровне знаний и умений, которые приобретает выпускник учебного заведения при получении специальности, в то время как профессиональный стандарт основан в первую очередь на анализе трудовой деятельности, т.е. на том, что нужно будет знать реальному специалисту, занимающему должность на предприятии конкретной отрасли.
- 4. Позволяют сформировать новый классификатор профессий, разделенный по конкретным отраслям, областям профессиональной деятельности. Предполагается, что после этого ныне действующий квалификационный справочник будет отменен.



КОРШУНОВ Виктор Иванович Специалист по независимой оценке квалификации

СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО ЛИЦА (СЗВ-ТД 2020-2021. Особенности заполнения)

	00D TT										
<u>Форма СЗВ-ТД</u>											
Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)											
Сведения о страхователе: Регистрационный номер в ПФР											
D-F											
инн											
КПП											
Сведения о зарегистрированном лице:											
Фамилия											
Имя	Имя										
Отчество (при наличии)											
СНИЛ	IC										
Подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки											
Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности											
дата подачи Признак отмены											
Отчет	ный пернод:		месяц		. год рь, 10 – октябрь, 11 – ноябрь, 12 – декабрь)						
(01 – an	варь, 02 — февр	аль, 03 — март, 04 — а	прель, 05 — май, 06 — июнь, 07 — из	оль, 08 – август, 09 – сентябр	рь, 10 – октябрь, 11 – ноябрь, 12 – декабрь)						
			Све	дения о трудовой деятель	ности зарегистрированного лица				Признак		
	Дата (число,			Наименование		Осно	ование		отмены записи		
№ п/п	месяц, год)	Сведения о приеме,	Трудовая функция (должность,						сведений		
	приема, перевода,	переводе, увольнении	профессия, специальность, квалификация, конкретный вид	Код выполняемой функции	Причины увольнения, пункт, часть статьи, статья Трудового кодекса Российской	Наименование документа	Лата	Номер	о приеме, переводе,		
	увольнения	увольнении	поручаемой работы),	(при наличии)	Федерации, федерального закона			документа	увольне-		
1	2.	3	структурное подразделение 4	5	6	7	8	9	10		
				,		·					
Наименование должности руководителя (Подпись) (Расшифровка подписи)											
«c	»		r.	М.П. (при наличии)							
«»											

Исходные данные.

Отчет «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица»

Функция отчета – передача в ПФР актуальных сведений о трудовой деятельности работников и перевод на электронный документооборот.

СЗВ-ТД заполняется и сдается при выполнении работником одного из следующих видов работ:

- Выполнение основной работы
- ▲ Выполнение работы по совместительству
- ▲ Выполнение работы иностранными гражданами
- Выполнение дистанционной работы
- Отчет формируется в соответствии с постановлением Правления ПФР РФ от 25.12.2019 № 730п.

Особенности заполнения с 01

января 2021 года.

В Графе 4 «Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация, конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение» в соответствии с положениями постановления прописываются наименование должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы и наименование структурного подразделения. Если в силу федеральных законов с выполнением работ по определенным должностям (специальностям, профессиям) связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей (специальностей, профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, предусмотренным соответствующими квалифика-

Ассоциации «СРО «ОПСР», «СРО «ОРПД»

ционными справочниками или соответствующими положениям профессиональных стандартов или реестров соответствующих должностей.

В графе "Код выполняемой функции (при наличии)" (заполняется с 1 января 2021 года) указывается соответствующий код, состоящий из семи цифро-буквенных знаков в формате "XX.XXX-X-X", где:

первые пять цифровых знаков, разделенные точкой - это код наименования вида профессиональной деятельности (раздел I профессионального стандарта), содержащего обобщенную трудовую функцию, к которой относится выполняемая

работником работа по должности (профессии), специальности (раздел III профессионального стандарта);

последние два цифро-буквенных знака (раздел II профессионального стандарта) - буквенный знак кода обобщенной трудовой функции и цифровой знак - уровень квалификации, к которому относится данная обобщенная трудовая функция.

Таким образом, в отношении Главного инженера проекта (специалиста по организации архитектурностроительного проектирования) в проектной организации возможна следующая запись при заполнении СЗВ-ТД:

Наименование					
Трудовая функция (должность, профессия, специальность, квалификация,	Код выполняемой				
конкретный вид поручаемой работы), структурное подразделение	функции (при наличии)				
4	5				
Главный инженер проекта	16.114-B-7				

Напомним, что основой независимой оценки квалификации является профессиональный стандарт. Он содержит в себе цифровую кодификацию должностной квалификации. Данная кодификация используется в цифровизации кадровой службы. И первый отчет 2021 года должен в себя включать цифровой код квалификации из профессионального стандарта.

Начиная с 2021 года все отчеты, которые подаются организацией в ФНС, будут также сверяться с отчетами, поданными в ПФР. И причиной онлайнпроверки могут стать несовпадающие между собой суммы вычетом по налогам и количеству штатного состава.

Также с февраля 2021 не человек будет проверять тот или иной отчет (кадровый, бухгалтерский), все будут проверять роботы с использованием указанных выше кодов, и неправильно заполненный отчет будет возвращен назад в организацию со штрафом.

Подводя итоги, отметим следующее. Несмотря на декларируемую



добровольность независимой оценки квалификации, государство с помощью своих фискальных органов подводит организации к ее использованию в полном объеме через внедрение профессиональных стандартов и кодифицированное заполнение кадровых отчетов. При всем при этом организацииработодатели получают доступ к возможности формировать свой кадровый потенциал и понимать свои потребности в кадрах в будущем.



ПЕТУШКОВА Наталия Сергеевна Директор Ассоциаций

АНАЛИЗ ПРОФСТАНДАРТА ВІМ-СПЕЦИАЛИСТА ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Технологии информационного моделирования (ТИМ) - технологический тренд, связанный с цифровым проектированием и моделированием процессов, объектов, изделий на всем их жизненном цикле от идеи до эксплуатации. Внедрение ТИМ на всех этапах жизненного цикла объектов капитального строительства и недвижимости является основой инновационного развития строительной отрасли Российской Федерации. Широкое распространение ТИМ в мире позволило значительно повысить качество самих проектов, сократить сроки и сметную стоимость строительства, а в результате обеспечило повышение эффективности работы строительной отрасли в целом.

Одной из основных причин, замедляющих распространение ТИМ, является дефицит квалифицированных кадров, подготовленных для работы с ними. Внедрение, использование и развитие ТИМ в сфере строительства требует мас-

штабного повышения уровня цифровой квалификации кадров, решающих задачи обоснования инвестиций, изысканий, проектирования, строительства, эксплуатации, реконструкции, капитального ремонта и сноса объектов капитального строительства. Кроме того, необходимы новые специалисты в сфере информационного моделирования в строительстве, которые обладают навыками создания, хранения и управления электронной информации об объектах капитального строительства на всех этапах их жизненного цикла.

В результате появления профессионального стандарта «Специалист в сфере информационного моделирования в строительстве», появятся четкие требования рынка труда к квалификации специалистов, которые уже сегодня востребованы работодателями, о чем свидетельствует множество вакансий, размещенных на рекрутинговых порталах.





Основными сферами применения профессионального стандарта являются:

широкий круг задач в области управления персоналом (разработка стандартов организаций, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификация должностей; отбор, подбор и аттестация персонала; планирование карьеры);

процедуры стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.);

оценка квалификаций граждан;

формирование государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования и обучения, а также разработка учебно-методических материалов к этим программам.

Профессиональный стандарт «Специалист в сфере информационного моделирования в строительстве» может быть использован работодателем для решения следующих задач:

выбор квалифицированного персонала на рынке труда, отвечающего поставленной функциональной задаче;

определение критериев оценки при подборе и отборе персонала;

обеспечение качества труда персонала и соответствия трудовых функций, выполняемых персоналом, установленным требованиям; обеспечение профессионального роста персонала;

поддержание и улучшение стандартов качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников;

повышение мотивации персонала ктруду в своей организации;

повышение эффективности, обеспечения стабильности и качества труда, а, следовательно, и высоких экономических результатов.



Профессиональный стандарт «Специалист в сфере информационного моделирования в строительстве» является основой для работника в следующих направлениях:

определение собственного профессионального уровня, направлений и задач профессионального обучения и совершенствования;

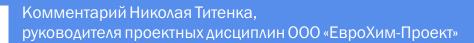
эффективное функционирование на предприятии;

обеспечение собственной востребованности на рынке труда и сокращение сроков поиска подходящей работы;

карьерный рост и увеличение доходов.



ВЛАСЕНКО Мария Сергеевна Старший специалист дирекций



«Представленный на рассмотрение стандарт очень актуален, поскольку вносит ясность в понимание процессов, которыми занимаются специалисты в сфере информационного моделирования.

Данный стандарт, по всей вероятности, наша компания будет рассматривать в качестве базиса при составлении должностных инструкций специалистов соответствующего направления.

В большинстве своем, предлагаемые компетенции достаточны по своей сути. Специалист, подтвердивший квалификацию в соответствии с требованиями профстандарта, однозначно будет востребован на рынке труда, так как это будет являться большим конкурентным преимуществом. Службам НК будет проще фильтровать информацию на рекрутинговых площадках при подборе персонала».

РУБРИКА: ВОПРОС-ОТВЕТ



Ведущий рубрики, член правления Ассоциаций Дмитрий Алексеев обратился за комментариями по вопросу разработки и применению профстандартов к специалистам наших Ассоциаций.

Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

Как часто профессиональные стандарты будут обновляться / добавляться?

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с поста-

новлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46).

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.

В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких - снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года. если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ 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;

- согласно статье 195.3 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.

Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Свои комментарии по вопросам дали специалисты наших Ассоциаций:

Петушкова Наталия Директор Ассоциаций

Пеньтюк Павел Главный специалист дирекций

Сташкевич Дмитрий Старший специалист дирекций

НОВОСТИ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЦЕНТРА

Руководство экзаменационного центра предлагает для рассмотрения на общем собрании членов Ассоциаций следующие вопросы в целях развития оценки квалификации.

- 1. Внести в Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов графу «уровень квалификации». Данные для этой графы прописаны в соответствующих профессиональных стандартах.
- 2. Предложить организациям членам Ассоциаций в отношении работников, прошедших независимую оценку квалификации, начать формирование в своих организациях фонда денежных средств для прохож-

дения последующей оценки каждого такого специалиста.

3. Поручить Дирекции Ассоциаций организовать создание и ведение внутреннего реестра лиц, прошедших независимую оценку квалификации, для нужд членов Ассоциаций.



ПЕНЬТЮК Павел Михайлович Главный специалист дирекций

Глоссарий НОК

НСК - национальная система квалификаций

НОК – независимая оценка квалификации НСПК – национальный совет при Президенте РФ

НСПК – национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям

НАРК – национальное агентство развития квалификации

СПК – совет по профессиональным квалификациям

ЦОК – центр оценки квалификации

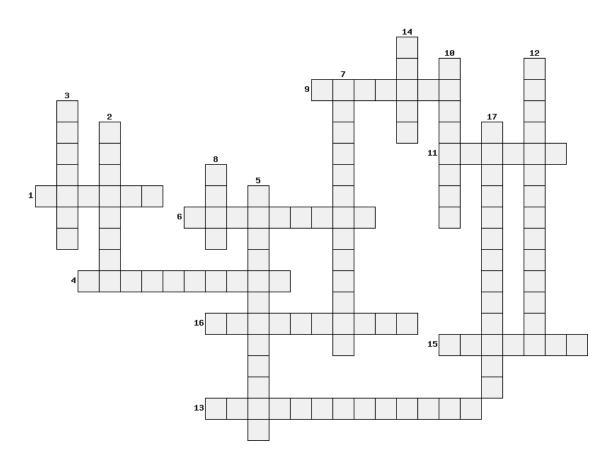
ЭЦ - экзаменационный центр

КЭ - квалификационный экзамен

Нормативные правовые документы независимой оценки квалификации

Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-0 «О независимой оценке квалификации»	рз устанавливает категорийно-понятийный аппарат и функционал всех участников системы
Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 251-0 «О внесении изменений в часть вторую налогового кодекса Российской Федерации связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»	устанавливает налоговые льготы и вычеты для
Постановление Правительства от 16.11.2016 № 1204	утверждает правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена

ПРОВЕРЬ СЕБЯ



По горизонтали

- 1. Способность проделать определенную работу в соответствии с полученными знаниями
- 4. Заключение, отзыв о деловых качествах и знаниях работников.
- 6.Документ, подаваемый Соискателем на прохождение своей оценки
- 9 Соглашение между Центром и
- Соискателем/Работодателем
- 11 Процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта
- 13 Итоговый документ по результатам независимой оценки квалификации
- 15 Лицо, аттестованное для приема экзамена
- 16 Лицо, желающее пройти оценку своей квалификации

По вертикали

- 2 Документ, содержащий характеристику квалификации
- 3 Форма объективной и независимой оценки
- 5 Уровень знаний, умений, навыков и компетенции
- 7 Свойство оценки, не связанное с мнением отдельного лица
- 8 Продолжительность трудовой деятельности работника в целом
- 10 Документ, подтверждающий прохождение экзамена в ЦОК
- 12 Отрасль строительной сферы, в которой проводится независимая оценка квалификации Пентром
- 14 Утвердившиеся в ходе неоднократного использования знаний и умений способности эффективно выполнить определенную работу.
 17 Свойство оценки, которое не оказывает какоголибо воздействия на экспертов

По горизонтали 1.умение 4.аттестация 6.заявление 9 договор 11 оценка 13 свидетельство 15 эксперт 16 соискатель По вертикали 2 стандарт 3 экзамен 5 квалификация 7 объективность 8 стаж 10 протокол 12 проектирование 14 навык 17 независимость

