

АКТУАЛЬНОСТЬ И МЕХАНИЗМ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

М. С. СЕРЕБРЕННИКОВА,
старший преподаватель,
Н. Б. ФАТЕЕВА,
старший преподаватель,
С. В. ПЕТРЯКОВА,
старший преподаватель,
Уральский государственный аграрный университет
(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Ключевые слова: профессиональный стандарт, квалификация, должность, должностная инструкция, штатное расписание, работодатель, организация.

Внедрение профессионального стандарта вызывает много вопросов: как применять, как внедрить профстандарт. Многие кадровики считают, что это трудоемкий документ для работы и лишняя нагрузка для бюджета компании. Сама идея того, что работник должен ориентироваться в своих трудовых функциях, исполнять свои прямые обязанности, а не только работать, возникла еще с прошлого столетия. Способом определения квалификационных требований и обязанностей стал Квалификационный справочник и должностная инструкция. Сегодня в лексикон работодателей и работников вошло новое понятие – профессиональный стандарт. Именно он позволяет работнику самостоятельно оценить свой профессиональный уровень, выявить пробелы в образовании и восполнить их, а работодателю он необходим для четкого формулирования требований к кандидатам, рационального распределения должностных обязанностей, определения полномочия сотрудника и установления меры ответственности между категориями работников. В статье рассматриваются цели и необходимость внедрения профессиональных стандартов, а также направленные на это мероприятия. Основной целью принятия профстандартов является более детализированное урегулирование трудовых правоотношений и актуализация устаревшей нормативно-правовой базы. Профстандарты также оказали влияние на сферу образования. На их основании разрабатываются образовательные программы, по которым вузы начнут выпускать будущих работников. Необходимость внедрения профстандартов обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, оказались не соответствующими сложившейся ситуации на рынке труда. Актуальность профстандартов базируется прежде всего на более современных конструкциях в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы, носящим комплексный характер. Внедрение профстандартов в деятельности организации прежде всего направлено на закрепление данной организации на рынке труда в современных условиях, позволяя ей совершенствовать собственный производственный процесс с помощью предлагаемого механизма.

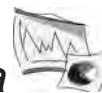
RELEVANCE AND MECHANISM OF INTRODUCTION OF PROFESSIONAL STANDARDS

M. S. SEREBRENNIKOVA,
senior teacher,
N. B. FATEEVA,
senior teacher,
S. V. PETRYAKOVA,
senior teacher,
Ural State Agrarian University
(42 K. Liebknechta Str., 620075, Ekaterinburg)

Keywords: professional standard, qualification, position, job description, staff list, employer, organization.

The introduction of professional standard raises many questions: how to apply, how to implement professional standards. Many HR workers believe that it is time-consuming paperwork and an extra load for the company's budget. The idea that the worker should be guided in their job functions to perform their direct responsibilities, not only to work, has existed since the last century. The chief method for determining the qualifications and responsibilities has been Qualifying reference and job description. Today, the lexicon of the employers and workers includes a new concept – a professional standard. It allows the employee to self-assess their skills, identify gaps in education and make up for them, and for the employer it is needed to articulate the requirements for candidates, the rational allocation of duties, define the powers of employee and to establish a measure of responsibility between categories of workers. This articles dwells on the purpose, necessity and measures for implementation of professional standards. The main purpose of the adoption of professional standards is a more detailed resolution of labor relations and updating the outdated legal framework. Professional standards have also had an impact on education. On their basis, educational programs in which universities will produce future workers are developed. The need to implement professional standards is due to the fact that the characteristics of the posts contained in the Uniform qualification handbooks were inappropriate the situation on the labor market. The relevance of professional standards is based primarily on the more modern designs in the form of a combination of requirements to knowledge, skills, professional skills and experience. The introduction of professional standards in the organization's activities is primarily aimed at strengthening the organization in the current conditions in the labor market, allowing it to improve its own production process using the proposed mechanism.

Положительная рецензия представлена Б. А. Ворониным, доктором юридических наук, профессором, заведующим кафедрой управления и права Уральского государственного аграрного университета.



С 1 июля 2016 г. работодатели обязаны применять профстандарты, если требования к квалификации, которая необходима сотруднику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами (Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122–ФЗ). Для остальных работников профстандарты носят рекомендательный характер.

27 июня 2016 г. было принято постановление Правительства РФ № 584, которым устанавливаются особенности применения профстандартов в части требований, обязательных для применения внебюджетными фондами и государственными предприятиями. В частности, им установлен переходный период до 2020 г., в течение которого предприятия должны внедрить профстандарты на основании заранее утвержденного плана.

Профессиональный стандарт (далее – профстандарт) представляет собой нормативно-технический документ, содержащий комплекс норм, правил и требований к квалификации, которой должен соответствовать сотрудник для осуществления определенной трудовой деятельности. Он также может содержать в себе требования к опыту работы, необходимые для конкретной должности.

Основной целью принятия профстандартов является более детализированное урегулирование трудовых правоотношений и актуализация устаревшей нормативно-правовой базы. Действующие квалификационные справочники должностей не отвечают современным требованиям, поскольку многие перечисленные в них профессии не применяются, а многие востребованные профессии в них и вовсе не закреплены.

При этом приведение квалификационных справочников должностей в соответствие с современными требованиями нецелесообразно. Таким образом, профессиональные стандарты – это более удобный и детализированный инструмент, определяющий минимальные требования к квалификации работников для занимаемой должности. Новые профессиональные стандарты призваны полностью заменить имеющуюся нормативную базу.

Профстандарты также оказывают влияние на сферу образования. На их основании разрабатываются образовательные программы, по которым вузы начинают выпускать будущих работников.

Требования к профессиональным компетенциям, которые содержатся в образовательных стандартах, а также конкретные программы профессионального обучения должны формироваться на основе соответствующих профстандартов (на данный момент закон предусматривает необходимость учитывать положения соответствующих профстандартов при формиро-

вании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования).

Необходимость внедрения профстандартов обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, оказались не соответствующими сложившейся ситуации на рынке труда. Актуальность профстандартов базируется прежде всего на более современных конструкциях в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы, носящим комплексный характер. На данный момент профстандарты являются базовыми элементами национальной системы квалификаций, охватывающими сферу труда и сферу профессионального образования.

Профстандарты применяются работодателем:

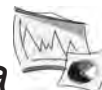
- в вопросах формирования политики кадрового учета;
- для осуществления управления персоналом;
- в целях обучения сотрудников, а также их аттестации;
- для составления должностных инструкций;
- при установке тарифных ставок и присвоение работникам уровня квалификации;
- в целях определения системы оплаты труда с учетом особенностей производства и условий выполнения трудовых функций работником.

Рассмотрим мероприятия по внедрению профстандартов:

1. Издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в деятельность компании.
2. Проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения.
3. Определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов.
4. Переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов.
5. Внесение изменений в должностные инструкции.
6. Изменение системы оплаты труда.
7. Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке служащих.
8. Проведение аттестации сотрудников.
9. Проведение иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профстандартов.

Далее поговорим о каждом из этапов внедрения профстандартов подробнее.

1. Руководитель предприятия приказом назначает комиссию из числа работников, которая будет ответственна за внедрение профстандартов в организации. В приказе помимо указания членов комиссии необходимо прописать полномочия каждого из них и сроки выполнения работы. Желательно включить



в состав рабочей группы сотрудников отдела кадров, экономистов, юристов и лиц, ответственных за охрану труда на производстве, т. е. тех служащих, которые так или иначе в своей деятельности будут в дальнейшем использовать профстандарты.

2. На втором этапе проводится первое заседание комиссии, на котором определяется фронт работы и составляется пошаговый план по введению профстандартов на предприятии. Законодатель форму плана не утверждает, поэтому он может включать любые положения, которые сочтет нужными комиссия. В этом документе отражаются промежуточные задачи по вводу профстандартов, обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица (все они должны быть ознакомлены с документом под подпись). После составления план утверждается руководителем организации.

3. Сравнивается штатное расписание, утвержденное в организации, и разделы соответствующих профстандартов. Не всегда название профессии в стандарте может совпадать с названием должности в расписании. Например, в штатном расписании многих предприятий имеется должность работника отдела кадров, а в профстандарте указано, что подобным видом деятельности занимается специалист по управлению персоналом.

4. Если наименование должности работника не соответствует тексту, а работа в данной должности связана с предоставлением льгот или наложением ограничений, руководитель должен исключить из штатного расписания старую должность и ввести новую. При этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому контракту об изменении наименования должности. Если по каким-то причинам служащий отказывается подписывать документ и настаивает на сохранении прежнего названия должности, работодатель вправе провести организационно-штатные мероприятия по сокращению данного работника в связи с тем, что должность, которую он занимал, исключена из штатного расписания.

5. Внесение при необходимости изменений в должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции производится только с согласия служащего на это. Законодатель запрещает менять обязанности сотрудника в одностороннем порядке.

6. Изменение системы оплаты труда необходимо потому, что законодатель устанавливает правило, по которому работники, выполняющие одинаковые трудовые функции, должны получать равную оплату за это. Таким образом, если работодатель решает внести изменения в должностные обязанности сотрудника или повысить уровень квалификационных

требований (например, направить его на прохождение курсов по повышению квалификации), то по мере изменения сложности труда должна соответственно изменяться и зарплата.

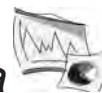
7. Если в профстандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него, работодатель вправе направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного образования. Вопрос о том, за чей счет будет проводиться обучение, решается в рамках переговоров между сторонами трудовых отношений или на основании положений локальных актов предприятия. Как правило, если речь идет об оплате обучения работодателем, с работником заключается ученический договор, по условиям которого он обязан после получения образования определенное время отработать в компании; в противном случае с него будет взыскана стоимость обучения.

8. Проведение аттестации сотрудников необязательно при внедрении профстандартов в деятельность организации, но необходимо для того, чтобы работодатель смог определить квалификацию служащих и понять, соответствуют ли их знания и умения занимаемым должностям. По результатам аттестации непрошедшего ее сотрудника можно перевести на другую должность или уволить в соответствии с трудовым законодательством.

9. Вопрос проведения иных организационных штатных мероприятий поднимается при их возникновении. Например, если работник трудится на определенной должности и его обязанности, согласно положениям профстандарта, охватывают две группы должностей, работодатель должен увеличить объем работ или расширить зону обслуживания. Если же сотрудник в рабочее время наряду с основными должностными обязанностями выполняет дополнительные по обобщенной трудовой функции другого профстандарта, то последние оформляются как совмещение должностей.

Таким образом, внедрение профстандартов в деятельности организации прежде всего направлено на закрепление данной организации в современных условиях на рынке труда, позволяя ей совершенствовать собственный производственный процесс с помощью предлагаемого механизма.

В случае отказа от внедрения профстандарта могут начаться санкции со стороны инспекции труда, которая осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства. Ст. 195.2 и 195.3 ТК РФ говорят о том, что если в законе есть квалификационные требования, то применение профстандарта в части этих требований обязательно для каждого работодателя. И здесь нет ни для кого никаких исключений.



Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (ред. 03 июля 2016 г.).
2. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122–ФЗ.
3. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура : методическое пособие. М., 2011. 100 с.
4. Ефремова О. С. Стандарты профессиональной деятельности (профессиональные стандарты) : практическое пособие. М. : Альфа-Пресс, 2015. 408 с.
5. Воронин Б. А., Лоретц О. Г., Фатеева Н. Б. К вопросу о формировании профессиональных компетенций у студентов аграрного вуза // Аграрный вестник Урала. 2015. № 4. С. 103.
6. Воронин Б. А., Фатеева Н. Б. Подготовка кадров для АПК: организационно-экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 96.
7. Фатеева Н. Б., Петрякова С. В., Радионова С. В. Анализ занятости населения в сельском хозяйстве Свердловской области и подготовка кадров для агропромышленного комплекса // Аграрное образование и наука. 2014. № 4.
8. Реестр профессиональных стандартов. URL : profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov.
9. Внедрение профстандартов : инструкция. URL : <http://www.pro-personal.ru/article/1085163-qqq-16-m5-31-05-2016-vnedrenie-profstandartov>.
10. Профессиональные стандарты. URL : <http://profstandart-kadry.ru/categories/articles/>.

References

1. The Labor Code of the Russian Federation from December 30, 2001 № 197–FZ (amendment from July 03, 2016).
2. The federal law of May 2, 2015 № 12–FZ.
3. Oleynikova O. N., Muravyev A. A. Professional standards: principles of forming, appointment and structure: methodical benefit. M., 2011. 100 p.
4. Efremova O. S. Standards of professional activity (professional standards): practical benefit. M. : Alpha Press, 2015. 408 p.
5. Voronin B. A., Lorets O. G., Fateeva N. B. On the question of forming of professional competences in students of agrarian higher education institution // Agrarian Bulletin of the Urals. 2015. № 4. P. 103.
6. Voronin B. A., Fateeva N. B. Training for agrarian and industrial complex: organizational and economic mechanism // Agrarian Bulletin of the Urals. 2015. № 6. P. 96.
7. Fateeva N. B., Petryakova S. V., Radionova S. V. The analysis of employment of the population in agricultural industry of Sverdlovsk region and training for agro-industrial complex // Agrarian science and education. 2014. № 4.
8. Register of professional standards. URL : profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov.
9. Implementation of professional standards : instruction. URL : <http://www.pro-personal.ru/article/1085163-qqq-16-m5-31-05-2016-vnedrenie-profstandartov>.
10. Professional standards. URL : <http://profstandart-kadry.ru/categories/articles/>.