

Извлечение: из международного сборника научных трудов от 10 – 13 ноября 2017 г. / «Региональный институт бизнеса и управления»; Рязань, по материалам сборника научных трудов 10 – 13 ноября 2017 г. «Новые технологии в науке, образовании, производстве» / О «Региональный институт бизнеса и управления»; под ред. А.С. Печникова. – Рязань: изд-во Конахиян А.В., 2017.– 634 с. ISBN978_5_9500841_1_9 //

Автор статьи: Фатеева А.А. , название статьи: «Профессиональный стандарт и независимая оценка квалификации на соответствие профстандарту в России».

УДК 34.08
JEL K31

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И
НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА
КВАЛИФИКАЦИИ НА СООТВЕТСТВИЕ
ПРОФСТАНДАРТУ В РОССИИ.**

Фатеева

Алла Александровна

Проректор по развитию и качеству образования

Региональный институт бизнеса и управления,
Россия, г. Рязань

В статье идет речь о процессе перехода в России на профессиональные стандарты и систему независимой оценки квалификации на соответствие профстандарту. Всесторонне рассматривается нормативно-правовое обеспечение реализации процесса.

Ключевые слова:

профессиональный стандарт, квалификация работника, применение профстандарта, независимая оценка квалификации на соответствие профстандарту.

UDC 34
JEL K31

**THE PROFESSIONAL STANDARD AND
INDEPENDENT ASSESSMENT OF
QUALIFICATION ON COMPLIANCE TO
THE PROFESSIONAL STANDARD IN
RUSSIA.**

Fateeva

Alla Aleksandrovna

Vice rector for development and quality of education

Regional institute of business and management,
Russia, Ryazan

In article there is a speech about process of transition in Russia to professional standards and system to independent assessment of qualification on compliance to the professional standard. Comprehensively process realization standard legal support is considered.

Keywords:

the professional standard, qualification of the worker, application of the professional standard, independent assessment of qualification on compliance to the professional standard.

Согласно вступившим в силу изменениям в Трудовом кодексе (ТК РФ) об особенностях применения профессиональных стандартов в РФ с 01.07.2016 г., прошло около 1,5 лет.

Хотелось бы напомнить о Законе N236-ФЗ от 03.12.2012г. "О внесении изменений в ТК РФ" и ст. 1 Федерального закона "О техническом регулировании" и закреплении в ст. 195.1 ТК РФ двух новых понятий: "квалификация работника" и "профессиональный стандарт (Пф Ст)", из текста которого следует, что Пф Ст - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Пф Ст разработаны согласно ст.195.1 ТК РФ Минтрудом РФ для применения работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации

работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 01.07. 2016 г. Причем, подчеркну, что требования установлены к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, а профессиональные стандарты в части названных требований будут обязательны для применения работодателями (ч.1 ст.195.3 ТК РФ), если ТК РФ или иными нормативными актами не установлены особые требования к квалификации работников [1].

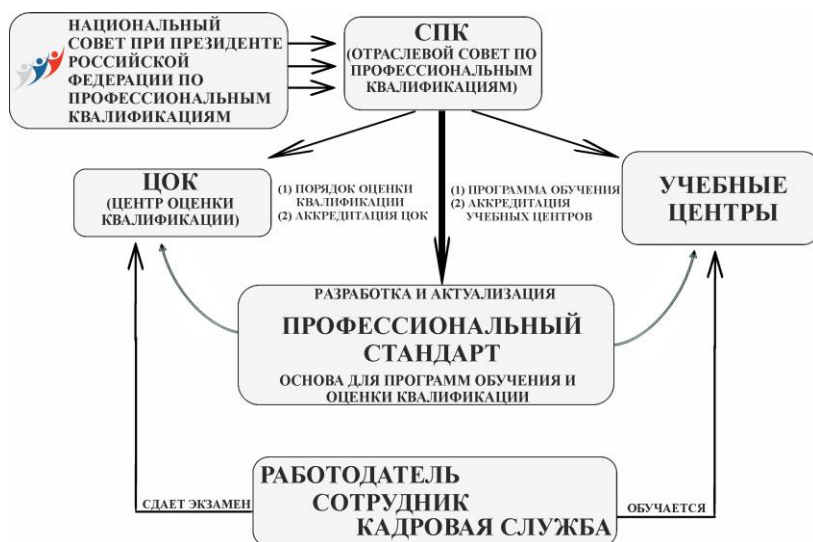


Рисунок 1. – Процесс применения профессиональных стандартов

Причем, для государственных и муниципальных организаций особенности применения Пф установлены Правительством РФ (ст. 4 закона N 122-ФЗ) в связи с важностью внедрения Пф Ст, а также с целью повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг).

Попробуем рассмотреть процесс перехода на Пф Ст с различных сторон: с одной стороны, как ряд свобод и разрешающих мер, прав, а также возможностей работодателя и работника; а с другой стороны, возникающей ответственности за принятые решения и порядок

штрафных санкций, распространяющихся на работодателя.

Переход от единых квалификационных требований к Пф Ст упростит подбор кадров, а работодателю не придется подробно расписывать требования для вакансий, можно будет просто сослаться на типовые нормы. Они, кстати, могут быть прописаны в трудовом договоре и / или эффективном контракте.

Предполагается, что Пф Ст должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда работника, а эффективный контракт – в качестве инструмента соединения интересов работника и руководителя для решения задач конкретной организации. Стоит сказать, что во многих учреждениях перешли от трудового договора к эффективному контракту, который начинает более четко регламентировать трудовые функции каждого работника, квалификационное соответствие должности, критерии оценки эффективности его деятельности, а также размер поощрения за результаты труда [2, с.221].

Особо отметим, что обязательность применения требований Пф Ст установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя. Если работодатель не применяет обязательные профстандарты, ему грозит штраф за нарушение ТК РФ; для юрлиц по общему правилу это составляет от 30 тыс. до 50 тыс. руб. [1].

Особая ответственность возникает в случае оформления трудового договора ненадлежащим образом (руководителю организации грозит привлечение к ответственности, например, если должность, предполагающая льготы, указана в трудовом договоре без учета профстандарта либо квалификационного справочника, юрлица оплачивают нарушение данной нормы от 50 тыс. до 100 тыс. руб.).

Подводя итог совокупности возможностей работодателя и правоприменительной практики, следует напомнить, что в связи с вступлением в силу закона N122-ФЗ с 01.07.2016г., основная работа по принятию решения большинством работодателей в части применения Пф Ст в своей практике и проведению ряда необходимых мероприятий сделана. А именно, сопоставлены штатное расписание организации и наличие должностей и профессий, по которым уже приняты Пф Ст согласно имеющемуся реестру (причем, на 01.11.2017г.

утверждено 1086 Пф Ст), также сопоставлены соответствия сотрудников требованиям, утвержденным Пф Ст, а результаты проверки при выявленных несоответствиях реализуются согласно разработанной программе перехода на профстандарты (раздел «Обучение работников») [2].

Напомним, что во многих стандартах установлено требование наличия профессиональной переподготовки (обязательные условия для такой переподготовки - объем курса не менее 250 ак.часов); если у работника нет специального базового образования, данного работника необходимо обучать.

Важно отметить, что в случае выявления несоответствия наименований должностей штатного расписания, установленных стандартами, должностным инструкциям и трудовым договорам, необходимо привести их в соответствие.

Ряд работодателей пересмотрели оплату труда работников и, исходя из требований ст. 129 и 132 ТК РФ, установили такую систему оплаты труда, при которой работники с более высокой квалификацией имеют более высокий квалификационный уровень по Пф Ст, получают большую заработную плату, чем работники с более низкой квалификацией /квалификационным уровнем [1].

В ходе перехода на профстандарты, большинство участников этого процесса (работодатели, специалисты кадровой службы, общественные организации, контрольно-надзорные органы, работники предприятий, граждане, профессиональные образовательные организации разного уровня и др.) сталкиваются со сложностью отслеживания актуальной нормативно-правовой информации данного вида реформы.

В этой связи правительством и профильными министерствами в помощь всем участникам упомянутого процесса разработан ряд программ и мероприятий консультативно-разъяснительного порядка, с которыми можно ознакомиться на информационных ресурсах/официальных сайтах Минтруда России «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) или ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>). К примеру, на этих ресурсах можно отслеживать самую свежую информацию о профстандартах

(принятых, разрабатываемых и планируемых к разработке); можно узнать о: датах бесплатных вебинарах профильных министерств (по поручению Минтруда и соцзащиты РФ на площадке «Российское общество «Знание», 14.12.2017 г. в 10.00 по московскому времени пройдет вебинар «Применение профессиональных стандартов», который будет транслироваться в сети «Интернет» по адресу: <https://www.youtube.com/watch?v=FmYN87I1ZwQ>), вступлении законодательных норм и проч. [3].

Невозможно оставить без рассмотрения и такой вопрос, как система независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам. С 01.01.2017 в трудовые отношения введена независимая оценка квалификации (оценка квалификации, НОК). В силу вступили сразу три Закона, формирующие систему НОК, устанавливающие процедуру ее проведения и регулирующие отношения работника, проходящего НОК, и работодателя. Согласно ст. 3 Закона об оценке квалификации система НОК включает в себя следующих участников, представленных в Таблице 1. [4,5].

Участники системы НОК	Национальный совет	координирует деятельность федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профсоюзов и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере НОК
	Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)	базовый центр профподготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров - осуществляет организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку участников системы (автономная НКО, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей и профсоюзов, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти)
	Советы по профессиональным квалификациям (СПК)	органы управления, полномочные организовывать проведение НОК по определенному виду профессиональной деятельности (например, Совет по профессиональным квалификациям в области фармации, Совет по профессиональным квалификациям в здравоохранении, - в настоящее время создано 28 советов)
	Центры оценки квалификаций (ЦОК)	юридические лица, проводящие независимую оценку, которые создаются по решению Национального совета. Каждый ЦОК имеет свой перечень квалификаций, по которым проводит экзамены. Устанавливает этот перечень совет по профессиональным квалификациям (п. 1 ст. 8 Закона об оценке квалификации)

Работодатели	предприятия (организации), проводящие НОК в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры (причем, работодатель может направить на прохождение НОК и соискателей на должность, которые не являются сотрудниками организации, однако в дальнейшем связанные с этим расходы нельзя будет признать при исчислении налога на прибыль)
Соискатели	работники или претендующие на осуществление определенного вида трудовой деятельности лица (например, претенденты на вакансию), обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки для подтверждения своей квалификации
Минтруд России	уполномоченный орган исполнительной власти, федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (после одобрения Национальным советом утверждает примерное положение о совете, требования к ЦОК, форму бланка свидетельства о квалификации, положения об апелляционной комиссии, о проведении профэкзамена, о разработке оценочных средств для проведения экзаменов и т.д.)

Таблица 1. – Основные участники системы НОК

Попробуем разобраться, что представляет собой независимая оценка квалификации (НОК). Согласно п. 3 ст. 2 Закона № 238-ФЗ под независимой оценкой квалификации понимается процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ [6].

Независимая оценка квалификации проводится (ЦОК) в соответствии с правилами Закона № 238-ФЗ, а работодатель проводит НОК в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры.

Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования, в том числе на НОК, перечислены в ст. 187 ТК РФ и включают сохранение за сотрудником места работы (должности, выплаты средней заработной по основному месту работы, возмещения расходов, предусмотренных для служебных командировок(суточные, стоимость проезда и проживания).

В целях стимулирования работодателей и граждан к участию в

системе оценки квалификации законопроектом предусмотрено: расходы на оценку квалификации относить к прочим расходам, связанным с производством и реализацией товаров (работ, услуг), согласно пп. 23 п. 1, пп. 2 п. 3 ст. 264 НК РФ [6].

Расходы на проведение НОК и налогообложение предполагают следующее. В связи с вступлением в силу Закона № 238-ФЗ в Налоговый кодекс Законом № 251-ФЗ был внесен ряд поправок, в частности, в ст. 217, 219, 264. Данные изменения начали действовать 01.01.2017 года.

А теперь о налоге на прибыль. Как уже было отмечено, на основании ст. 187 ТК РФ прохождение работником НОК по инициативе работодателя оплачивается за счет его средств. Федеральным законом № 251-ФЗ в расходы на обучение, учитываемые в порядке, предусмотренном ст. 264 НК РФ, включены также расходы на прохождение НОК на соответствие требованиям к квалификации работников налогоплательщика [7, с. 4-5].

Аналогичные условия должны быть соблюдены при признании расходов на НОК «упрощенцами» с объектом налогообложения «доходы, уменьшенные на расходы» (пп. 33 п. 1 ст. 346.16 НК РФ).

Налогоплательщик обязан хранить документы, подтверждающие расходы на прохождение работником НОК на соответствие требованиям к квалификации.

В соответствии с п. 21.1 ст. 217 НК РФ (введен Законом № 251-ФЗ) не подлежат налогообложению суммы оплаты за прохождение НОК работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, согласно законодательству РФ.

Суммы оплаты прохождения работниками НОК не перечислены среди расходов, освобожденных от обложения страховыми взносами (пп. 12 п. 1 ст. 422 НК РФ, пп. 13 п. 1 ст. 20.2 Закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»). Из данных норм следует, что на такие суммы нужно начислять страховые взносы. Вероятно, в данной ситуации взносы не начисляются, как и в отношении стоимости обучения работника, если оно проводится в рамках основных профессиональных образовательных программ или дополнительных профессиональных программ (письма Минфина РФ от 16.11.2016 № 03-04-12/67082, ФСС РФ от 17.11.2011 № 14-03-11/08-

13985, а также информация ФСС, размещенная на сайте <http://fss.ru> (04.03.2016). Возможно, в ближайшее время законодатели исправят данный пробел, а пока во избежание разногласий с проверяющими желательно обратиться за разъяснениями в инспекцию ФНС и территориальное отделение ФСС по месту регистрации организации.

В случае, когда НОК проводится по инициативе работника, как ранее отмечалось, она финансируется за счет его средств (п. 3 ст. 2 Закона № 238-ФЗ прямо предусматривает эту возможность) В частности, работник может выступить в роли инициатора проведения оценки в случае, если он претендует на ту или иную должность. При этом следует обратить внимание на пп. 6, который был введен в п. 1 ст. 219 НК РФ Законом № 251-ФЗ, где предусмотрено предоставление социального вычета по НДФЛ.

Прохождение НОК является добровольной процедурой, то есть работодателю необходимо получить письменное согласие работника. В частности, согласие можно получить на уведомлении. Спецформа уведомления законодательством не установлена, так что оно составляется в произвольном виде. Порядок и условия направления работников на НОК необходимо прописать в коллективном или трудовом договоре. Такое требование установлено в ст. 196 ТК РФ.

Теперь перейдем к вопросу о правилах проведения экзамена по НОК. С 01.01.2017 года действуют Правила проведения ЦОК на независимую оценку квалификации в форме профессионального экзамена (далее – профэкзамен), утвержденные Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204 (далее – Правила № 1204). Согласно п. 6 Правил № 1204 лицо, за счет средств которого проводится профэкзамен (работодатель, соискатель, иное физическое или юридическое лицо), производит оплату услуг по проведению профэкзамена на основании заключенного между ним и ЦОК договора о возмездном оказании услуг. Для прохождения профэкзамена соискатель лично или через законного представителя подает в ЦОК на бумажном или электронном носителе комплект документов (подробный перечень в п. 7 Правил № 1204) [6, 7, с. 7-8].

В течение 10 календарных дней после получения комплекта документов ЦОК информирует соискателя или работодателя способом, указанным в заявлении. Экзамен проводится в соответствии с оценочными средствами для проведения НОК по соответствующей

квалификации, утвержденными советом по профессиональным квалификациям (причем, при проведении профэкзамена вправе присутствовать представители Минтруда, совета по профессиональным квалификациям). В соответствии с п. 15 Правил № 1204 результаты профэкзамена оформляются протоколом экспертной комиссии. По итогам профэкзамена ЦОК выдает (ч. 4, 5 ст. 4 Закона № 238-ФЗ) свидетельство о квалификации (в случае успешного прохождения экзамена - с внесением сведений в специальный реестр) или заключение о результатах профэкзамена с рекомендациями соискателю(при неудовлетворительном результате экзамена). По правилам ч. 6 ст. 4 Закона № 238-ФЗ работник и работодатель, если они не согласны с результатами экзамена, в течение 30 кал. дней с даты их информирования вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию СПК. [7, с. 8-9].

В целях информирования работодателей и граждан о проведении экзамена на сайтах ЦОК и СПК, а также в реестре сведений о проведении НОК размещаются соответствующие сведения.

В заключении статьи хотелось бы отметить, что с нормативной точки зрения в ней рассмотрена лишь малая часть ответственного и достаточно сложного процесса перехода на профессиональные стандарты и независимую оценку квалификации на соответствие профстандарту.

Нашей стране и всем участникам упомянутых реформ предстоит достаточно длинный и напряженный путь, который может выйти за рамки намеченных расчётов, так как сейчас только начался процесс его апробации. Причем, на текущий момент еще сохраняется тенденция значительной доли перевеса противоречивых вопросов адапционного и нормативно-консультационного плана, нежели ответов по внедрению текущих реформ в РФ.

Для ускорения хода процесса рассматриваемых реформ при возникновении вопросов, на мой взгляд, очень важна и необходима достойная методическая поддержка, организация обстоятельных консультаций как для работодателей, так и для соискателей (физлиц), с проведением НОК и применением профстандартов, а также доработка ряда нормативных мер. Стоит отметить, что сейчас эти вопросы уполномочены разъяснять Национальное агентство развития

квалификаций и Минтруд.

Однако надо заметить, что при грамотном подходе к данным реформам в рамках их плавного внедрения, обнародованная ранее концепция досрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года может дать реальный импульс движению вперед.

Литература

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) СПБ "Консультант плюс" [Электронный ресурс] (дата обращения 20.11.2017г.)
2. Фатеева А.А. Профессиональный стандарт в России, как соответствовать новым требованиям. Система независимой оценки квалификации на соответствие профстандарту в РФ// Новые технологии в науке, образовании, производстве: сб. науч. тр. По материалам Междунар. науч.-практ. конференции. 27– 30 сентября 2016 г. – Рязань: изд-во Коняхин А.В., 2016. – С. 209-217.
3. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru> (дата обращения 27.11.2017г.)
4. Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям [Электронный ресурс]. URL: http://nspkrf.ru/news-nspk/item/67-fz_nok.html (дата обращения 27.11.2017г.)
5. Панина Д.Ю. Кто, как и кому теперь оценивает квалификацию? // Руководитель бюджетной организации. 2017. N 1. С. 55 - 62. [Электронный ресурс]. в СПБ «Консультант Плюс» № в ИБ 26864 (дата обращения 28.11.2017г.)
6. СПБ «Консультант Плюс» (дата обращения 27-28.11.2017г.)
7. Абросимова Ю. В. Направляем работников на независимую оценку квалификации //эл.журнал "Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение" /2017.№ 3.[Электронный ресурс]. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/account/stuff/a61/899558.html> (дата обращения 27.11.2017г.)