

УДК 378
ББК 74.58
Н76

Международный сборник научных трудов «Новые технологии в науке, образовании, производстве» по материалам международной научно-практической конференции 27 – 30 сентября 2016 г. / ЧОУ ВО «Региональный институт бизнеса и управления»; под ред. А.С. Печникова. – Рязань: Издательство Коняхин А.В., 2016. – 292 с.

ISBN 978_5_9908429_9_1

Автор статьи: Фатеева А.А. , название статьи: «Профессиональный стандарт в России, как соответствовать новым требованиям. Система независимой оценки квалификации на соответствие профстандарту в РФ».

УДК 34.08
JEL K31

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ
В РОССИИ, КАК СООТВЕТСТВОВАТЬ
НОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ. СИСТЕМА
НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ
КВАЛИФИКАЦИИ НА СООТВЕТСТВИЕ
ПРОФСТАНДАРТУ В РФ**

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 независимую оценку квалификации на соответствие профстандарту. Всесторонне рассматривается нормативно-правовое обеспечение и сроки реализации этого процесса.

Ключевые слова: профессиональный стандарт; квалификация работника; эффективный контракт; применение профстандарта; независимая оценка квалификации

UDC 34.08
JEL K31

**PROFESSIONAL STANDARDS
IN RUSSIA, HOW TO MEET THE NEW
REQUIREMENTS. A SYSTEM
OF INDEPENDENT QUALIFICATION
ASSESSMENT OF CONFORMITY
TO PROFESSIONAL STANDARDS
IN THE RUSSIAN FEDERATION**

Fateeva Alla Aleksandrovna
head of Department of development
and work with partners

*Regional Institute of business and management
Russia, Ryazan*

The article deals with the process of transition in Russia professional standards and independent assessment of qualification in accordance to professional standards. Comprehensively analyzes the legal provision and timing of implementation of this process.

Keywords: professional standard; qualification of employee; effective contract; the application of professional standards; independent assessment of qualifications

Итак, 1 июля 2016 г. вступили в силу изменения в Трудовой кодекс (ТК РФ) об особенностях применения профессиональных стандартов в Российской Федерации.

Следует напомнить, что 3 декабря 2012 г. Президент РФ подписал Закон N236-ФЗ "О внесении изменений в ТК РФ" и ст. 1 Федерального

закона "О техническом регулировании", закрепив в ст. 195.1 ТК РФ два новых понятия: «квалификация работника» и «профессиональный стандарт (Пф Ст)». Из текста данного кодекса следует, что Пф Ст – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [1].

Пф Ст разработаны согласно ст.195.1 ТК РФ Минтрудом России 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 1 июля 2016 г. Причем, следует подчеркнуть, 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.

Причем, для государственных и муниципальных организаций (государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий, а также государственных корпораций, компаний и хозяйственных обществ, у которых более 50% акций (долей) в уставном капитале находится в государственной или муниципальной собственности) особенности применения профессиональных стандартов установит Правительство РФ (ст. 4 Закона N122-ФЗ) в связи с важностью внедрения Пф Ст, а также с целью повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг) [8].

Для некоторых категорий работодателей и работников оно обязательно уже сейчас, для большинства работодателей эта обязанность установлена только с 1 июля 2016 г. и лишь для минимальной (специфичной) категории работников ее определили с 01.01.2017 г. Стоит отметить, что для некоторых Пф Ст их вступление в силу не раз пролонгировалось на более поздние сроки. Например, изначально предполагалось, что «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)» начнет работать с 1 января 2015 г. Но сейчас в 43 регионах России проходит апробация Пф Ст и, по словам Ливанова, профстандарт не должен стать неожиданностью для педагогов. Именно по этой причине обязательное применение Пф Ст по инициативе Минобразования и Минтруда было перенесено на 1 января 2017 г., а по мере

того, как будет продвигаться апробация этого стандарта, этот срок возможно и дальше отодвинется. В связи же с недавним назначением нового министра образования Российской Федерации О. Васильевой могут возникнуть некоторые изменения хода текущего вопроса.

Попробуем рассмотреть процесс перехода на профстандарты 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. Особенно актуальным будет являться прописывание упомянутых требований в трудовом договоре, что обязательно возникнет при постепенной отмене хождения трудовых книжек работников, проект которых уже сейчас находится на рассмотрении в Госдуме и касается пока только организаций с штатом менее 15 сотрудников.

Причем, 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 уже начался переход от трудового договора к эффективному контракту, который весьма жестко начинает регламентировать трудовые функции каждого работника, квалификационное соответствие должности, критерии оценки эффективности его деятельности, а также размер поощрения за результаты труда. При этом, у некоторых работодателей может возникнуть скрытое желание и дополнительная возможность для сокращения сотрудников в целях оптимизации труда, а также назначение досрочной аттестации сотрудника, чей профессиональный уровень не соответствует требованиям к принятым нормам [3].

Хотелось бы особо отметить, 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. Осо-

бая 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, юрища оплачивают нарушение данной нормы от 50 тыс. до 100 тыс. руб.) [7].

Важным является и то, что, если в результате принятия Пф Ст будет установлено несоответствие образования работника требованиям стандарта, уволить его на этом основании неправомерно, ввиду отсутствия такого основания согласно ТК РФ. В связи с этим, работодатель принимает решения о направлении работника на процедуру аттестации с целью проверки его квалификации либо получения дополнительного образования. Поэтому уже сейчас в нашей стране началась массовая переквалификация работников различных областей профессиональной деятельности. Работник может отказаться от прохождения обучения, и тогда работодателю в любом случае придется проводить аттестацию.

В дополнение к рассматриваемой теме Минтруд напоминает и разъясняет, что согласно ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. То есть, с одной стороны – прямой обязанности направлять всех работников, чей уровень образования или стаж не соответствует требованиям стандартов, на обучение у работодателя нет [4].

Минтруд обращает внимание, что при применении квалификационных справочников и Пф Ст, следует учитывать: лица не имеющие спецподготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», 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. Вероятно, здесь Минтруд имеет в виду только случаи, когда требования к квалификации не предусмотрены федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ [2,9]

Если же аттестационная комиссия выявит несоответствие работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, его остается уволить на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации», но вначале работодатель должен будет предложить работнику перевод на другую имеющуюся у него работу, соответствующую квалификации этого работника [2].

Подводя итог совокупности возможностей работодателя и правоприменительной практики, следует напомнить, что в связи с вступлением в силу Закона № 122-ФЗ с 1 июля 2016 г., основная работа по принятию решения большинством работодателей в части применения Пф Ст в своей работе и ряда необходимых мероприятий уже сделана. А именно, сопоставлены штатное расписание организации и наличие должностей и профессий, по которым уже приняты профессиональные стандарты, согласно опубликованному реестру профстандарта. Но работодателю еще необходимо проверить, по каким профессиям и должностям сейчас Пф Ст нет, но они планируются к принятию.

Уже проведено сопоставление того, насколько сотрудники соответствуют требованиям, утвержденных Пф Ст. Эти результаты проверки необходимо обязательно документально оформить и при выявленных несоответствиях включить в разработанную программу перехода на профстандарты в раздел «Обучение работников» [2].

Следует напомнить, что во многих стандартах установлено требование наличия профессиональной переподготовки (обязательные условия для такой переподготовки – объем курса не менее 250 академических 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.

Очень вероятно, что работодателю придется начать пересматривать и оплату труда работников и, исходя из требований ст. 129 и 132 ТК РФ, установить такую систему оплаты труда, чтобы работники с более высокой квалификацией и, следовательно, имеющие более высокий квалификационный уровень по профессиональному стандарту

получали большую заработную плату, чем работники с более низкой квалификацией и более низким квалификационным уровнем[2].

В ходе внедрения профстандартов, большинство участников этого процесса (работодатели, специалисты кадровой службы, общественные организации, контрольно-надзорные органы, работники предприятий, граждане, планирующие поступать в учебное заведение, профессиональные образовательные организации разного уровня и др.) сталкиваются со сложностью отслеживания, изучения и усвоения огромного потока периодически меняющейся 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 (реестр Пф Ст), разрабатываемых и планируемых к разработке; типовых вопросах применения Пф Ст (можно задать вопрос по адресу эл. почты: primeneniyps@mail), разъяснительных презентациях, консультациях, графике семинаров / вебинаров профильных министерств / ведомств, новости о проектах / реализации / вступлении законодательных норм и проч.).

Невозможно оставить без рассмотрения и такой вопрос, как система независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам.

3 июля 2016 г. президент РФ подписал закон «О независимой оценке квалификации» № 238-ФЗ, разработанный по его поручению Минтрудом России при участии Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), общероссийских отраслевых объединений работодателей, советов по профессиональным квалификациям, научных и экспертных организаций, вступающий в силу с 1 января 2017 г. Этот закон станет базовым документом, регулирующим формирование объединениями работодателей системы независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан. Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте РФ по професси-

ональным квалификациям. Советы по профквалификациям наделяются полномочиями отбора юрлиц для проведения оценки квалификации (центры оценки квалификации (ЦОК)). ЦОК проводят оценку квалификации в форме профессионального экзамена, по итогам сдачи которого выдается свидетельство определенного периода действия согласно квалификации, а при неудовлетворительном результате будут выданы письменные рекомендации работодателю. Нацгентство развития квалификаций в свою очередь будет формировать и осуществлять ведение информационно-справочного ресурса «Реестра независимой оценки квалификаций». Оценка квалификации по инициативе соискателя проводится за счет средств соискателя либо иных физических и (или) юридических лиц. В связи с принятием законопроекта предусматривается внесение изменений в ТК РФ в части регулирования порядка направления работодателями работников и предусматривает внесение изменений в Налоговый кодекс РФ в связи с введением института независимой оценки квалификации [5,6].

В целях стимулирования работодателей и граждан к участию в системе оценки квалификации законопроектом предлагается расходы работодателей на оценку квалификации относить к прочим расходам, связанным с производством и реализацией товаров (работ, услуг). Для граждан планируются социальные налоговые вычеты в случае расходов на прохождение оценки квалификации.

В настоящее время с участием советов по профквалификациям разрабатывается пакет подзаконных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию и проведение независимой оценки квалификаций, которые будут разъяснять обязательность и необходимость в этой платной услуге (стоимость работ утверждена НацСоветом при президенте РФ по профквалификациям протоколом от 20.05.2015 г. №10) по независимой оценке квалификации работника на соответствие вступающим в силу профессиональным стандартам [5,6].

Изучение и анализ вышеупомянутых нормативно-правовых актов, официальных интернет ресурсов, а также пресс-релизов в СМИ в широком плане позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, введение нового профессионального стандарта работника неизбежно влечет за собой изменение стандартов его подготовки во всех отраслях экономики России.

Во-вторых, в любых цивилизованных странах успешно внедрены и существуют профессиональные стандарты, внедрение их проходило постепенно, в период 10-15 лет.

В нашем же случае данная реформа рассчитана на 4-5 лет. Сейчас мы находимся в сложном периоде ответственного процесса перехода на профессиональные стандарты и независимую оценку квалификации на соответствие профстандарту. Нам предстоит достаточно длинный и напряженный путь, который может выйти за рамки пятилетних расчётов, так как сейчас только начался процесс его апробации.

Однако, при грамотном подходе к этому вопросу в рамках плавного внедрения профессиональных стандартов, обнародованная ранее концепция досрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года может дать реальный импульс движению вперед.

Литература

1. Кузнецова Э.В., Фатеева А.А. О концепции развития дополнительного профессионального образования в России в условиях перехода к профессиональному стандарту // Новые технологии в науке, образовании, производстве: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конференции 15 – 17 июня 2015 г. – Рязань: изд-во НП «Голос Губернии», 2015. – С. 24-30.
2. Куревина Л. Профессиональные стандарты. Пора действовать // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – №5. – С. 48-57// СПС «Консультант плюс».
3. Фатеева А.А. Дополнительное профессиональное образование в России в условиях перехода к профессиональному стандарту // Новые технологии в науке, образовании, производстве: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конференции 20 – 23 декабря 2014 г. – Рязань: изд-во НП «Голос Губернии», 2015. – С. 347-354.
4. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru> (дата обращения 25.07.2016г.)
5. ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России [Электронный ресурс]. – URL: <http://vet-bc.ru/> (дата обращения 28.07.2016 г.)
6. Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям [Электронный ресурс]. – URL: http://nspkrf.ru/news-nspk/item/67-fz_nok.html (дата обращения 20.07.2016 г.)

7. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016) // СПС «Консультант Плюс».

8. Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».

References

1. Kuznecova E.V., Fateeva A.A. O koncepcii razvitija dopolnitelnogo professionalnogo obrazovanija v Rossii v uslovijah perehoda k professionalnomu standartu // Novye tehnologii v nauke, obrazovanii, proizvodstve: sb. nauch. tr. po materialam Mezhdunar. nauch.-prakt. konferencii 15 – 17 ijunja 2015 g. – Rjazan: izd-vo NP «Golos Gubernii», 2015. – S. 24-30.

2. Kurevina L. Professionalnye standarty. Pora dejstvovat // Kazennye uchrezhdenija: buhgalterskij uchet i nalogooblozhenie. – 2016. – №5. – S. 48-57.

3. Fateeva A.A. Dopolnitelnoe professionalnoe obrazovanie v Rossii v uslovijah perehoda k professionalnomu standartu // No-vye tehnologii v nauke, obrazovanii, proizvodstve: sb. nauch. tr. po materialam Mezhdunar. nauch.-prakt. konferencii 20 – 23 dekabnja 2014 g. – Rjazan: izd-vo NP «Golos Gubernii», 2015. – S. 347-354.

4. Ministerstvo truda i socialnoj zashhity RF [Elektronnyj resurs]. – URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru> (data obrashhenija 25.07.2016g.)

5. FGBU «Nauchno-issledovatel'skij institut truda i socialnogo strahovanija» Mintruda Rossii [Elektronnyj resurs]. – URL: <http://vet-bc.ru/> (data obrashhenija 28.07.2016 g.)

6. Nacionalnyj sovet pri Prezidente RF po professionalnym kvalifikacijam [Elektronnyj resurs]. – URL: http://nspkrf.ru/news-nspk/item/67-fz_nok.html (data obrashhenija 20.07.2016 g.)

7. // SPS «Konsultant Pljus»