

Использование профессиональных стандартов. Актуальные вопросы.

Впервые профессиональные стандарты в России были упомянуты в «Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов» еще в 1997 году. Первый прототип профессионального стандарта был разработан в 2006 году. Первые профессиональные стандарты (педагога–педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, специалиста по патентоведению и специалиста по социальной работе) были приняты через семь лет - 30 октября 2013 года. Длительная разработка профессиональных стандартов в первую очередь была связана с отказом большинства предпринимателей от участия в процессе, и отсутствием у образовательных учреждений как методик разработки, так и представлений о реальных потребностях бизнеса.

Профессиональные стандарты разрабатываются и обновляются как за счет федерального бюджета, так и в инициативном порядке за счет средств разработчиков¹.

По данным Минтруда, на 1 декабря 2018 года, было утверждено 1217 профессиональных стандартов по 34 областям профессиональной деятельности. За 2018 год было разработано 135 профессиональных стандартов, более половина из которых - в инициативном порядке, за счет средств разработчика. Актуализовано было 54 профстандарта, 26 из которых – за счет средств разработчика. Можно сказать, что активность работодателей в применении профстандартов на сегодняшний день значительно возросла, несмотря на то, что, по статистике, более половины организаций, внедряющих профессиональные стандарты, испытывают наибольшие трудности в процессе соотнесения

¹ Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов, <http://profstandart.rosmintrud.ru>, (19.02.2019)

содержания профессионального стандарта с должностными обязанностями работников организации. При этом, в процессе планирования штатной расстановки работников, их карьеры необходимо проверять и планировать обучение, уровень образования.

Уже осуществляется поэтапная замена квалификационных характеристик (ЕТКС, ЕКС) профессиональными стандартами, модернизируется система квалификационных справочников и классификаторов, появляются новые квалификационные справочники и классификаторы (например, Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ-14), Справочник востребованных и перспективных профессий, Реестр профессиональных стандартов, Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций и др.)²

Так или иначе, многие организации различных форм собственности пытаются применять профессиональные стандарты для различных целей (определения трудовых функций работников; разработки штатных расписаний, должностных инструкций; аттестации работников; независимой оценки квалификации; организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников). Минтруд провел опрос, охватив в тестовой группе 728 организаций из 65 субъектов Российской Федерации, результаты которого показали, что 33% опрошенных используют профстандарты при проверке соответствия квалификации работников, 29% - организуют профессиональную подготовку работников в соответствии с требованиями профстандартов, и 38% - обновляют должностные обязанности.

Что касается должностных обязанностей, необходимо помнить, что профессиональный стандарт содержит в себе обобщенную трудовую функцию – т.е. «модель» (типовое описание) профессии, должности, раскрывающая ключевой (основной) набор трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда. Обобщенная трудовая функция корреспондируется с должностными обязанностями (типовое описание профессии, должности), но

² Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» (вместе с "Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов"), доступ из СПС «КонсультантПлюс»

не тождественна должностной инструкции в конкретной организации. При формировании должностной инструкции работника в конкретной организации может быть использован не весь набор трудовых функций в обобщенной трудовой функции или же набор трудовых функций может быть расширен исходя из специфики выполняемой работы. Допускается использовать несколько обобщенных трудовых функций, при этом требования к квалификации работника определяются по более высокому уровню квалификации. Кроме того, при внедрении профстандартов можно обнаружить, что фактические обязанности работника зачастую охватывают несколько профстандартов, а значит, у работника должны быть подтверждающие документы об образовании. Поэтому при внедрении профессиональных стандартов рекомендуется не включать в трудовые договоры заимствования из профессиональных стандартов о трудовых действиях. Таким образом, профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности. Права и обязанности работника могут быть определены непосредственно в трудовом договоре либо в должностной инструкции на основе положений профессионального стандарта.

По итогам прошедшего 2018 года 68% работодателей внедряют профессиональные стандарты, еще 28% - планируют внедрение. Потребность в дополнительной профессиональной подготовке в соответствии с требованиями профстандартов выразило 37% опрошенных организаций³.

При применении профессионального стандарта необходимо учитывать, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, которые вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы (если иное не установлено законодательством), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном

³ Волошина И.А., Гончарова А.А., Зайцева О.М., Козлова Л.В., Лобанова Е.В., Прянишникова О.Д., Смирнова Е.В., «Развитие системы профессиональных стандартов - 2018 год», Информационно-методические материалы, ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда Росси, 2018 // <http://profstandart.rosmintrud.ru>

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. В некоторых бюджетных организациях (например, в органах Пенсионного фонда Российской Федерации) уже проводится срочный пересмотр положений об аттестации, в частности, предполагается создание постоянно действующей аттестационной комиссии для возможности проведения процедуры аттестации в любое удобное время (например, перед переводами). До тех пор, пока новое положение об аттестации не вступит в силу, данным организациям настойчиво рекомендуется в ближайший срок провести аттестацию, включив в нее работников из руководящего состава, не имеющих специальной подготовки.

Литература.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018), доступ из СПС «КонсультантПлюс»
2. Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» (вместе с "Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов"), доступ из СПС «КонсультантПлюс»
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2012 № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов», profstandart.rosmintrud.ru
4. Волошина И.А., Гончарова А.А., Зайцева О.М., Козлова Л.В., Лобанова Е.В., Прянишникова О.Д., Смирнова Е.В., «Развитие системы профессиональных стандартов - 2018 год», Информационно-методические материалы, ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда Росси, 2018, profstandart.rosmintrud.ru