Национальная система квалификаций: позиция, задачи и действия ФНПР

Косаковская Елена Ивановна – заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР

Что такое национальная (отраслевая) система квалификаций?

Национальная система квалификаций - НСК -

это то же самое, что

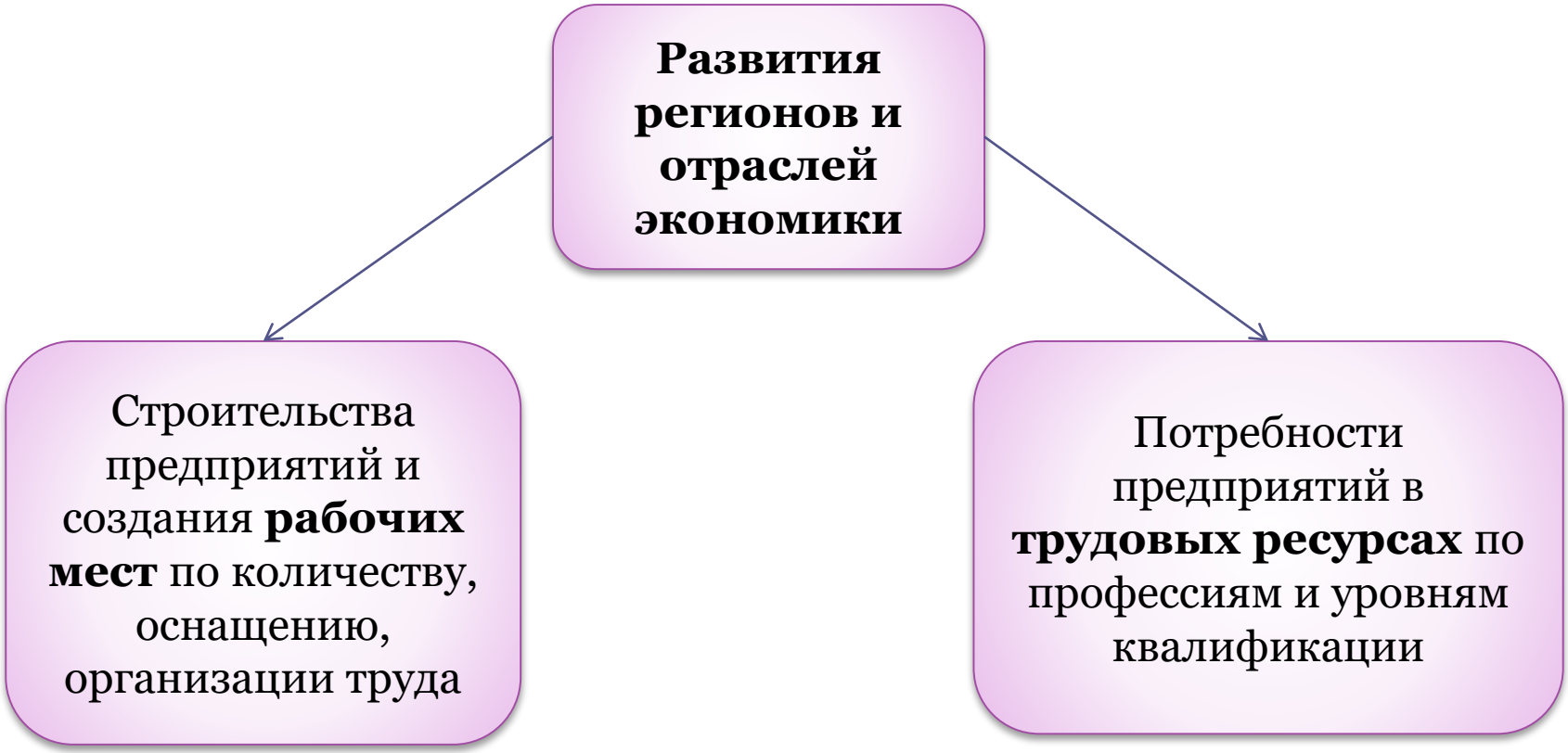
Единая Тарифная Система - ЕТС

(применялась в СССР; в России – до 2009 года в бюджетном секторе экономике)

Единая Тарифная Система состояла из:

- тарифной сетки;
- тарифных разрядов;
- тарифно-квалификационных характеристик, объединенных в ЕТКС;
- квалификационных характеристик, объединенных в ЕКС;
- тарифных ставок заработной платы;
- окладов (должностных окладов);
- справочника ОКПДТР (Общесоюзный классификатор профессий, должностей и тарифных разрядов);
- др.

Элементы Единой тарифной системы базировались на планировании



Основные элементы Единой тарифной системы

Единая Тарифная Система обеспечивала взаимосвязь структур народного хозяйства

Квалификационные (тарифно-квалификационные) характеристики разрабатывались **Центральным бюро нормативов по труду, отраслевыми министерствами и ведомствами, НИО, заводами**

Квалификационные (тарифно-квалификационные) характеристики

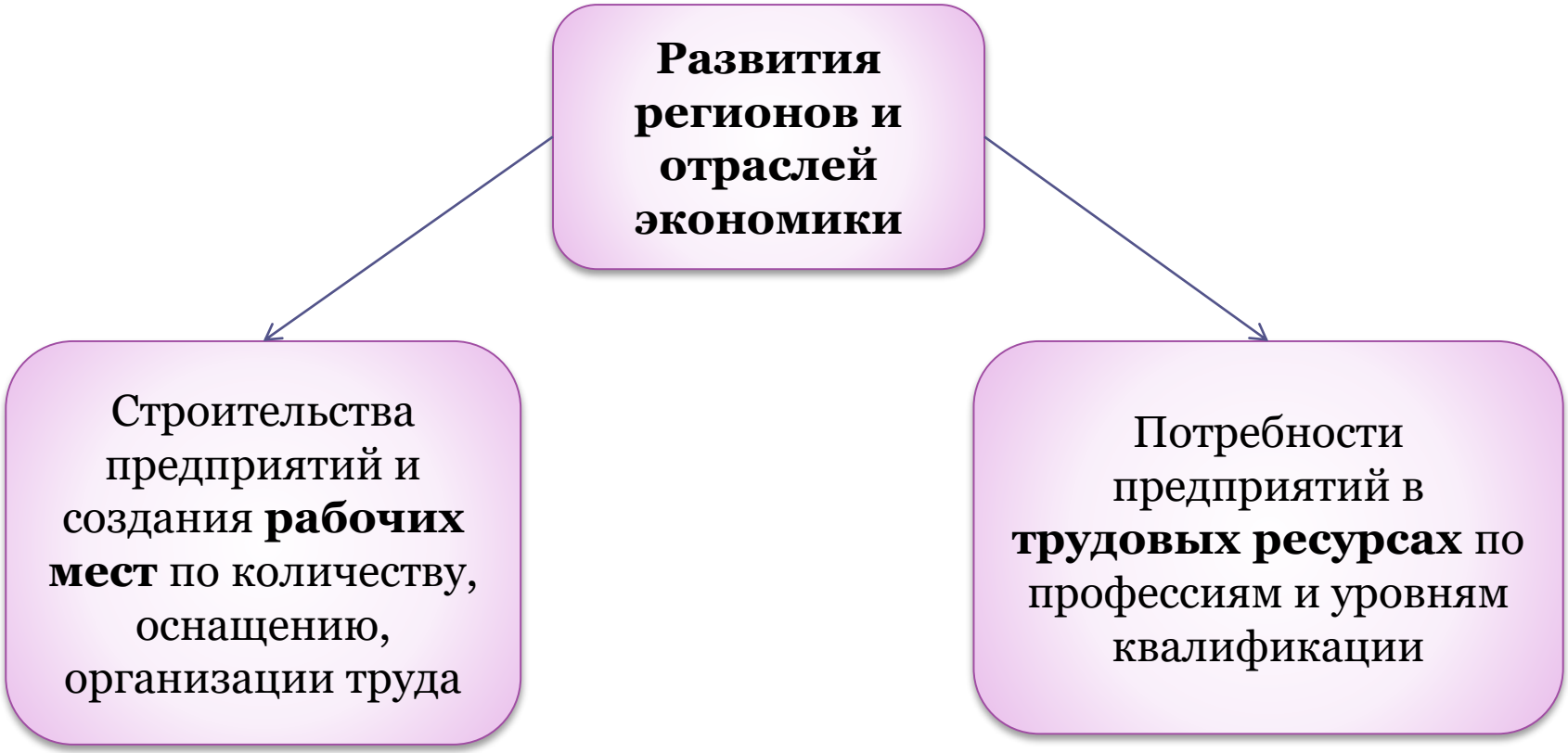
утверждались

Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС

Профсоюзы считают, что **Национальная система квалификаций (НСК)** должна стать системой, обеспечивающей взаимосвязь с отраслями экономики, рынком труда и системой профессионального образования и обучения

Национальная система квалификаций должна обеспечивать соответствие спроса и предложения на рынке труда через связь системы образования с отраслями экономики

Национальная система квалификаций должна базироваться на прогнозе и планировании



Основные элементы Национальной системы квалификаций (позиция ФНПР)

Действующая НСК на стадии развития

Национальная система квалификаций должна обеспечивать связь экономических институтов

Планирование и прогноз развития регионов, отраслей экономики, предприятий

Прогноз потребности предприятий в **рабочих местах** по количеству, оснащению, организации труда

Прогноз потребности предприятий в **трудовых ресурсах**

Инвентаризация **ЕКС и ЕТКС, объединение** квалификационных (тарифно-квалиф.) характеристик **в профстандарты**, ранжированные по уровням квалификаций

Установление размера должностного оклада, ставки заработной платы **по каждому уровню квалификации**

Разработка **образовательных стандартов на основе профстандартов** Обеспечение работников профобразованием или обучением **за счёт государства и работодателей**

Присвоение работникам уровня квалификации, обеспечение гарантий по зарплате

Разработка мероприятий активной **политики занятости** по обеспечению предприятий работниками

Нормативная правовая база по развитию НСК, принятая в 2012-2015 гг. (1)

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» установлено подготовить проект ФЗ о внесении изменений в законодательство РФ, касающихся разработки, утверждения и применения профстандартов; утвердить план разработки профстандартов; разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профстандартов.

Распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2012 г. № 2204-р утверждён план разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы

Нормативная правовая база по развитию НСК, принятая в 2012-2015 гг. (2)

Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23 утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

Приказами Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. №147н и №148н утверждены – Макет профессионального стандарта и уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов

Приказом Минтруда России №170н от 29 апреля 2013 г. утверждены методические рекомендации по разработке профессионального стандарта

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р утвержден Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы

Профессиональные стандарты

Разработка профстандартов (1)

Проекты профстандартов могут разрабатываться:

- работодателями;
- объединениями работодателей;
- профессиональными сообществами;
- саморегулируемыми организациями;
- иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций.

Разработка профстандартов (2)

Если проекты профессиональных стандартов разрабатываются исходя из перечня, утверждённого Минтрудом России на основании предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, то их разработка осуществляется за счёт средств федерального бюджета.

В остальных случаях проекты профессиональных стандартов готовятся за счёт разработчиков!

Разработка профстандартов (3). Этапы разработки

Разработка проекта профстандарта

Размещение Минтрудом РФ проекта профстандарта на сайте www.regulation.gov.ru, а также его направление координаторам общероссийских объединений профсоюзов (ФНПР) и работодателей (РСПП), в государственные компании и корпорации.

Проект профстандарта и результаты общественного обсуждения направляются в Нацсовет*

Утверждение Минтрудом РФ профессионального стандарта при его одобрении Нацсоветом

Внесение Минтрудом РФ сведений об утвержденном профстандарте в реестр профессиональных стандартов

Передача сведений об утвержденном профстандарте в Минобрнауки** для учёта при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

*Национальный Совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

**Министерство образования и науки Российской Федерации

Разработка профстандартов (4). Сравнительная таблица процесса разработки профессиональных стандартов и характеристик ЕТКС и ЕКС

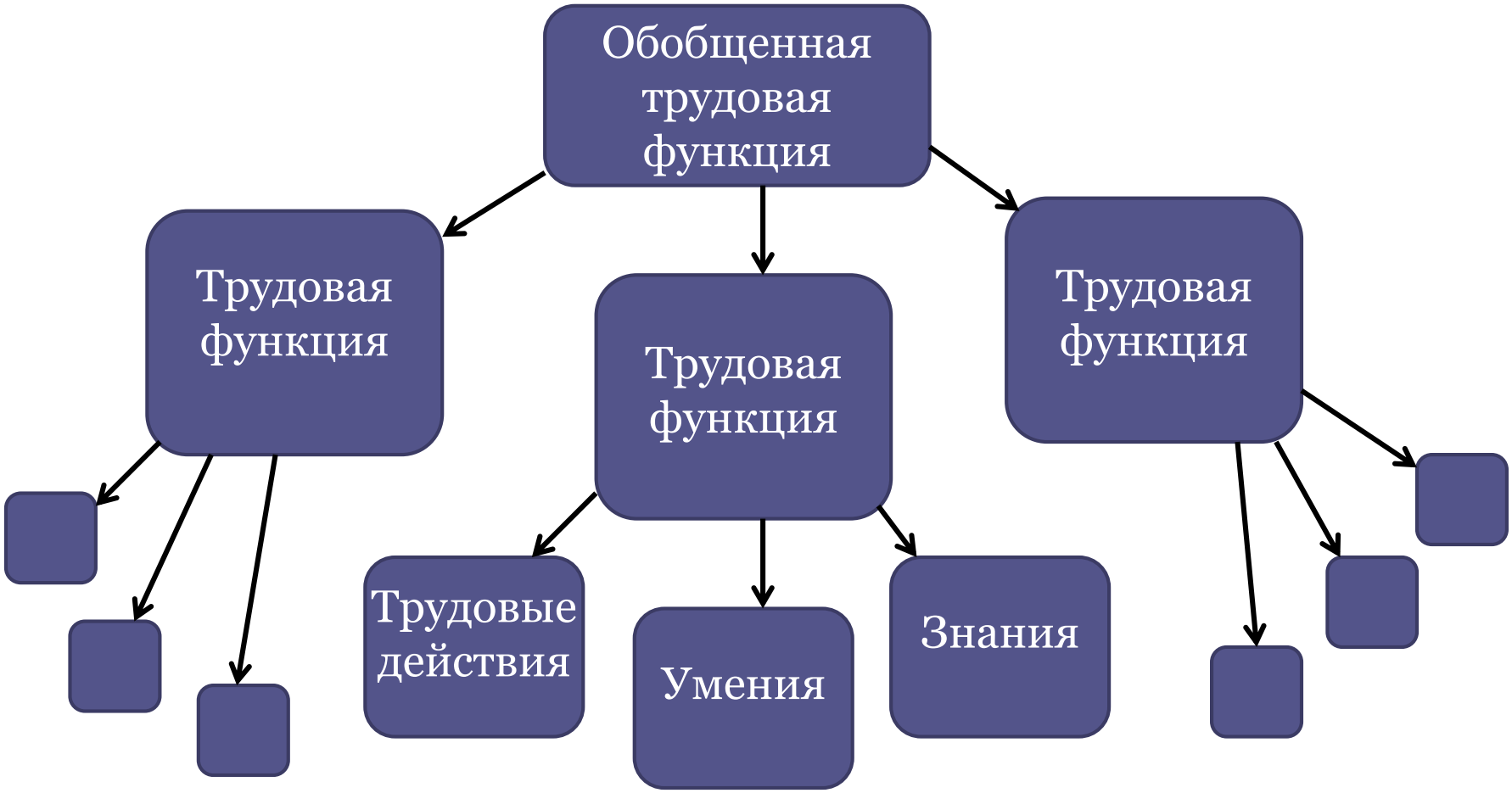
№ п/п	Наименование	Профстандарт	Характеристика ЕТКС или ЕКС
1	Сроки разработки	1-3 месяца	Более года
2	Требования к разработчикам	Нет	Профессионалы в области организации (нормирования) труда, охраны труда, физиологии и гигиены труда
3	Требования к апробированию	Нет	Проходила апробацию на конкретных рабочих местах на заводах и других предприятиях
4	Требования к техническому оснащению, технологиям, применяемым на рабочем месте при разработке требований к квалификации работника	Нет	Обязательно

Разработка профстандартов (5). Сравнительная таблица процесса разработки профессиональных стандартов и характеристик ЕТКС и ЕКС

№ п/п	Наименование	Проф станд арт	Характеристика ЕТКС или ЕКС
5	Требования к проведению исследований по влиянию условий труда и трудовых действий, выполняемых работником, на изменение его физиологического состояния за учётный период времени (неделю, месяц, год и более)	Нет	Обязательно
6	Требования по учёту рабочего времени, которое было затрачено работником на выполнение каждого трудового действия	Нет	Обязательно
7	Заключения физиолога, гигиениста, специалиста по охране труда	Нет	Обязательно
8	Обоснованность включения в профессию или должность конкретных требований к квалификации работника	Нет	На основании исследований всех вышеперечисленных специалистов

Структура и содержание профстандартов (1)

Структура ПС представляет собой перечень обобщенных трудовых функций.



Структура и содержание профстандартов (2)

В дополнительных характеристиках обобщённой трудовой функции содержатся сведения о соответствии наименования обобщённой трудовой функции наименованиям, содержащимся в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ), ЕТКС или ЕКС, Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО).

В отличие от характеристики ЕТКС или ЕКС к одной обобщенной трудовой функции профстандарта может относиться две и более профессии (должности), или даже нескольких смежных профессий (должностей).

Структура и содержание профстандартов (3)

Сравнительная таблица структуры и содержания профессионального стандарта и характеристик ЕТКС или ЕКС

№ п/п	Наименование структурной единицы, описанной в документе	Профессиональный стандарт	Характеристика ЕТКС или ЕКС
1	Количество обобщённых трудовых функций	одна и более	нет
2	Количество трудовых функций	одна и более	одна характеристика соответствует одной трудовой функции
3	Количество профессий (специальностей, должностей)	одна и более	одна профессия
4	Количество уровней квалификации (тарифных разрядов)	одна и более	один

Применение профессиональных стандартов в трудовых отношениях

Применение профстандартов при установлении заработной платы работнику (1)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации профессиональные стандарты наряду с ЕКС и ЕТКС применяются в трудовых отношениях, в частности, **при установлении работнику заработной платы**.

В частности, статьёй 143 ТК РФ установлено, что «тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов».

Применение профстандартов при установлении заработной платы работнику (2)

Тарифные системы оплаты труда во внебюджетной сфере (статья 143 ТК РФ) **и системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений** (статья 144 ТК РФ) устанавливаются с учетом ЕТКС, ЕКС или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Кроме того, системы оплаты труда работников бюджетного сектора должны устанавливаться с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (1)

С 1 июля 2016 года вступили в силу поправки в ТК РФ, на основании которых в одних случаях профессиональные стандарты становятся обязательными к применению, а в других – не обязательными.

В частности, статьёй 195^3 ТК РФ установлено общее правило, что профессиональный стандарт является **основой** для определения требований к квалификации работника. **Но в случаях, когда** отдельными **нормативными правовыми актами установлены специальные требования к квалификации**, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, профессиональные стандарты **в части указанных требований** становятся **обязательными** для применения работодателями в полном объёме.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (2)

В своём письме Минтруд России от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253 по вопросам применения профессиональных стандартов разъясняет следующее.

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

1) когда с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть 2 статьи 57 ТК РФ);

2) если ТК РФ, другими ФЗ, иными НПА РФ устанавливаются обязательные требования к квалификации работников, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (часть 1 статьи 195^3 ТК РФ).

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (3)

Обязательность применения требований профессиональных стандартов, которая установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195^3 ТК РФ, не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

В соответствии с **особенностями применения профстандартов, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июня 2016 года № 584, в государственных и муниципальных организациях** необходимо:

1) провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам,
2) при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (4)

В перспективе Минтруд России планирует произвести замену справочников профстандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников. Но такая замена будет происходить достаточно долго.

Теперь остановимся на случае, когда обязательность применения профстандартов не установлена законодательством и иными НПА РФ.

В Письме Минтруда разъясняется, что, если обязательность применения профстандартов не возникает по основаниям, установленным в части 1 статьи 195^3 и части 2 статьи 57 ТК РФ, то **во всех таких случаях профстандарты носят рекомендательный характер.**

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (5)

Однако! ТК РФ определяет, что **характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах**, применяются работодателями **в качестве основы для определения требований к квалификации работников** с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (часть 2 статьи 195^3 ТК РФ).

Из данного определения непонятно, как выделить из структуры профессионального стандарта **характеристику квалификации**, которая должна стать **основой** для установления требований к квалификации работника.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (6)

Выясним значение понятия «основа».

Во-первых, «основа» означает фундамент, опорную часть, на которой держится какой-либо предмет. Либо главный принцип, источник, причина процесса, явления или события. Основа какого-либо понятия – это его фундаментальное положение, главная характеристика.

Во-вторых, основа – это часть целого: предмета или явления.

Профессиональные стандарты состоят из трудовых функций, объединённых в обобщённые трудовые функции.

Следовательно, трудовая функция является одновременно основой и частью профессионального стандарта.

Трудовая функция профстандарта состоит из трудовых действий, умений и знаний.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (7)

Что такое «характеристика квалификации»?

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст.195[1] ТК РФ).

Трудовые действия из трудовой функции профстандарта невозможно осуществить без соответствующих профессиональных навыков, которые нарабатываются в процессе опыта работы.

Из определений и содержания данных понятий видно, что квалификация работника и трудовая функция профстандарта близки друг другу.

Следовательно, трудовая функция профстандарта содержит характеристику квалификации, которая является основой для определения требований к квалификации работника.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (8)

Согласно статье 15 ТК РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату **трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации** или конкретного вида поручаемой работнику работы).

Статьёй 56 ТК РФ предусмотрено, что в соответствии с трудовым договором работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной **трудовой функции**, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором **трудовую функцию**.

Статья 57 ТК РФ устанавливает, что одним из обязательных условий для включения в трудовой договор, является **трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;** конкретный вид поручаемой работнику работы).

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (9)

На основании статей 15, 56 и 57 ТК РФ работодатель имеет право поручить работнику выполнение работы только по одной трудовой функции.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права (коими являются приказы Минтруда России), не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации (часть 8 статьи 5 ТК РФ).

Это означает, что понятие «трудовая функция» используемое в методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта и в макете профессионального стандарта, утверждённых приказами Минтруда России и других НПА, не должны противоречить ТК РФ.

ВАЖНО!!! При определении трудовых обязанностей работника **работодатель имеет право предложить работнику выполнять работу только по одной трудовой функции**, содержащейся в профессиональном стандарте.

Применение профстандартов при определении трудовых обязанностей работника (10)

1.

Тарифно-квалификационная характеристика =

= одна профессия (специальность, должность) =

= один тарифный разряд =

= одна трудовая функция.

2.

Профессиональный стандарт =

= несколько профессий (специальностей, должностей) =

= несколько уровней квалификации =

= несколько трудовых функций.

Возможные негативные последствия для работника при применении профессиональных стандартов на практике

Первое. Необоснованное поручение работнику работы по разным профессиям или должностям. Причина: неопределённость границ между различными профессиями или должностями в профессиональном стандарте.
Второе. Интенсификация труда за счёт включения в трудовые обязанности работника работы, не указанной в трудовом договоре. Причина: невозможность установления единых подходов к применению профессиональных стандартов из-за различий в количестве описанных в нём профессий или должностей.
Третье. Снижение размера заработной платы. Причина: отсутствие знаний, умений и профессиональных навыков у работника для выполнения работы по разным профессиям или должностям.
Четвёртое. Периодическое переобучение или повышение квалификации работника за свой счёт. Причина: несоответствие профессионального образования, полученного работником, требованиям к квалификации, установленным в профессиональном стандарте.
Пятое. Угроза увольнения за несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта. Причина: несоответствие квалификации работника требованиям к квалификации, подтверждённое результатами аттестации.

Рекомендации представителям профсоюзных организаций по защите прав работников при применении профстандартов для установления трудовых обязанностей (трудовой функции)

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (1)

1. Чётко и правильно определять наименование и содержание трудовой функции в трудовом договоре, что позволит работнику более эффективно пользоваться гарантией, предоставленной статьёй 60 ТК РФ, согласно которой запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Необходимо устанавливать закрытый перечень трудовых обязанностей в рамках одной трудовой функции, избегая расплывчатых формулировок, как то: «Выполнять другие поручения (обязанности)».

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (2)

2. Отслеживать возможные **изменения в трудовых функциях,** установленных в трудовых договорах работников, которые может пытаться вносить работодатель по своей инициативе в части увеличения трудовых обязанностей, в случае принятия решения о применении профессиональных стандартов в организации.

ВАЖНО!!! Использование профстандартов **не является основанием для изменения работодателем трудовой функции** без согласия работника, поскольку подобные действия приведут к нарушению ТК РФ. На основании статьи 74 ТК РФ работодатель имеет право изменить условия трудового договора по своей инициативе в случае, если произошли изменения организационных или технологических условий труда (в технике и технологии производства, произошла структурная реорганизация и другие причины), за **исключением трудовой функции работника!**

Таким образом, трудовые обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профстандарта **не могут.**

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (3)

3. Необходимо предупредить членов профсоюза о возможных предложениях работодателя изменить трудовую функцию по соглашению сторон, особенно в части увеличения трудовых обязанностей без соответствующей такому увеличению оплаты труда.

Важно! Принятие решения работодателем о применении в организации какого-либо профессионального стандарта **не является основанием для снижения заработной платы**!

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (4)

4. Применение профстандартов не является основанием для увольнения работников!

Расторжение трудового договора с работником возможно в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Но подобный факт должен быть подтверждён результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Порядок проведения аттестации устанавливается, в том числе, локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения представительного органа работника. При проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Важно! **Увольнение** работника ввиду его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, **осуществляется только в том случае, если невозможно перевести работника** (с его письменного согласия) **на другую имеющуюся у работодателя работу** (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Причём работодатель должен предложить работнику **не только вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, но и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу**, которую работник может выполнять по состоянию здоровья. А в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением или трудовым договором, работодатель обязан предлагать вакансии и в других местностях.

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (5)

5. Работодатели могут использовать профессиональные стандарты **для изменения или увеличения трудовых обязанностей по отношению к работникам, трудоустраивающимся в организации**, по сравнению с работниками, уже работающими в организации по аналогичным профессиям или должностям. Подобная практика может привести к вытеснению работников, отказывающихся выполнять дополнительную работу без соответствующей оплаты труда, мигрантами или неопытными молодыми работниками.

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (6)

6. Требования к образованию и стажу работы на основании профстандартов, являются обязательными только в тех случаях, когда с выполнением соответствующей работы **связано наличие льгот, гарантий и ограничений (статья 57 ТК РФ), а также, если соответствующие требования установлены** ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (7)

7. Работу, поручаемую работнику **сверх трудовой функции**, установленной в **трудовом договоре**, либо **сверх трудовой функции профессионального стандарта**, следует квалифицировать как **дополнительную**.

Дополнительная работа, которая, наряду с работой, определенной трудовым договором, может быть поручена работнику только с его письменного согласия. Выполнение дополнительной работы оформляется соглашением к трудовому договору.

На основании статьи 151 ТК РФ за дополнительную работу работодателем производится соответствующая доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если дополнительная работа поручается работнику в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) и по той же профессии или должности, по которой он работает, то такая работа должна оформляться как расширение зон обслуживания или увеличение объема работ (статья 60.2 ТК РФ).

Если дополнительная работа поручается работнику по другой профессии (должности), но также в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), она должна оформляться путем совмещения профессий (должностей) (статья 60.2 ТК РФ).

Если дополнительная работа поручается работнику как по той же профессии или должности, так и по другой, но в свободное от основной работы время, то она должна оформляться как внутреннее совместительство (ст. 60.1 ТК РФ).

Важно! Содержание дополнительной работы нужно определять путём **выбора чётко определённого перечня трудовых действий из трудовой функции** профессионального стандарта **в зависимости** от того, какую **профессию или должность** эта трудовая функция описывает. В трудовом договоре следует установить время выполнения такой дополнительной работы.

Рекомендации по применению профстандартов при определении трудовых обязанностей (8)

8. Профсоюзным активистам **целесообразно инициировать разработку и участвовать в установлении систем оплаты (премирования) труда,** как на отраслевом уровне, так и на уровне организации (предприятия). В случае если системы оплаты (премирования) труда в организации или отрасли отсутствуют, то размер заработной платы может устанавливаться работодателем по своему усмотрению индивидуально каждому работнику.

Рекомендуется устанавливать системы оплаты (премирования) труда в организациях всех форм собственности коллективными договорами или соглашениями, поскольку на основании статьи 135 ТК РФ условия оплаты труда, определённые трудовыми договорами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными коллективным договором или соглашением.

Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) следует устанавливать дифференцированно в зависимости от уровня квалификации работника, качества, количества и сложности (ответственности) выполняемой им работы.

Независимая оценка квалификаций НОК

Независимая оценка квалификации – 1

Независимая оценка квалификации (НОК) вводится в Российской Федерации с 1 января 2017 года 2-мя Федеральными законами от 3 июля 2016 года:

1. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о НОК) и
2. № 239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о ТК РФ в связи с НОК).

Прохождение процедуры НОК может быть добровольной для соискателя либо по направлению работодателя.

Независимая оценка квалификации – 2

Согласно закону **НОК проводится для работников или лиц, претендующих на осуществление определённого вида трудовой деятельности.**

Суть оценки квалификации – это **подтверждение соответствия квалификации** работника или иного лица **положениям профессионального стандарта** или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которое проводится центром оценки квалификаций.

Независимая оценка квалификации – 3

Квалификационные требования установлены федеральными законами или нормативными правовыми актами Российской Федерации и применяются уже сегодня, как правило, на основании ЕТКС и ЕКС.

Положения профессиональных стандартов, на соответствие которым будет проводиться НОК – это новация.

Независимая оценка квалификации – 4

В соответствии с Законом о НОК совет по профквалификациям (СПК) **по определённому виду профессиональной деятельности** представляет в Национальное агентство развития квалификаций – НАРК – **проекты наименований квалификаций и требования к квалификации**, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации.

НАРК на основе предложений СПК утверждает наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации.

Далее СПК определяет перечень наименований квалификаций для каждого ЦОК, по которым ЦОК имеет право проводить оценку квалификации.

СПК уже приступили к работе по определению наименований квалификаций и требований к ним.

Независимая оценка квалификации – 5

Всем участникам этой работы со стороны профсоюзов надо быть крайне **внимательными при определении наименования квалификации, а также требований к квалификации, поскольку расширение перечня требований к квалификации или неверное наименование квалификации могут привести к необоснованным требованиям к соискателю и невозможности прохождения процедуры независимой оценки квалификации.**

Работа по определению наименований квалификаций и требований к ним требует внимания профсоюзов, как на уровне первичек, так и на региональном и отраслевом уровнях!!!

Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 1

С 1 января 2017 года у работодателя появится право определять необходимость направления работников **на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд** наряду с подготовкой работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительным профессиональным образованием.

Направление работников на прохождение независимой оценки квалификации возможно только с их письменного согласия и на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 2

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, **перечень необходимых профессий и специальностей**, в том числе **для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации**, должно **определяться работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов**.

Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 3

При направлении работодателем работника, как на профобучение или ДПО, так и **на прохождение НОК на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям,** установленным федеральными законами и иными НПА РФ**, с отрывом от работы за работником** должно **сохраняться место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы**. **Работникам, направляемым** на профобучение или ДПО, а также **на прохождение НОК с отрывом от работы в другую местность,** должна **производиться оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.**

Дополнения в Трудовой кодекс РФ по независимой оценке квалификации - 4

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки должно **осуществляться за счет средств работодателя**.

Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 1

Во-первых. Прохождение процедуры оценки квалификации, как для работника, так и для иных лиц, не является обязательным.

Во-вторых. Если гражданин не прошёл оценку квалификации и не имеет сертификата, подтверждающего его квалификацию центром оценки квалификации, то это не является основанием для отказа в принятии такого гражданина на работу или в снижении заработной платы такому работнику.

Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 2

В-третьих. Если работодатель принял решение о направлении работников своей организации на прохождение процедуры по оценке квалификации, то он должен составить перечень необходимых профессий и специальностей и направить его выборному органу первичной профсоюзной организации для того, чтобы учесть его мнение в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В-четвёртых. Работодатель должен предложить условия и порядок направления на независимую оценку квалификации, которые необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (а точнее, в дополнительном соглашении к нему). Целесообразнее устанавливать данные условия и порядок коллективным договором, чтобы профком первичной профсоюзной организации принимал участие в их согласовании.

Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 3

В-пятых. Если конкретному работнику работодатель предложил пройти независимую оценку квалификации, то работник может отказаться от её прохождения, обязательно в письменном виде, как это указано в статье 196 ТК РФ.

В-шестых. Отказ работника от прохождения независимой оценки квалификации не является основанием для увольнения, понижения в должности или для снижения заработной платы работника. Подобные последствия для работника могут возникнуть только, если будет установлено несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой на основании аттестации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Однако увольнение по данному основанию наступит только в том случае, если у работодателя нет вакансий или работы по соответствующей квалификации работника, а также нет нижестоящей вакантной должности или нижеоплачиваемой работы.

Правовые последствия для работника введения НОК в РФ - 4

В-седьмых. В случаях, когда работодатель направляет работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, то за работником должно будет сохраняться место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник для прохождения независимой оценки квалификации будет направлен в другую местность с отрывом от работы, то ему должна будет производиться оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В-восьмых. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки должна осуществляться за счет средств работодателя.

Федеральный закон «О независимой оценке квалификации»

(РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров)

Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) обеспечивает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности Нацсовета, СПК и ЦОК; подготавливает для Нацсовета предложения по наделению СПК полномочиями по организации проведения НОК по определённому виду профдеятельности, по прекращению таких полномочий; утверждает на основе предложений СПК наименования квалификаций и требования к квалиикации; осуществляет информирование и консультирование участников системы НОК.

ФНПР наряду с РСПП и Правительством Российской Федерации вошла в состав учредителей НАРК.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК) - 1

Национальный совет координирует работу, направленную на повышение качества профессионального образования:

- по приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами;

- по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования;

- по формированию системы независимой оценки профессиональной квалификации.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК) - 2

Национальный совет:
- организует разработку и актуализацию классификатора видов профессиональной деятельности.
- содействует международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций.
- создает советы по профессиональным квалификациям.

В Национальный совет входят 37 членов, из которых 5 представляют интересы профсоюзов (М.В.Шмаков, И.И.Мохначук, А.В. Тихомиров, А.И.Чекменев, Г.И. Меркулова).
Решения Национального совета в соответствии с положением принимаются большинством голосов членов совета, участвующих в заседании.

Рабочие группы Национального совета

Наименование рабочей группы Национального совета	Руководитель	Представители ФНПР
Рабочая группа по формированию советов по профессиональным квалификациям	А.Н. Шохин	М.В. Шмаков, О.В. Соколов (эксперт)
Рабочая группа по профессиональным стандартам	Ф.Т. Прокопов	А.В. Тихомиров, Т.А. Гончарова (эксперт), С.С. Есаулова (эксперт)
Рабочая группа по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров	А.Г. Свинаренко	А.В. Тихомиров. Эксперты: В.Н. Дудин, Н.В. Звягинцева, Е.И. Косаковская
Рабочая группа по поддержке лучших практик развития квалификаций и перспективным профессиям	Д.Н. Песков	Г.М. Юрова (эксперт), М.М.Укуев (эксперт)
Рабочая группа по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения	Я.И. Кузьминов	Т.В. Куприянова (эксперт), А.Л. Сафонов (эксперт)

Советы по профессиональным квалификациям (СПК)

Советы по профессиональным квалификациям являются постоянно действующими органами национальной системы профессиональных квалификаций, создаваемыми с целью формирования и развития систем профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности.

Национальный совет на сегодняшний день наделил полномочиями советов по профессиональным квалификациям 28 организаций.

Порядок наделения полномочиями советов по профессиональным утвержден решением Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 24.09.2014 г. №4)

Полномочия советов по профессиональным квалификациям

Осуществление в рамках определенного вида профессиональной деятельности следующие полномочия:

- проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;

разработка, применение и актуализация профессиональных стандартов;

- разработка, применение и актуализация отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;
- организация и координация деятельности по сертификации профессиональных квалификаций в соответствии с перечнем профессиональных стандартов и иными установленными квалификационными требованиями;
- участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Советы по профессиональным квалификациям: по состоянию на 27.09.2016 г. создано 28 СПК

Совет по профессиональным квалификациям **в наноиндустрии**	Совет по профессиональным квалификациям в **индустрии гостеприимства**	Совет по профессиональным квалификациям в **машиностроении**	Совет по профессиональным квалификациям в **автомобилестроении**	Совет по профессиональным квалификациям в **нефтегазовом комплексе**
Совет по профессиональным квалификациям **офисных специалистов и вспомогательных административных работников**	Совет по профессиональным квалификациям в области **информационных технологий**	Совет по профессиональным квалификациям в отрасли **судостроения и морской техники**	Совет по профессиональным квалификациям в **целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности**	Совет по профессиональным квалификациям в **электроэнергетике**
Совет по профессиональным квалификациям **в области сварки**	Совет по профессиональным квалификациям **финансового рынка**	Совет по профессиональным квалификациям в **строительстве**	Совет по профессиональным квалификациям в области **ракетно-космической деятельности /или промышленности/**	Совет по профессиональным квалификациям в сфере **атомной энергии**
Совет по профессиональным квалификациям в области **управления персоналом**	Совет по профессиональным квалификациям **в горно-металлургическом комплексе**	Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере **вертикального транспорта**	Совет по профессиональным квалификациям в **здравоохранении**	Совет по профессиональным квалификациям химического и **биотехнического комплекса**
СПК индустрии красоты; СПК в авиастроении; **СПК агропромышленного комплекса**	СПК в области **издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции**	СПКна **железнодорожном транспорте**	СПК в **жилищно-коммунальном хозяйстве**	СПК в области **фармации**

Позиция и действия ФНПР по элементам НСК

Позиция ФНПР по Национальному совету при Президенте РФ по профквалификациям

Формировать Национальный совет из представителей объединений работодателей и профессиональных союзов (их объединений или ассоциаций) на паритетной основе.

Одним из принципов регулирования социально-трудовых отношений, установленных в Трудовом кодексе РФ, является социальное партнерство, предусматривающие участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании таких отношений.

В соответствии с ТК РФ одним из принципов социального партнерства является равноправие сторон.

Действия ФНПР по порядку разработки и применения профстандартов

В октябре 2012 ФНПР направила замечания и предложения в проект постановления Правительства Российской Федерации «Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», на основании которых в правила включена процедура обязательного обсуждения проектов профстандартов с профессиональными союзами (их объединениями)

21.02.2013, 26.09.2014 профсоюзной стороной РТК направлены замечания к проектам приказов Минтруда России «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов» и «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта и макета профессионального стандарта

30.09.2014 в ФНПР направлены замечания к проекту приказа Минтруда России «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов»

Позиция ФНПР по методическим рекомендациям по разработке профстандартов

Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта носят **рекомендательный характер** по заполнению макета профессионального стандарта.

Нет унифицированного подхода к структуре профессионального стандарта. То есть, в одном профстандарте может быть описана только одна профессия, ранжированная по уровням квалификации. В другом профстандарте – две профессии. В третьем профстандарте может быть описано шесть и более профессий, которые объединены в одну обобщенную трудовую функцию.

Некоторые утвержденные профстандарты содержат несколько смежных профессий, требующих разработки абсолютно разных образовательных стандартов для подготовки специалистов.

Позиция ФНПР - 1 по методическим рекомендациям по применению профстандартов

Для определения перечня должностных обязанностей следует взять из профессионального стандарта перечень трудовых действий, соответствующий той трудовой функции, которая является определяющей при выборе должности.

Присвоение уровней квалификации работников производится на основе профессиональных стандартов путем сопоставления выполняемой работы с соответствующими трудовыми действиями в трудовых функциях в рамках одной обобщенной трудовой функции.

Присвоение или повышение уровня квалификации работника, состоящего в подразделении, должно производиться в зависимости от сложности и ответственности работы, которую работник может выполнять самостоятельно

Позиция ФНПР - 2 по методическим рекомендациям по применению профстандартов

Размер оклада, должностного оклада, тарифной ставки и другой фиксированной части заработной платы ранжируется по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемых трудовых действий, устанавливаемых в рамках одной обобщенной трудовой функции

Профессиональные стандарты применяются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

ФНПР направила в Нацсовет по профквалификациям предложение рассмотреть в 2016 году вопрос о совершенствовании макета профессионального стандарта, утвержденного приказом Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. №147н, а также о совершенствовании методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов, утвержденных приказом Минтруда России №170н от 29 апреля 2013 г. (09.02.2016)

Позиция ФНПР - 1 по макету профессионального стандарта

Содержание профессионального стандарта требует детальной проработки, **информацию о которой необходимо отразить в макете профессионального стандарта**

Дополнить макет профессионального стандарта следующими сведениями:

- Организация, предприятие, на базе которого осуществлялась апробация профессионального стандарта.
- Техническое и технологическое оборудование, которое применялось работником при осуществлении трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте.
- Технологические процессы, необходимые для выполнения работником трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте.
- Количество рабочего времени, которое было затрачено работником на выполнение каждого трудового действия по каждой трудовой функции.

Позиция ФНПР - 2 по макету профессионального стандарта

… - Результаты проведенных исследований по влиянию условий труда и трудовой функции, выполняемой работником, на изменение физиологического состояния работника за учетный период времени (неделю, месяц, год и более).
- Заключение физиолога.
- Заключение гигиениста.
- Заключение специалиста по охране труда.
- Приемы и методы организации труда, необходимые для осуществления трудовых действий для выполнения трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте.

Целесообразно рассматривать проект макета профессионального стандарта одновременно с усовершенствованными методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, взамен утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н.

Нормативная правовая база по развитию НСК, принятая в 2012-2015 гг. (3)

Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года №249 создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Принят федеральный закон от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - вступил в силу 1 июля 2016 года

В 2015 году сформирован Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности)

В 2015 году разработаны Методические рекомендации по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов

По состоянию на 09.03.2016 года Министерством труда и социальной защиты РФ утверждено 832 профессиональных стандартов

Нормативная правовая база по развитию НСК, принятая в 2016 г. (4)

Принят федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о НОК) – вступает в силу с 1 января 2017 года

Принят Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификации» - вступает в силу с 1 января 2017 года

Принято постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 года № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

По состоянию на 09.11.2016 года Министерством труда и социальной защиты РФ утверждено 832 профессиональных стандарта

Позиция ФНПР - 1 по деятельности советов по профессиональным квалификациям

Формировать советы по профессиональным квалификациям из представителей объединений работодателей и профессиональных союзов (их объединений или ассоциаций) на паритетной основе.
Установить единые принципы формирования советов по профессиональным квалификациям.

Советы по профессиональным квалификациям формируются: по одной профессии (Совет по управлению персоналом), нескольким профессиям (Совет в области сварки), по целой отрасли (Советы в сфере строительства, здравоохранения, железнодорожного транспорта, машиностроения), а также межотраслевые советы, например, Совет в сфере наноиндустрии

Позиция ФНПР - 2 по деятельности советов по профессиональным квалификациям

Делегировать советам по профквалификациям полномочия по разработке, рассмотрению, анализу, согласованию и контролю над исполнением документов по развитию систем квалификаций, а также по подготовке рекомендаций по разработке систем оплаты труда в соответствии с отраслевыми системами квалификаций, установлению дифференциации размеров заработной платы в зависимости от уровня квалификации работника, количества, качества, сложности и условий выполняемой работы

Провести инвентаризацию Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов – ОКПДТР, а также ЕТКС, ЕКС с целью выявления устаревших профессий и должностей; профессий и должностей, по которым требуется внести изменения в наименование и (или) содержание квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристик, а также по которым необходимо разработать профессиональные стандарты

Позиция ФНПР - 3 по деятельности советов по профессиональным квалификациям

Определить совместно с Национальным советом и с Министерством образования и науки Российской Федерации перечень профессиональных стандартов, по которым необходимо модернизировать или разработать федеральные государственные образовательные стандарты (образовательные стандарты)

Формировать отраслевые системы квалификаций и системы оплаты труда, состоящие из отраслевых уровней квалификаций, размеров ставок заработной платы и должностных окладов.

Разработать рекомендации по использованию отраслевых систем квалификаций с целью разработки систем оплаты труда в организациях и на предприятиях

Позиция ФНПР по структуре профстандартов
(рабочая группа по профстандартам)

Сформировать списки (перечни) профстандартов в соответствии с видами профессиональной деятельности на основе общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

Разрабатывать профессиональные стандарты на основе программ модернизации и создания новых рабочих мест с целью исключения сверхэксплуатации работника (интенсификации труда).

Унифицировать профессиональные стандарты в документы, содержащие информацию по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации

Профессиональный стандарт должен содержать исчерпывающую информацию о каждой трудовой функции, определяемой на основе организации (нормирования) труда: 1. Вид экономической деятельности; 2. Вид профессиональной деятельности; 3. Наименование и содержание профессии; 4. Сложность работы; 5.Ответственность работы; 6. Требования к уровню образования (обучения); 7. Требования к практическому опыту; 8. Требования к уровню квалификации; 9. Требования к необходимости сертификации; 10. Требования к месту работы и условиям труда; 11. Требования к режиму труда и отдыха.

Действия ФНПР по законопроекту «О независимой оценке квалификации»

(РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров)

ФНПР с 2013 года участвует в работе над проектом федерального закона «О независимой оценке квалификации», прошедшим множество редакций и имевшим разные наименования.

ФНПР направила восемь официальных заключений в адрес Минтруда России и Главного правового управления Президента РФ: от 30.12.2013, 08.09.2014, 15.10.2014, 16.12.2014, 22.04.2015, 29.05.2015, 10.12.2015, 17.02.2016.

Подготовлены и направлены поправки ко 2 чтению законопроекта «О независимой оценке квалификации» в мае 2016 года.

ФНПР высказала замечания к законопроекту, который рассматривался на заседании РТК 26.02.2016 и Национального совета 02.03.2016.

Позиция ФНПР -1 по законопроекту «О независимой оценке квалификации»

(РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров)

Проводить оценку квалификации соискателя на соответствие трудовым функциям профессионального стандарта, а не «положениям профессиональных стандартов», поскольку **трудовая функция является предметом трудового договора между работником и работодателем.**

Положения профессиональных стандартов в целях оценки квалификации работника использовать недопустимо, поскольку **не определен порядок формирования положений** профессиональных стандартов, а формирование их без единого подхода из различных трудовых функций как одного профессионального стандарта, так и нескольких, приведет к интенсификации труда работника.

Позиция ФНПР -2 по законопроекту «О независимой оценке квалификации»

(РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров)

Профессиональное образование и профессиональное обучение в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и формирование федеральных государственных образовательных стандартов должны осуществляться в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами, а не положениями профессиональных стандартов.

Формирование **положений профессиональных стандартов из разных профстандартов** приведет к тому, что для получения оценки **по одной квалификации** работнику потребуется получение нескольких видов профессионального образования или профессионального обучения (то есть учиться до конца жизни, чтобы стать кем-то).

Проект постановления Правительства РФ «Об обязательности применения профстандартов…» - март 2016 года

Минтруд России разработал проект постановления, который носит название «Особенности применения профессиональных стандартов **в части требований, обязательных для применения** государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

Действия ФНПР по проекту постановления Правительства РФ «Об обязательности применения профстандартов…» в марте 2016 года

ФНПР 08.02.2016 года направила в адрес Минтруда России заключение на проект постановления на 8 листах. Проект постановления рассматривался на заседании Национального совета 02.03.2016, на котором члены Нацсовета (кроме представителей ФНПР) поддержали документ.

На заседании РГ №3,7 РТК 15.03.2016 представители ФНПР высказали замечания и предложения по проекту документа, без учета которых не согласовали проект постановления.

18 марта 2016 года на совещании в Минтруде России представители ФНПР обсудили новую редакцию документа и предложили **исключить из проекта постановления нормы об использовании профстанадртов в регулировании трудовых отношений** (при установлении трудовых обязанностей, разработке должностных инструкций и т.п). К заседанию РТК 29.03.16 будет представлен новый документ.

Позиция ФНПР – 1 по проекту постановления Правительства РФ «Об обязательности применения профстандартов…» (март 2016 г.)

В соответствии со ст. 56 ТК РФ на работника возлагается обязанность выполнять только **одну трудовую функцию**, которая должна быть определена трудовым договором. Также в соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовая функция – **работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы**.

Это означает, что любое расширение трудовых обязанностей (как за счет трудовых действий, трудовых функций из других обобщенных трудовых функций одного профстандарта так и за счет трудовых функций из других профстандартов) **в связи с применением профессионального стандарта** означает поручение работнику **дополнительной работы** к уже установленной трудовым договором трудовой функции. Если работник только принимается на работу, то ему должна быть установлена для выполнения одна трудовая функция. Все остальные трудовые функции и трудовые действия, следует квалифицировать также как дополнительную работу для работника.

Позиция ФНПР – 2 по проекту постановления Правительства РФ «Об обязательности применения профстандартов…» (март 2016 г.)

Поручение работнику трудовых функций или трудовых действий из других обобщенных трудовых функций **одного профстандарта** по одной профессии сверх трудовой функции, установленной трудовым договором, является дополнительной работой, которая в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ должна быть оформлена в виде **расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, совмещения профессий (должностей)**. За выполнение такой дополнительной работы в соответствии со ст. 151 ТК РФ работнику устанавливается **дополнительная оплата труда**.

Если же в обязанности работника включаются обязанности из трудовых функций **другого профстандарта** по иной профессии сверх установленной трудовым договором, то такая дополнительная работа должна быть оформлена как **совместительство**, что предусмотрено ст. 60.1 ТК РФ.

За выполнение такой дополнительной работы **оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или других условиях, определенных трудовым договором**.

Результат действий ФНПР – 1: Минтруд подготовил новый проект ПП РФ «Об обязательности применения профстандартов…» в апреле 2016 года

1. Государственным внебюджетным фондам РФ, федеральным государственным учреждениям и унитарным предприятиям, а также госкорпорациям, госкомпаниям и хозяйственным обществам, более 50 % акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности РФ:

а) разработать и утвердить планы-графики по внедрению ПС, предусмотрев в них: количество и наименования ПС, планируемых к применению; определение необходимости профподготовки и (или) ДПО работников на основе анализа квалификационных требований ПС; численность работников, для которых необходима профопдготовка и (или) ДПО, и сроки обучения по годам, исходя из финансовых возможностей организации; определение должностей (профессий) в организации, по которым необходима разработка ПС и направление соответствующих предожений в ФОИВ в соответствующей сфере;

б) ежегодно, не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным периодом, представлять в соответствующий ФОИВ отчет о результатах выполнения мероприятий в соответствии с утвержденным графиком.

2. Определение требований ПС, обязательных к применению осуществлять в соответствии с ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, согласно которой, если ТК РФ, другими ФЗ, иными НПА РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, ПС в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Результат действий ФНПР – 2: Минтруд подготовил новый проект ПП РФ «Об обязательности применения профстандартов…» в апреле 2016 года

При применении ч.1 ст. 195.3 ТК РФ под иными НПА РФ имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы ФОИВов, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер. В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

В случаях, если согласно ТК РФ или иным ФЗ выполнение работ по должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то согласно статьи 57 ТК РФ наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или ПС.

В остальных случаях ПС носят рекомендательный характер.

3. ФОИВам ежегодно не позднее 30 марта года, следующего за отчетным периодом, представлять в Минтруд РФ сводный отчет о результатах внедрения ПС подведомственными государственными организациями.

4. Органам исполнительной власти субъектов РФ, органамместного самоуправления рекомендовать организовать работу по внедрению ПС в соответствии с настоящим постановлением.

5. Минтруду РФ давать разъяснения по вопросам применения настоящего постановления.

6. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2016 года.

Позиция Правительства РФ и РСПП по применению профессиональных стандартов

Представители Минтруда России считают, что **все нормы законодательства** о выполнении дополнительной работы в виде совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или совместительства со всеми гарантиями работнику **проектом постановления не предполагалось отменять**.

Однако в тексте проекта постановления *при включении в обязанности работника трудовых функций из других обобщенных трудовых функций одного профстандарта или из трудовых функций других профстандартов* **нет рекомендаций устанавливать повышенный размер оплаты труда работнику в случае поручения работнику работодателем дополнительной работы**.

В предложенной редакции проект постановления существенно ухудшит положение работников, увеличив объем дополнительной работы или уменьшив причитающуюся заработную плату.

Позиция Правительства РФ и РСПП по применению профессиональных стандартов

В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 9 февраля 2004 г. №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» в процессе совершенствования организации труда, внедрения технических средств, проведения мероприятий по увеличению объема выполняемых работ **возможно расширение круга обязанностей работника по сравнению с обязанностями, установленными соответствующими квалификационными характеристиками.**

При этом не учитывается, что в соответствии с тем же Постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. №9 работнику может быть поручено выполнение **должностных обязанностей**, **только** родственных по содержанию работ, равных по сложности и **выполнение которых не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования**

Квалификация – 1

Определение **квалификации работника** внесено в декабре 2012 года статьей 195^1 в Трудовой кодекс РФ и звучит как – **уровень** знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Определение ФНПР:

КВАЛИФИКАЦИЯ работника - это знания, умения, навыки, необходимые для выполнения конкретной трудовой функции в рамках трудовой деятельности

Квалификация – 2

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195[1] ТК РФ).

С 1 июля 2016 года новое определение:

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, **в том числе для выполнения определенной трудовой функции.**

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (1)

- ФНПР считает, что **целью** Национальной системы квалификаций должно являться обеспечение баланса спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, а также развитие человеческого капитала и экономический рост.
- Достижению цели должна способствовать **взаимосвязь всех элементов системы**: профессиональных стандартов, образовательных стандартов, уровней квалификаций, отраслевых систем квалификаций, отраслевых систем оплаты труда и других.
- России сегодня необходима обновлённая система: Национальная система квалификаций, элементы которой должны быть взаимосвязаны между собой.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (2)

- 1). Государственные стратегические документы страны должны быть взаимосвязаны между собой и содержать эффективные мероприятия по созданию условий для создания и модернизации достойных рабочих мест.
- 2). Правительство РФ совместно с социальными партнерами должно осуществлять долгосрочный прогноз потребности в рабочих местах по отраслям и регионам с учётом их технического и технологического оснащения.
- 3). На основании прогнозных и плановых показателей осуществлять планирование потребности обеспечения трудовыми ресурсами создаваемых и модернизируемых рабочих мест в профессионально-квалификационном разрезе.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (3)

- 4). Советам по профессиональным квалификациям следует проанализировать структуру и содержание классификаторов и справочников профессий, таких как ОКПДТР, ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) и ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и др. служащих).
- Сформировать перечни отраслевых и сквозных профессий из вышеуказанных справочников, по которым необходимо разработать профессиональные стандарты. Возможно, часть тарифно-квалификационных и квалификационных характеристик сгруппировать и перенести в профессиональные стандарты с незначительными изменениями.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (4)

- 5). Деятельность, как Национального совета, так и отраслевых советов по профессиональным квалификациям, должна быть направлена на осуществление взаимосвязи отраслевых систем квалификаций и всех элементов Национальной системы квалификаций.
- 6). Советы по профессиональным квалификациям должны формироваться из равного числа представителей сторон социального партнерства: органов государственной власти, профсоюзов и работодателей.
- 7). Советы по профессиональным квалификациям должны формироваться по отраслевому принципу. Представители профсоюзов должны входить в состав советов по профессиональным квалификациям в соответствии с видами экономической деятельности, к которым относятся их члены профсоюза.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (5)

- 8). Профстандарты необходимо разрабатывать по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации. Затем профстандарты следует объединять по видам профессиональной деятельности в зависимости от вида экономической деятельности. При разработке профстандартов следует учитывать, что одному образовательному стандарту должен соответствовать один профессиональный стандарт.
- 9). Структура профстандарта должна быть единой для всех профстандартов.
- 10). Макет профстандарта следует скорректировать в соответствии с единой структурой.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (6)

11). Методические рекомендации по разработке профстандарта должны содержать описание всего процесса его разработки:

- - критерии отбора организаций, предприятий, на базе которых будет осуществляться наблюдение за трудовыми действиями работника с целью формирования трудовой функции профстандарта;
- - обоснование выбора технического и технологического оборудования, которое должно применяться, а также технологических процессов, необходимых для выполнения работником трудовых действий;
- - установление принципов формирования профстандарта (по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации) и описание процесса объединения трудовых действий в трудовую функцию, трудовых функций в обобщенную трудовую функцию, обобщенных трудовых функций в один профессиональный стандарт;
- - методы хронометрирования рабочего времени, которое затрачивается работником на выполнение каждого трудового действия по соответствующей трудовой функции;

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (7)

11)…

- обоснование подбора трудовых действий для объединения их в одну трудовую функцию;
- - принципы и описание специалистами по охране труда, физиологии и гигиене труда проведённых исследований влияния условий труда и каждой трудовой функции, выполняемой работником, на изменение физиологического состояния работника за учетный период времени (неделю, месяц, год и более);
- - оценка рисков несчастного случая при выполнении трудовой функции профессионального стандарта;
- - описание приемов и методов организации труда, необходимых для осуществления трудовых действий для выполнения каждой трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте;
- - организация, сроки и этапы проведения апробации профстандарта.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (8)

- 12). Необходимо разработать единый порядок применения профессиональных стандартов в трудовых отношениях во всех видах профессиональной деятельности.
- 13). Методические рекомендации по разработке федеральных государственных образовательных стандартов или образовательных стандартов должны соответствовать новой структуре профессиональных стандартов.
- 14). Все ранее разработанные профстандарты необходимо проанализировать на предмет соответствия их новым документам и при необходимости скорректировать их.
- 15). Внести необходимые изменения в действующую нормативную правовую базу с целью обеспечения взаимосвязи всех элементов Национальной системы квалификаций.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (9)

- 16). В рамках советов по профессиональным квалификациям профсоюзам следует настаивать на разработке отраслевых систем квалификаций и соответствующих рекомендаций по установлению систем оплаты труда в организациях и на предприятиях с дифференциацией величины должностного оклада или ставки заработной платы по уровням квалификации.
- 17). Оценку квалификации соискателя с последующей сертификацией его квалификации необходимо использовать для оценки неформального образования или внутрифирменного профессионального обучения. При этом сертификат об оценке квалификации не должен заменять документы об образовании и/или о квалификации, а приравниваться к ним.

Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках Национальной системы квалификаций России в течение 2010-2016 годов (10)

- 18). Разработать научно-методическую базу, на основании которой будет осуществляться оценка уровня квалификации соискателя; определить финансовую и территориальную доступность центров оценки квалификации для желающих пройти процедуру оценки квалификации; осуществлять повышение квалификации экспертов в сфере оценки квалификации. Рассмотреть возможность осуществления оценки квалификации на базе региональных учреждений государственной службы занятости.
- 19). Проводить обсуждение в рамках Российской трехсторонней комиссии всех документов по Национальной системе квалификации с целью выработки единой концепции по её развитию.

Основные задачи профсоюзов: № 1

Разъяснять членам профсоюза позицию ФНПР по всем элементам Национальной и отраслевых систем квалификаций

Основные задачи профсоюзов: № 2

Устанавливать коллективным договором или отраслевым соглашением условия и порядок подготовки работников (профобразование и профобучение) и ДПО, а также независимой оценки квалификации

Основные задачи профсоюзов: № 3

Осуществлять контроль за правильностью оформления трудовых договоров при установлении или изменении трудовых функций

Основные задачи профсоюзов: № 4

Участвовать в заседаниях аттестационных комиссий с целью предотвращения необоснованных увольнений членов профсоюза или перевода их на другую работу

Основные задачи профсоюзов: № 5

Предупреждать соглашательство членов профсоюза на изменение трудовой функции в случаях, если при применении ПС работодатель поручает работнику работу сверх установленной в трудовом договоре

Основные задачи профсоюзов: № 6

Предотвращать попытки работодателя интенсифицировать труд работника под предлогом применения ПС в организации

Основные задачи профсоюзов: № 7

Предотвращать попытки работодателя увольнять работников или изменять условия трудового договора в части снижения оплаты труда под предлогом применения ПС в организации

Основные задачи профсоюзов: № 8

Не допускать изменения должностных обязанностей в сторону их увеличения по одним и тем же профессиям и должностям для вновь принятых работников при применении ПС в организации

Основные задачи профсоюзов: № 9

Инициировать и принимать активное участие в разработке отраслевых систем квалификаций и оплаты (премирования) труда на уровне отрасли и организации с обязательным установлением минимальных ставок заработной платы, минимальных окладов по уровням квалификации в зависимости от квалификации работника, количества, качества, сложности и ответственности выполняемой работы

Основные задачи профсоюзов: № 10

Устанавливать системы оплаты труда соглашениями или коллективными договорами

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Контакты:

Косаковская Елена Ивановна –
заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнёрства Аппарата ФНПР, Москва

Телефон приёмной: (495) 938-84-65
Телефон прямой: (495) 938-70-19
Факс: (495) 938-88-23