

Профессиональные стандарты – теория и практика применения

От разработки до внедрения

Денис Карандашев

<http://hr-praktika.ru>

«В руках государства система профессиональных стандартов призвана стать одним из главных инструментов модернизации экономики, обеспечения высокого качества жизни людей через достойно оплачиваемый высокопродуктивный производительный труд»

из выступления Президента Российской Федерации на совещании 09 декабря 2013 года, посвященном вопросам разработки профессиональных стандартов.

Требования к квалификации в Трудовом Кодексе

**Статьи Трудового Кодекса,
регулирующие требования к квалификации работников –
65, п.3 ст. 81, ст. 84, 195.1,2,3, 57**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Комментарий к ст. 65 ТК РФ

Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить соответствующий документ об образовании (специальности, квалификации), например диплом врача.

В необходимых случаях и с учетом специфики выполняемой работы работодатель вправе потребовать от поступающего дополнительные документы, если это предусмотрено федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Следует подчеркнуть, что **в ч. 2 ст. 65 речь идет о нормативных правовых актах только федерального уровня** и их перечень ограничен. Это федеральные законы, указы Президента РФ или постановления Правительства РФ. В связи с этим не могут быть установлены требования о дополнительных документах при приеме на работу, например, законом субъекта РФ или постановлением (приказом) министерства (пусть даже федерального уровня)

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой [статьи 77](#) настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

(в ред. Федерального [закона](#) от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными [законами](#) ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

Комментарий к п. 3 ст. 81 ТК РФ – увольнение по результатам аттестации

В случае когда по результатам проведения аттестации комиссией установлено несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор может быть расторгнут согласно пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

В пункте 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 указано, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Таким образом, чтобы увольнение по данному основанию было признано законным, необходимо чтобы документы, представленные в аттестационную комиссию и подтверждающие недостаточность квалификации работника, содержали объективную и достоверную информацию. Это могут быть справки или докладные записки о невыполнении работником норм труда без уважительных причин, акты о выпуске брака, протоколы о несвоевременном или некачественном выполнении работником заданий и допущенных работником в процессе работы нарушений и ошибках.

Если судом будет установлено, что содержание протокола заседания аттестационной комиссии во взаимосвязи с другими представленными работодателем доказательствами не дает оснований для подтверждения факта несоответствия работника занимаемой должности, то увольнение не может быть признано законным и обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе (например, Апелляционное определение Омского областного суда от 22.04.2015 по делу № 33-2611/2015).

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ)

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

(абзац введен Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено **по вине работника**, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Требования к квалификации не имеют обратной силы

Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 03.07.2016 N 239-ФЗ)

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными [законами](#), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

ПРИКАЗ**от 25 октября 2010 г. N 921н****О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ
В ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ЕДИНОГО КВАЛИФИКАЦИОННОГО СПРАВОЧНИКА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

В соответствии с [пунктом 5.2.52](#) Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2005, N 2, ст. 162; 2006, N 19, ст. 2080; 2008, N 11 (I ч.), ст. 1036; N 15, ст. 1555; N 23, ст. 2713; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5618; 2009, N 2, ст. 244; N 3, ст. 378; N 6, ст. 738; N 12, ст. 1427, 1434; N 33, ст. 4083, 4088; N 43, ст. 5064; N 45, ст. 5350; 2010, N 4, ст. 394; N 11, ст. 1225; N 25, ст. 3167; N 26, ст. 3350; N 31, ст. 4251; N 35, ст. 4574), приказываю:

[Пункт 8](#) Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 9 февраля 2004 г. N 9 "Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Минюстом России 9 марта 2004 г. N 5628), изложить в следующей редакции:

"8. Лица, не имеющие специальной подготовки 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."

История профессиональных стандартов в России

История профессиональных стандартов в России

В настоящее время введено в действие около 1087 профессиональных стандартов,

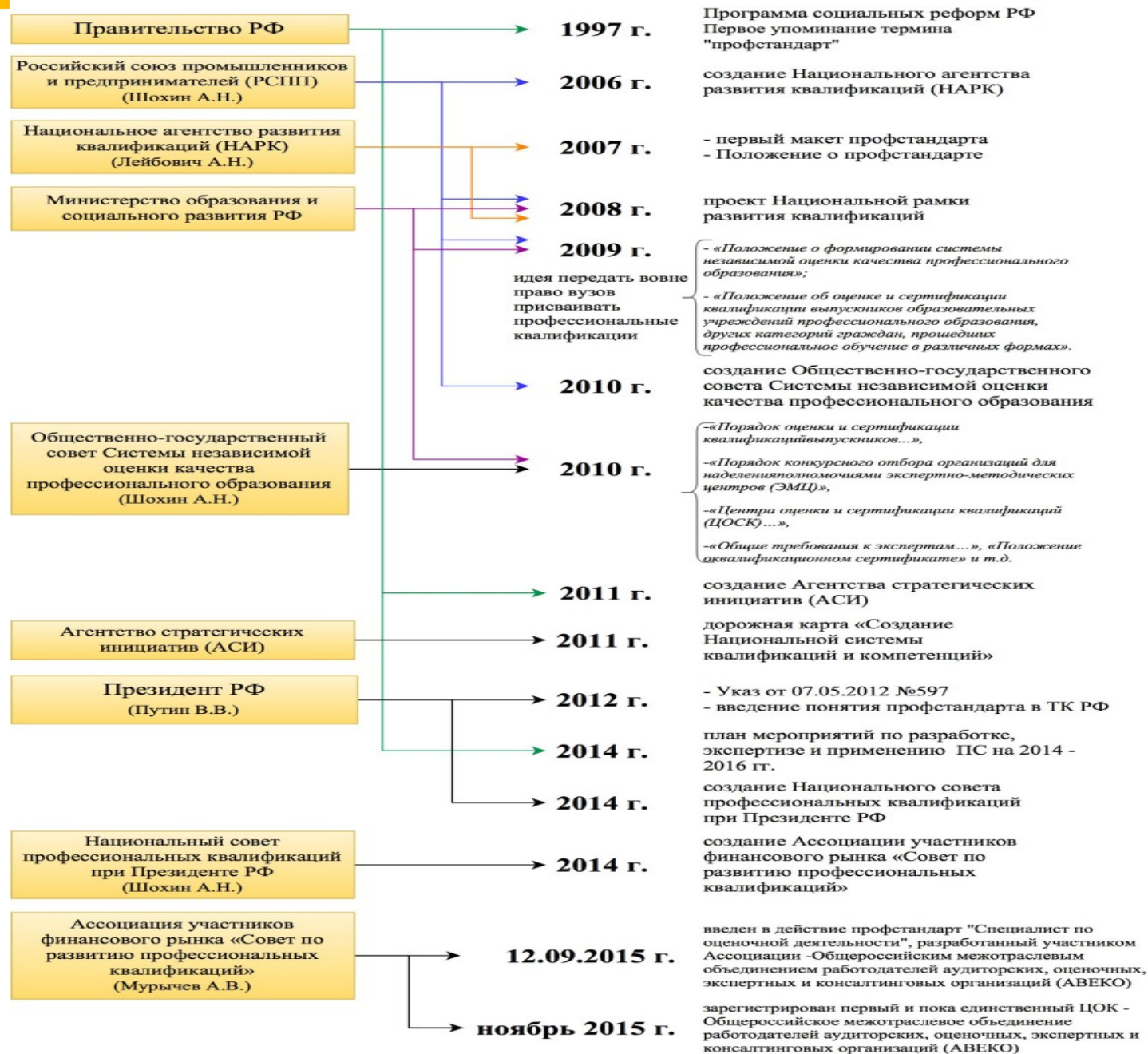
в 2015 году введено в действие 508 профессиональных стандартов,

в 2014 году было введено в действие 129 профессиональных стандартов,

в 2013 – 3 профессиональных стандарта.

3 июля 2016 года принят Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации», который вступил в силу 01 января 2017 года

История



Профессиональные стандарты 1997

1997 году – в документе под названием [«Программа социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов»](#), представлявшем собой приложение к Постановлению Правительства РФ №222, подписанное 26 февраля 1997 года Виктором Черномырдиным.

Согласно Постановлению, федеральные министерства и ведомства, в ведении которых находилось регулирование отдельных отраслей российской экономики, также включили в свои программы разработку профессиональных стандартов, но по разным причинам, в т.ч. объективным, задача ни в одной из отраслей выполнена не была.

3. Мероприятия в области усиления механизмов государственного воздействия на структуру и качество кадров:

введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников;

Профессиональные стандарты 2006

2006 году на базе Российского союза промышленников и предпринимателей появилось Национальное агентство развития квалификаций, силами которого в 2007 г. был разработан первый макет профессионального стандарта. Тогда же было заключено Соглашение о сотрудничестве РСПП и Минобрнауки.

Профессиональные стандарты 2007-2008

2007 г. был разработан первый макет профессионального стандарта. Тогда же было заключено Соглашение о сотрудничестве РСПП и Минобрнауки РФ.

В 2007-2008 гг. в России началось обсуждение проекта Национальной рамки квалификаций РФ и появились первые профессиональные стандарты (прежде всего, в области ИТ).

2007-2008 гг. тематикой профессиональных стандартов всерьёз занимались и специалисты НИИ труда и социального страхования, подготовившие нормативные акты, определяющие принципы разработки и механизм взаимодействия участников процесса.

Оперативное и методическое руководство разработкой профессиональных стандартов должно было осуществлять Минздравсоцразвития РФ, а для более полного учёта мнений и позиций всех заинтересованных сторон должен был быть создан Национальный совет, объединяющий на добровольной основе представителей федеральных органов исполнительной власти, научных и образовательных организаций, общероссийских объединений работодателей и профсоюзов.

По мнению экспертов, речь должна была идти всего лишь о модернизации системы существующих квалификационных справочников (ЕТКС)

Профессиональные стандарты 2009

В 2009 году появляется Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.11.2009 №874 «О Межведомственной рабочей группе по разработке профессиональных стандартов (квалификационных требований) к должностям работников высокотехнологичных отраслей экономики». Первоочередной задачей деятельности рабочей группы становится определение методологических подходов к разработке профстандартов.

Профессиональные стандарты 2010

В марте 2010 года на сайте Минздравсоцразвития был опубликован для широкого обсуждения проект документа о квалификационных характеристиках – для широкого обсуждения, разработанный НИИ Труда.

НИИтруда предлагало модернизировать уже существующий Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), подчеркивая его преимущества: интегрированность в систему трудового законодательства, связь с действующим нормативно-правовым полем и образовательной системой.

31 августа 2010 прошло совместное заседание Государственного совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, посвященное развитию профессионального образования.

Во вступительном слове президент страны Дмитрий Медведев заявил: *«Бизнес-сообщество должно формировать профессиональный заказ на будущих специалистов. Для этого необходимо завершить разработку профессиональных стандартов, создать систему обязательной общественно-профессиональной экспертизы, обеспечить рынок высококвалифицированными кадрами, теми кадрами, которые по-настоящему интересны рынку, которые реально востребованы работодателями и которые, конечно, подготовлены для участия в модернизации нашей экономики».*

Выступавший на этом же заседании глава группы ОНЭКСИМ Михаил Прохоров поднял проблему отсутствия в стране национальной системы квалификаций и отметил, что по современному ЕТКС рабочих профессий в России больше 7 тысяч, а по стандартам развитых стран можно уложиться в список из 600-800. Прохоров отметил также, что работа по составлению нового справочника уже начата РСПП совместно с Минздравсоцразвития и будет завершена в I квартале 2012 года.

Профессиональные стандарты 2010

Выступавший на этом же заседании глава группы ОНЭКСИМ Михаил Прохоров поднял проблему отсутствия в стране национальной системы квалификаций и отметил, что по современному ЕТКС рабочих профессий в России больше 7 тысяч, а по стандартам развитых стран можно уложиться в список из 600-800. Прохоров отметил также, что работа по составлению нового справочника уже начата РСПП совместно с Минздравсоцразвития и будет завершена в I квартале 2012 года.

По итогам заседания в сентябре 2010 года появился перечень поручений Президента РФ, согласно которому были установлены сроки подготовки современного справочника с (I квартал 2012 г.) и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях (1 августа 2012 года).

Профессиональные стандарты 2011

Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части определения понятия профессиональных стандартов, порядка их разработки, утверждения и применения)» появился в октябре 2011 года. От РСПП к документу был добавлен комментарий – предложение об окончательном переходе от единого тарифно-квалификационного справочника работ и рабочих профессий (ЕТКС) к внедрению национальных профессиональных стандартов (НПС).

В 2011 году Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (АСИ), приступившее к разработке дорожной карты «Создания национальной системы квалификаций и компетенций» (ДК НСКК).

Профессиональные стандарты 2012

13 февраля 2012 г. в «Комсомольской правде» выходит предвыборная статья Владимира Путина под названием «Строительство справедливости. Социальная политика для России», где Путин высказывается довольно резко и недвусмысленно: «Мы ещё в 2006 году договаривались с объединениями предпринимателей, что они возьмут на себя создание системы профессиональных квалификаций. К сожалению, результаты очень скромные. За 5 лет утверждено всего 69 стандартов», - сетует премьер-министр и продолжает: «По всей видимости, мы переоценили степень интереса крупных корпораций к национальной системе квалификаций, открытой для малого и среднего бизнеса, значит, надо решать это как общенациональную задачу, подключив все ресурсы государства. Предлагаю, чтобы правительство до конца 2012 года совместно с предпринимательскими и профессиональными ассоциациями, с ведущими университетами страны приняло Национальный план развития профессиональных стандартов и создания открытой базы данных членов профессиональных ассоциаций».

В соответствии с выраженным намерением Путина сделать разработку профессиональных стандартов задачей государственного масштаба, тема нашла отражение в знаменитых майских указах 2012 года, вслед за которыми был утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы и принят соответствующий [Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ России от 30 ноября 2012 г. № 565](#) «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах».

Профессиональные стандарты 2013

Силами экспертов Минтруда был подготовлен и утверждён очередной макет профессионального стандарта и выработаны нормативные документы, методические рекомендации и т.д. Иными словами, к старту разработки стандартов на сей раз подготовились тщательно и всерьёз. Но что-то снова пошло не так. Несмотря на то, что на разработку стандартов были выделены немалые бюджетные средства (стоимость каждого лота на разработку профессионального стандарта составляет 600 тысяч рублей), первые стандарты были приняты приказами министерства и направлены в Минюст России только 30 октября 2013 года. Понимая, что сроки разработки катастрофически срываются, Президент России предпринял попытку выстроить систему практически заново. 9 декабря 2013 года Владимир Путин провёл [совещание по вопросам разработки профессиональных стандартов](#), где тезисно обозначил ряд ключевых направлений, на которые следует обратить внимание: необходимость обеспечения качества и востребованности разрабатываемых стандартов, ориентации на перспективные потребности экономики, обязательная экспертиза профессионального сообщества. Глава государства предложил также создать национальный классификатор профессиональной деятельности. По мнению Путина, система классификаций должна стать ориентиром для системы профессионального образования, объединив профессиональные стандарты и отраслевые квалификационные требования со стандартами образовательными. 12 декабря 2013 года в ежегодном Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Владимир Путин поставил задачу создать Национальный совет профессиональных квалификаций для разработки профстандартов, по-настоящему востребованных экономикой страны и отечественным бизнесом.

Профессиональные стандарты 2014

22 января министр Максим Топилин на заседании Генсовета «Деловой России» призвал бизнес-сообщество принять участие в формировании программ, способствующих созданию высокопроизводительных рабочих мест, в обсуждении законопроекта, касающегося создания системы непрерывного образования, и в разработке профстандартов, причём на платной основе.

Заместитель министра труда и социальной защиты РФ Любовь Ельцова в конце марта 2014 года сообщила, что закончена работа лишь над 32 стандартами из 800 (кстати, интересно, куда пропали те 69 стандартов, о которых говорилось в 2013 году). В связи с низкой активностью работодателей Минтруда было принято решение полностью изменить формат разработки профстандартов и выделить на разработку Российскому союзу промышленников и предпринимателей около 140 миллионов рублей из федерального бюджета.

Из выступления Владимира Путина 14 февраля на встрече с главой РСПП Александром Шохиним: *«Принципиальная роль в качественном развитии экономики принадлежит новым профессиональным стандартам. Они должны задать требования к квалификации каждого специалиста. Но они работают только в том случае, если будут востребованы самим бизнесом. Их подготовка должна идти с участием самих профессиональных сообществ»*.
«Я предлагаю создать Национальный совет профессиональных квалификаций», - продолжил глава государства. – «За два года совет должен утвердить весь пакет новых профессиональных стандартов».

31 марта вышло Постановление Правительства № 487-р, утверждающее [комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы](#)

, а 16 апреля Президент страны подписал Указ о создании Национального совета профессиональных квалификаций при Президенте РФ.

Участники проекта «Профстандарты»

Ссылки на организации, участвующие в подготовке профессиональных стандартов

<http://nark.ru/> - Национальное агентство развития квалификаций

<http://nspkrf.ru/> - Национальный совет по профессиональным квалификациям

<http://nspkrf.ru/soveti.html> - список советов по профессиональным квалификациям

http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/ - Совет по профессиональным квалификациям в строительстве

<http://profstandart.rosmintrud.ru/> - профстандарты на сайте министерства труда

<http://www.niitruda.ru/> - научно- исследовательский институт труда и социального страхования

Агентство стратегических инициатив

АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ

 Регистрация

 Личный кабинет

 Поиск

- О нас
- Новости
- Инициативы
- Проекты
- Медиа
- Для СМИ
- Контакты



УЛУЧШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В РОССИИ

развитие инфраструктуры и устранение административных

«Дорожные карты» Национальной предпринимательской инициативы – практика правоприменения

Агентство стратегических инициатив

АГЕНТСТВО СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ
✓ Регистрация
👤 Личный кабинет
🔍 Поиск

О нас	Новости	Инициативы	Проекты	Медиа	Для СМИ	Контакты
Улучшение инвестиционного климата	Инвестиционный лифт	Кадровое обеспечение экономики	Национальная технологическая инициатива	Дополнительное образование детей	Новое качество жизни лиц с ОВЗ	Предпринимательство в социальной сфере
WorldSkills	Дуальное образование	Глобальное образование	Открытый отбор	Институт развития лидеров	БРИКС	

[Об инициативе](#)
[Системные проблемы](#)
[Организация работ](#)
[Комментарии](#)

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА

АСИ – организация чемпионатов WorldSkills

world skills hi-tech

worldSkills hi-tech

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЧЕМПИОНАТ СКВОЗНЫХ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПО МЕТОДИКЕ WORLDSKILLS

hitech.worldskills.ru www.facebook.com/hitechwsr

0+

Итоги Финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2016

Итоги Финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) 2016

WORLDSKILLS

– это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

УЧРЕДИТЕЛИ WSR

НОВОСТИ

все события



Подведены итоги корпоративного чемпионата Группы ЧТПЗ по стандартам WorldSkills

Подведены результаты отборочного тура к ежегодному национальному чемпионату сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (WorldSkills Hi-Tech). В [...]



Космонавты МКС поприветствовали конкурсантов и экспертов корпоративного чемпионата ракетно-космической отрасли по стандартам WorldSkills


Российский состав Международной космической станции в лице Юрия Маленченко, Олега Скрипочки и Алексея Овчинина обратились с приветственным словом [...]



Завершен отраслевой чемпионат IEK по стандартам WorldSkills

Отраслевой чемпионат по компетенции «Электромонтажные работы»

Национальный совет по профессиональным квалификациям



**НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ**


ПОИСК...
О НАЦИОНАЛЬНОМ СОВЕТЕ • ПОЛОЖЕНИЕ О НАЦИОНАЛЬНОМ СОВЕТЕ • СОСТАВ СОВЕТА • НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

НОВОСТИ
ЗАСЕДАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО СОВЕТА
ДОКУМЕНТЫ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ
РАБОЧИЕ ГРУППЫ

СОВЕТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
• КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ ПРОВЕЛ ПЕРВОЕ ЗАСЕДАНИЕ В ЭТОМ ГОДУ
02.03.2016



ПРЕЗИДЕНТ РОССИИ ВЛАДИМИР ПУТИН ПРОВЁЛ СОВЕЩАНИЕ С ЧЛЕНАМИ ПРАВИТЕЛЬСТВА, В КОТОРОМ ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ НАЦИОНАЛЬНОГО СОВЕТА АЛЕКСАНДР ШОХИН

13 января 2016 года Президент Российской Федерации Владимир Путин провел совещание с членами Правительства РФ, в...

СОСТОЯЛСЯ ВСЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ. ПРАКТИЧЕСКИЕ ШАГИ СИСТЕМНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ»

10 декабря 2015 года в Москве прошел Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России. Практические шаги системных...

НОВОСТИ


ЗАКОНОПРОЕКТ «О НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ» ВНЕСЕН В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ДУМУ

[ПОДРОБНЕЕ](#)

ПРАВИТЕЛЬСТВОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ УТВЕРЖДЕНА НОВАЯ РЕДАКЦИЯ ПРАВИЛ РАЗРАБОТКИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

[ПОДРОБНЕЕ](#)

ФОТОМАТЕРИАЛЫ



ДОКУМЕНТЫ

РАБОЧИЕ ГРУППЫ

ВХОД



- ОБ ОРГАНИЗАЦИИ
- НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
- ОБУЧЕНИЕ
- ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР



КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ



Тел. (495) 917-70-93
(495) 917-72-40
105064, Москва,
ул. Земляной вал, д. 34
info@niitss.ru

Услуги и консультации

Профессиональные стандарты

Найти

СЕМИНАРЫ

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Минтруда России организует серию научно-практических семинаров, которые будут проведены Д.Э.Н., профессором Роиком В.Д. в мае - июне 2016 г. [подробнее...](#)

ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ

Научно-исследовательский институт труда и социального страхования - ведущий научно-исследовательский, экспертно-аналитический, консультационный и образовательный центр, проводящий прикладные и фундаментальные исследования по вопросам социальной политики и трудовых отношений - занятости, оплаты труда, социального страхования, пенсионного обеспечения, государственной службы, социального партнерства, нормирования труда.

Многолетний опыт работы и сложившийся коллектив, позволяет решать разнообразные прикладные задачи. Институт разрабатывает рекомендации, вырабатывает и реализует комплексные решения в профильных областях, предоставляет консультации по профильным вопросам на федеральном, региональном, отраслевом и корпоративном уровнях.

НОВОСТИ

16.05.2016 Госдума России одобрила в первом чтении законопроекты, направленные на создание системы независимой оценки квалификаций

11.04.2016 Госпрограмма «Безопасный труд» на 2018-2025 годы будет обсуждена на Всероссийской неделе охраны труда

28.03.2016 Министр Максим Топилин: Решений по повышению пенсионного возраста не принято

СОБЫТИЯ

31.03.2016 На Всероссийской неделе охраны труда (ВНОТ-2016), которая пройдет в апреле в г. Сочи, большое внимание будет уделяться вопросам ослабления влияния стресса в условиях офиса

02.03.2016 Ольга Голодец провела заседание Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

09.02.2016 Всероссийская неделя охраны труда

Национальное агентство развития квалификаций



Российский союз промышленников и предпринимателей
НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ



[ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
СТАНДАРТЫ](#)

[ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ](#)

[НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА
КВАЛИФИКАЦИЙ](#)

[СПРАВОЧНИК
ПРОФЕССИЙ](#)

Поиск

- [| ОБ АГЕНТСТВЕ](#)
- [| СОТРУДНИЧЕСТВО](#)
- [| БИБЛИОТЕКА](#)
- [| English](#)

Июнь 2016

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

« Май

Посещения
300105

НОВОСТИ, СОБЫТИЯ

30 Май 2016 г. 16:22

Межрегиональная конференция по вопросам внедрения национальной системы профессиональных квалификаций

17 мая 2016 года на Нижегородской ярмарке в рамках форума «Великие реки-2016» Координационным советом отделений Российского Союза промышленников и предпринимателей в Приволжском федеральном округе, Нижегородской Ассоциацией промышленников и предпринимателей и Национальным агентством развития квалификаций проведена Межрегиональная конференция по вопросам внедрения национальной системы профессиональных квалификаций.

[Читать полностью »](#)

11 Май 2016 г. 11:36

Актуализирована концепция формирования базы (справочника) востребованных и перспективных профессий

В рамках формирования и актуализации базы данных востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, а также создания и сопровождения специального интернет-ресурса, ориентированного на широкий круг пользователей, Национальным агентством развития квалификаций актуализировало Концепцию формирования базы (справочника) востребованных и перспективных профессий.

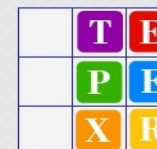
[Читать полностью »](#)

29 Апрель 2016 г. 21:43

О ходе выполнения проекта по формированию и актуализации базы данных востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, а также по созданию и сопровождению Интернет-ресурса по востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям

В рамках выполнения п. 6.2. Комплексного плана мероприятий по формированию и актуализации базы данных (справочника) востребованных на рынке труда, новых и перспективных

Архив



План проекта «Профстандарты»

Планы по разработке профессиональных стандартов

Распоряжение Правительства РФ от 9 июля 2014 г. N 1250-р О плане мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест

4 августа 2014

1. Утвердить прилагаемый **план** мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.
2. Минэкономразвития России представлять 2 раза в год (в течение 15 календарных дней после окончания I квартала и в течение 15 календарных дней после окончания III квартала) в Правительство Российской Федерации доклады о ходе реализации мероприятий плана, утвержденного настоящим распоряжением.

Председатель Правительства Д. Медведев
Российской Федерации

План

мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест
(утв. **распоряжением** Правительства РФ от 9 июля 2014 г. N 1250-р)

Разработка профстандартов и аккредитация образовательных программ

II. План мероприятий

Наименование ключевого события	Вид документа	Срок реализации	Целевые индикаторы					Ответственный за достижение цели
			2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	
<p>Направление 4. Создание условий для профессионального развития работников</p> <p>Ключевое событие 4.1. Разработан и ежегодно актуализируется национальный классификатор (перечень) видов профессиональной деятельности с учетом их востребованности на рынке труда</p>	приказ Минтруда России	сентябрь 2014 г.						Минтруд России, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
<p>Ключевое событие 4.2. <u>Утверждены профессиональные стандарты</u> (единиц на конец года, нарастающим итогом)</p>	приказы Минтруда России, доклад в Правительство Российской Федерации		400	800	850	900	950	Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
<p>Ключевое событие 4.3. Разработаны и актуализированы федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования (единиц на конец года, нарастающим итогом)</p>	приказы Минобрнауки России, доклад в Правительство Российской Федерации		120	250	260	260	260	Минобрнауки России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
<p>Ключевое событие 4.4. <u>Проведена профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ</u> (единиц на конец года, нарастающим итогом)</p>	доклад в Правительство Российской Федерации		50	150	300	550	800	Минобрнауки России, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Минтруд России, Минпромторг России

Планы по независимой оценке квалификации

II. План мероприятий

Наименование ключевого события	Вид документа	Срок реализации	Целевые индикаторы					Ответственный за достижение цели
			2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	
<u>Ключевое событие 4.5. Принят федеральный закон о системе независимой сертификации квалификации</u>	федеральный закон	март 2015 г.						Минтруд России, федеральные органы исполнительной власти
<u>созданы отраслевые советы по профессиональным квалификациям</u> (единиц на конец года, нарастающим итогом)	доклад в Правительство Российской Федерации		5	15	20	25		Минтруд России, Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
<u>созданы независимые центры сертификации квалификаций</u> , наделенные полномочиями, отраслевыми советами по профессиональным квалификациям (единиц на конец года, нарастающим итогом)	доклад в Правительство Российской Федерации		5	15	20	25		Минтруд России, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации
<u>подтверждена квалификация работников и специалистов в независимых центрах сертификации квалификаций</u> (тыс. человек на конец года, нарастающим итогом)	доклад в Правительство Российской Федерации		2,5	17,5	67,5	167,5		Минтруд России, Росстат, заинтересованные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Финансирование проекта «Профстандарты»









Субсидирование системы независимой оценки

В целях создания условий для формирования системы независимой оценки квалификации Общероссийскому объединению работодателей "Российский союз промышленников и предпринимателей" в 2016 году предусмотрено выделение средств в объеме 300 млн. рублей (Федеральный закон от 14 декабря 2015 г. № 363-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2016 год"). На последующие годы объем государственной поддержки системы независимой оценки квалификации будет определяться в рамках бюджетного процесса.

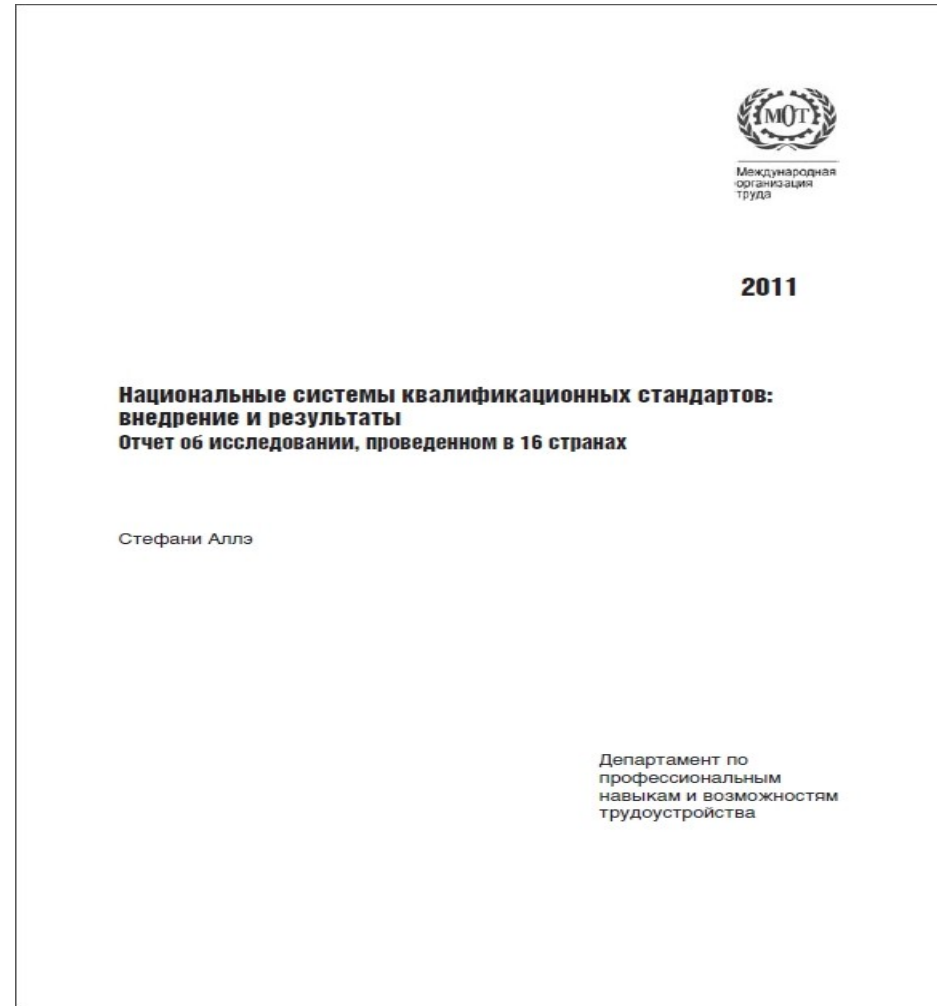
Субсидирование системы независимой оценки

в марте 2014 г. вышло Постановление Правительства № 487-р, утвердившее план мероприятий по разработке профстандартов, их экспертизе и применению на 2014 — 2016 г. В связи с низкой активностью работодателей Минтруда решило выделить РСПП около 140 миллионов рублей из федерального бюджета.

Госзакупки

<p>Электронный аукцион</p> <p>Поддача заявок / 44-ФЗ</p> <p>550 000 ,00 Российский рубль</p>	<p>№ 0195100000317000095</p> <p>Заказчик: МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>Выполнение работ по разработке профессионального стандарта «Инженер по лесопользованию» в рамках реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р Идентификационный код закупки: 171771091497177100100100940017220244</p>	<p> </p> <p>Размещено: 15.05.2017 Обновлено: 15.05.2017</p>
<p>Сведения / Документы / Жалобы / Банковские гарантии</p>		
<p>Электронный аукцион</p> <p>Поддача заявок / 44-ФЗ</p> <p>550 000 ,00 Российский рубль</p>	<p>№ 0195100000317000094</p> <p>Заказчик: МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>Выполнение работ по разработке профессионального стандарта "Лаборант-испытатель спецаппаратуры" в рамках реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р Идентификационный код закупки: 171771091497177100100100790017220244</p>	<p> </p> <p>Размещено: 15.05.2017 Обновлено: 15.05.2017</p>
<p>Сведения / Документы / Жалобы / Банковские гарантии</p>		
<p>Электронный аукцион</p> <p>Поддача заявок / 44-ФЗ</p> <p>550 000 ,00 Российский рубль</p>	<p>№ 0195100000317000093</p> <p>Заказчик: МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>Выполнение работ по разработке профессионального стандарта "Инженер исследовательской ядерной установки" в рамках реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р Идентификационный код закупки: 171771091497177100100100780017220244</p>	<p> </p> <p>Размещено: 15.05.2017 Обновлено: 15.05.2017</p>
<p>Сведения / Документы / Жалобы / Банковские гарантии</p>		
<p>Электронный аукцион</p> <p>Поддача заявок / 44-ФЗ</p> <p>550 000 ,00 Российский рубль</p>	<p>№ 0195100000317000091</p> <p>Заказчик: МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>Выполнение работ по разработке профессионального стандарта «Летчик-наблюдатель» в рамках реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р. Идентификационный код закупки:</p>	<p> </p> <p>Размещено: 15.05.2017 Обновлено: 15.05.2017</p>

Профессиональные стандарты за рубежом



Выдержка из отчета MOT

Как уже отмечалось, в ходе исследования было обнаружено мало подтверждений того, что НСКС существенным образом улучшили связь систем образования и подготовки с рынками труда. Изучение альтернативных вариантов не входило в рамки

тие системных решений. И все же настоящее исследование убеждает в том, что, как бы этого ни хотелось, имеются сомнения, смогут ли НСКС в действительности выполнить те задачи, которые перед ними поставлены. Существуют или нет другие системные по-

Участники аналогичных проектов за рубежом

Нидерланды

- 22 Национальные организации по профессиональному образованию и обучению с участием представителей промышленности и бизнеса, Конфедерации профсоюзов Нидерландов, системы образования.
- Задачи: формирование профессиональных профилей и образовательных стандартов

Великобритания

- Отраслевые советы по умениям
- Агентство по квалификациям и качеству
- Службы, присуждающие квалификации

Дания

- Национальные отраслевые комитеты
- Консультативный Совет по стандартам профессионального образования и обучения с участием социальных партнеров)
- Национальный совет по вопросам обучения (50 отраслевых комитетов)

Франция

- 21 Консультативная профессиональная комиссия по основным секторам экономики
- Постоянная комиссия Национального совета по управлению профессиональным обучением
- Бюро партнерства со сферой труда и консультативными профессиональными комиссиями при Министерстве образования



Как применять профессиональные стандарты

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ от 22.01.2013 № 23

О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

Порядок применения профессиональных стандартов

Профессиональные стандарты применяются:

- а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Изменения в Трудовом Кодексе с 03 декабря 2012 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 03.12.2012 N 236-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ТЕХНИЧЕСКОМ РЕГУЛИРОВАНИИ»

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, **профессионального стандарта**

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Изменения в Трудовом Кодексе с 03 декабря 2012 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 03.12.2012 N 236-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ТЕХНИЧЕСКОМ РЕГУЛИРОВАНИИ»

Статья 57. Содержание трудового договора

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям **профессиональных стандартов**.

Изменения в Трудовом Кодексе с 03 декабря 2012 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 03.12.2012 N 236-ФЗ «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ТЕХНИЧЕСКОМ РЕГУЛИРОВАНИИ»

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или **профессиональных стандартов**, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или **профессиональных стандартов**...

Изменения в Трудовом Кодексе с 01 июля 2016 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 02.05.2015 № 122-ФЗ

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

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

Изменения в Трудовом Кодексе с 01 июля 2016 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 02.05.2015 № 122-ФЗ

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

Комиссия является координационным органом, образованным для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации.

Основными задачами Комиссии, в том числе, являются:

ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Изменения в Трудовом Кодексе с 01 июля 2016 г.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 02.05.2015 № 122-ФЗ

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, **профессиональные стандарты в части указанных требований** обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, 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.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Требования статьи 57 ТК РФ

Статья 57.

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то **наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках**, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты и заработная плата

Статья 129. Основные понятия и определения

Зарботная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Часть вторая утратила силу.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессиональные стандарты и заработная плата

Статья 132. Оплата по труду

Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Профессиональные стандарты и заработная плата

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Профессиональные стандарты и заработная плата

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

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. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или **профессиональных стандартов**, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на **прохождение независимой оценки квалификации** работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Профессиональные стандарты И организации госсектора

ПОСТАНОВЛЕНИЕМ Правительства РФ от 27.06.2016 № 584

утверждены особенности применения профстандартов организациями госсектора, а именно:

государственными внебюджетными фондами РФ;

государственными или муниципальными учреждениями;

государственными или муниципальными унитарными предприятиями;

госкорпорациями, госкомпаниями и хозяйственными обществами, более 50-ти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

Особенности состоят в том, что для данных организаций установлен переходный период – до 01.01.2020, в течение которого они должны поэтапно перейти на применение профстандартов.

В течение этих 3,5 лет должны быть утверждены:

а) списки профстандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профобразовании, профобучении и (или) дополнительном профобразовании работников;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

Обязательность применения профессиональных стандартов

РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

К письму Минтруда России
от 4 апреля 2016 года №14-0/10/В-2253

...ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Требования статьи 57 ТК РФ

Статья 57.

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, **или соответствующим положениям профессиональных стандартов.**

Нормативные документы для исполнения требований статьи 57 ТК РФ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 июля 2014 г. № 665

МОСКВА

О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 28.12.2013 № 426-ФЗ

О специальной оценке условий труда

Нормативные документы для исполнения требований статьи 195.3

Какие требования к квалификации есть в Трудовом кодексе?

Статья 328 устанавливает, что мы можем принять на работу, непосредственно связанную с движением транспорта, только того, кто прошел специальное профобучение.

Статья 330.2 — что работники, работающие на подземных работах, должны соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профстандартах.

Статья 331 — что к педагогической работе допускаются лица, имеющие специальное образование (образовательный ценз).

Статья 351.3. - специальная оценка условий труда производится экспертами, прошедшими аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющими сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

Нормативные документы для исполнения требований статьи 195.3

Какие другие ФЗ могут устанавливать требования к квалификации работников? Это законы «Об образовании», «О банках и банковской деятельности», «Об основах охраны здоровья в РФ», «О бухгалтерском учете» и др.

Какие иные нормативно-правовые акты определяют требования к квалификации? Таких актов великое множество. Это и указания ЦБ РФ (устанавливают требования к руководителям и главбухам банков и кредитных организаций), и Указы Президента (требования к руководителям госучреждений), и Приказы Министерств.

Требования к квалификации, в частности, установлены в отношении следующих категорий работников:

авиационного персонала, экипажей воздушных судов (ст. 53, 56, 57 Воздушного кодекса РФ);

адвокатов (ст. 9 Закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ);

аудиторов (ст. 4, 11 Закона от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ);

водителей организаций, которые осуществляют перевозки автомобильным и городским наземным электрическим транспортом (приказ Минтранса России от 28 сентября 2015 г. № 287);

врачей-психиатров, иных специалистов и медработников по оказанию психиатрической помощи (ст. 19 Закона от 2 июля 1992 г. № 3185-1);

главных архитекторов (ч. 5 ст. 22 Закона от 17 ноября 1995 г. № 169-ФЗ);

главбухов в открытых акционерных обществах, страховых организациях, негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов и иных организациях, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах, органах управления государственных внебюджетных фондов, в том числе территориальных (ч. 4 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ);

Нормативные документы для исполнения требований статьи 195.3

главбухов кредитных и некредитных финансовых учреждений (п. 7 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ);
государственных гражданских и муниципальных служащих (ст. 12 Закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, ст. 9 Закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ);
работников, занятых на подземных работах (ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ);
работников, занятых на работах с химическим оружием (ст. 7 Закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ);
работников, занятых на работе, которая непосредственно связана с движением транспорта (ст. 328 ТК РФ);
медиаторов (ст. 16 Закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ);
медиков и фармацевтов (ст. 69 Закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ);
научных работников (ст. 4 Закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ);
нотариусов (ст. 2 Основ законодательства РФ о нотариате, утвержденных Верховным Советом РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1);
органов управления и работников профессионального участника рынка ценных бумаг, клиринговой организации (ст. 10.1 Закона от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ, ст. 6 Закона от 7 февраля 2011 г. № 7-ФЗ);
охранников (ст. 11.1 Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1);
педагогов (ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ);
прокуроров (ст. 40.1 Закона от 17 января 1992 г. № 2202-1);
работников в сфере госзакупок в рамках Закона № 44-ФЗ (ч. 6 ст. 38, ч. 23 ст. 112 Закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ);
работников области профессионального консультирования, профессионального отбора (подбора), психодиагностики и коррекции (п. 8 Положения, утвержденного постановлением Минтруда России от 27 сентября 1996 г. № 1);

Нормативные документы для исполнения требований статьи 195.3

руководителей службы управления рисками, службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита кредитной организации (указание Банка России от 1 апреля 2014 г. № 3223-У и др.);

сварщиков (Правила, утвержденные постановлением Госгортехнадзора России от 30 октября 1998 г. № 63);

сотрудников органов внутренних дел (ст. 9 Закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ);

сотрудников Следственного комитета России (ст. 16 Закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ);

спасателей (ст. 9 Закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ);

специалистов в области ветеринарии (ст. 4 Закона от 14 мая 1993 г. № 4979-1);

специалистов и должностных лиц страховых организаций (ст. 32.1 Закона от 27 ноября 1992 г. № 4015-1);

стажеров нотариуса, помощников нотариуса (ст. 19, 19.1 Основ законодательства РФ о нотариате, утвержденных Верховным Советом РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1);

судебных приставов (ст. 3 Закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ);

судей (ст. 4 Закона от 26 июня 1992 г. № 3132-1).

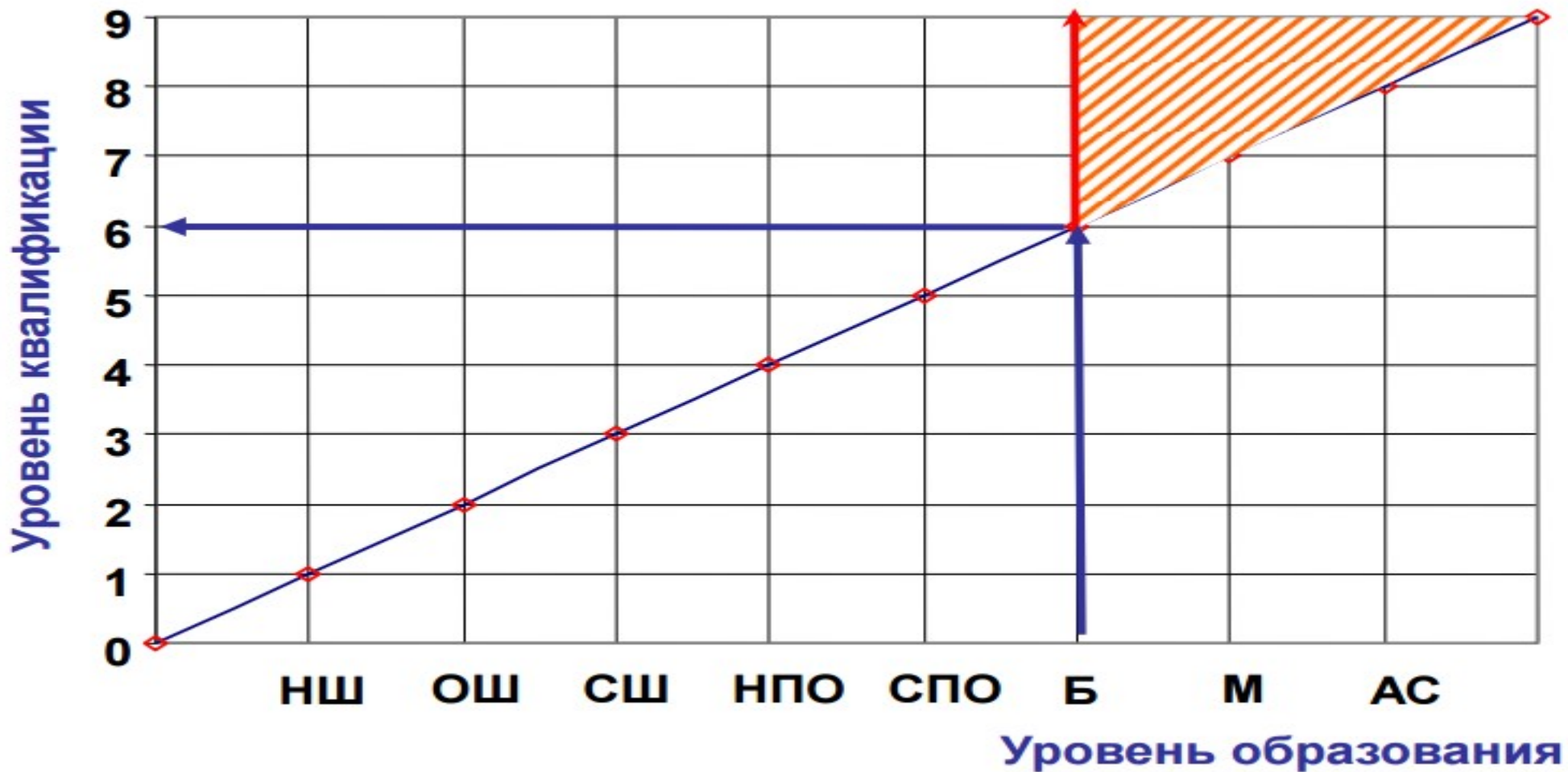
Соответственно, если по указанным должностям или направлениям деятельности утверждены профстандарты, то работодатели обязаны соблюдать их, в том числе требования к квалификациям.

Структура профстандартов

Принципы построения профессионального стандарта



Уровни образования по Национальной рамке квалификаций



Рекомендации от коллег

Как работать с профстандартом:

1 шаг: открываем штатное расписание и реестр утвержденных профстандартов на сайте Минтруда

www.profstandart.rosmintrud.ru.

2 шаг: ищем соответствующий профстандарт под каждую должность штатного расписания, начинаем сверять с названием должностей, приводим в соответствие должности и профессии в трудовом договоре в случаях, предусмотренных ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3 шаг: анализируем функциональную зону, проверяем должностные инструкции и трудовые договоры на соответствие профстандарту.

4 шаг: проверяем сотрудников, соответствуют ли они квалификационным требованиям. Если не соответствуют, организуем обучение или профпереподготовку (если вы покажете график обучения, где будет указано, что работник сейчас проходит переподготовку, это будет смягчающим обстоятельством при проведении проверки, но от штрафа все же не избавит).

5 шаг: привести все кадровые документы в соответствие с профстандартом: кадровую политику, аттестацию, программы обучения сотрудников, должностные инструкции.

Какой штраф грозит организации с 1 июля 2016 г., если она не перейдет на профстандарт?

До 50 тыс. рублей — на юрлицо,

5 тыс. рублей — на должностное лицо.

Рекомендации от коллег

Примерный перечень этапов по внедрению профстандартов может быть таким:

сформировать рабочую группу (комиссию). В состав группы включите представителей ключевых подразделений.

Например, представителей службы персонала, юридического отдела, бухгалтерии. Приказ о создании рабочей группы издайте в [произвольной форме](#);

утвердить план-график работ по внедрению профстандартов;

ознакомить руководителей подразделений с законодательной базой по внедрению профстандартов. Для этого можно организовать корпоративный семинар или провести презентацию утвержденного плана-графика работ;

реализовать мероприятия, предусмотренные планом-графиком работ;

подвести и систематизировать итоги работы рабочей группы и утвердить отчет о результатах внедрения профстандартов.

Важный этап – это разработка плана графика. С учетом особенностей трудовой деятельности в организации и обязательности внедрения профстандартов укажите, что необходимо сделать и к какому сроку, а также ответственных исполнителей и итоги работы. То есть план-график составляют в [произвольной форме](#). В него могут войти, например, такие этапы:

- 1) анализ и изменение локальных актов организации. Например, [штатного расписания](#), [должностных инструкций](#), [трудовых договоров](#). Ознакомление работников с запланированными изменениями;
- 2) оценка соответствия [квалификации сотрудников требованиям](#) профстандарта;
- 3) определение потребности в повышении квалификации работников, выбор образовательных программ;
- 4) [аттестация сотрудников](#) на соответствие профстандартам.

Исполняем Трудовой Кодекс в части ст. 57

1. Проверяем, есть ли в организации должности или профессии, выполнение работ по которым связано с предоставлением компенсаций и льгот, либо с наличием ограничений в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законам.
2. Проверяем локальные нормативные акты организации на соответствие квалификационным справочникам в части наименований должностей и квалификационных требований.
3. При наличии расхождений – вносим изменения в локальные нормативные акты – штатное расписание, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков, положения о подразделениях.
4. Проверяем кадровые документы сотрудников на соответствие квалификационным справочникам в части наименований должностей.
5. При наличии расхождений – вносим изменения в кадровые документы – трудовую книжку и трудовой договор (перевод на другую должность).

Исполняем Трудовой Кодекс в части ст. 195.3

1. Проверяем, есть ли в организации должности или профессии, в отношении которых Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.
2. Проверяем локальные нормативные акты организации на соответствие нормативным правовым актам, квалификационным справочникам **ИЛИ** профстандартам в части квалификационных требований.
3. При наличии расхождений – вносим изменения в локальные нормативные акты – должностные инструкции
4. Новых сотрудников принимаем только в соответствии с требованиями к квалификации, указанными в локальных нормативных актах.

Нормативная база для разработки профессиональных стандартов

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597

О мероприятиях по реализации государственной социальной политики

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ от 22.01.2013 № 23

О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

ПРИКАЗ МИНТРУДА РФ от 29.04.2013 № 170н

Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта

ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ от 12.04.2013 № 147н

Об утверждении Макета профессионального стандарта

ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ от 12.04.2013 № 148н

Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов

Планы по разработке и внедрению профессиональных стандартов

РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ от 31.03.2014 № [487-р](#)

Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на период 2014-2016 годов

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РФ **О НАЦИОНАЛЬНОМ СОВЕТЕ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ** ОТ 16 АПРЕЛЯ 2014 ГОДА

<http://nspkrf.ru/>

ПРИКАЗ МИНТРУДА РОССИИ от 29.09.2014 № 667- н

О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)

Квалификационные справочники и профессиональные стандарты

- <http://bizlog.ru>
- <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/archive.php>
- <http://base.garant.ru/1548770/#ixzz4M0cJpBt9>

Квалификация работника

8 тарифных разрядов

3 класса квалификации

ОКПДТР

**Общероссийский классификатор
профессий рабочих,
должностей служащих и тарифных разрядов**

ОКПДТР

8 тарифных разрядов

3 класса квалификации

Разряды в квалификационных справочниках (Международная конференция оценки труда в Женеве, 1950)

- технологические (сложность управления, обслуживания, пользования орудиями труда; сложность предметов труда, сложность технологических (рабочих) процессов);
- организационные (широта комплекса выполняемых операций (работ), степень самостоятельности в процессе выполнения операций (работ));
- ответственность (материальная и моральная) за здоровье и жизнь работника (лица), находящегося в рабочей зоне;
- специфические (экстремальность условий выполнения работ, творческий характер работ).

Разряды в квалификационных справочниках

При тарификации учитывается следующая классификация труда:

- неквалифицированный труд: с 1-го по 2-й разряд работ, для выполнения которых не требуется специальной подготовки;
- квалифицированный труд: с 3-го по 8-й разряд (7 и 8-м разрядами тарифицируются отдельные работы повышенной сложности).

Уровни квалификации в профессиональных стандартах

9 уровней квалификации

Тарифные ставки

Определение тарифной ставки (Статья 129. Раздел IV «Оплата и нормирование труда»)

- Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Статья 143 ТК РФ. Тарифные системы оплаты труда

- **Тарифные системы оплаты труда** - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

- Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Статья 143 ТК РФ. Тарифные системы оплаты труда

- Тарифные ставки, оклады (должностные оклады)
- Тарифная сетка
- Тарифные коэффициенты
- Тарифный разряд
- Квалификационный разряд

Тарифная ставка

Тарифная ставка - это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда работника за единицу времени при условии выполнения им установленной нормы труда определённой сложности.

В зависимости от принятой в организации системы нормирования, учёта и планирования труда могут использоваться различные единицы рабочего времени - час, день, месяц. В соответствии с эти различают *часовые, дневные и месячные* тарифные ставки.

Тарифная сетка

Тарифная сетка – шкала квалификационных (тарифных) *разрядов* и соответствующих им *тарифных коэффициентов*, определяющая соотношение размеров оплаты труда (величины тарифных ставок) в зависимости от его сложности.

Тарифный коэффициент

Тарифный коэффициент – показатель относительного (по отношению к простому труду, труду 1-го разряда) уровня оплаты труда.

Он показывает, во сколько раз оплата труда данного разряда выше, чем оплата труда 1-го разряда.

Тарифная сетка

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты (Кт)	1,0	1,10	1,25	1,45	1,70	2,0
Абсолютное возрастание (Ав)	-	10	15	20	25	30
Относительное возрастание (Ов), %	-	10	13,6	16	17,2	17,6

Шестиразрядная тарифная сетка с диапазоном 1:2 и прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов.

Тарифные коэффициенты

Абсолютное возрастание показывает, на сколько пунктов (или процентных пунктов) тарифный коэффициент каждого последующего разряда больше предыдущего.

Относительное возрастание показывает, на сколько процентов тарифный коэффициент последующего разряда больше предыдущего.

Характер изменения тарифного коэффициента

Равномерный
Прогрессивный
Регрессивный
Комбинированный

2 основные задачи Тарифной системы

- определить количественные соотношения в уровне оплаты труда работников разной квалификации;
- распределить по установленным разрядам тарифной сетки все многообразие конкретных работ.

Как применять тарифные сетки

1. Определить, для каких категорий персонала будет использоваться тарифная сетка
2. Установить количество разрядов
3. Определить диапазон тарифной сетки
4. Определить среднее абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов
5. Выбрать характер изменения величины тарифного коэффициента для каждого разряда

Количество разрядов

6-8

1-3

18-24

Диапазон тарифной сетки

Не рекомендуется средняя величина относительного возрастания тарифных коэффициентов менее 10%

Диапазон тарифной сетки

- При определении величины диапазона тарифной сетки (Д) может быть использован **метод времени подготовки**
- где $V_{кв}$ – время подготовки работника высшей квалификации (лет);
- $V_{нкв}$ – время подготовки работника неквалифицированного труда (лет);
- V_o – время общеобразовательной подготовки (лет);
- $V_{сп}$ – время специальной профессиональной подготовки (лет);
- $V_{пр}$ – время практической работы по специальности (лет).
- $Д = V_{кв} / V_{нкв} = (V_o + V_{сп} + V_{пр}) / V_o$

Диапазон тарифной сетки

Диапазон тарифной сетки может определяться и с учётом сложившегося уровня основной (без премий, доплат и надбавок) заработной платы по самым простым и сложным работам в организации.

Минимальная тарифная ставка

Минимальная тарифная ставка должна обеспечивать получение работником низшего разряда, занятого в нормальных условиях труда и работающего с нормальной интенсивностью, при условии выполнения им норм труда и отработки полной месячной нормы времени, тарифного заработка в размере ...

Дифференциация тарифных ставок

Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 146 и 147) предусматривается, что оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда.

Дифференциация тарифных ставок

Повышение размеров оплаты может осуществляться с помощью:

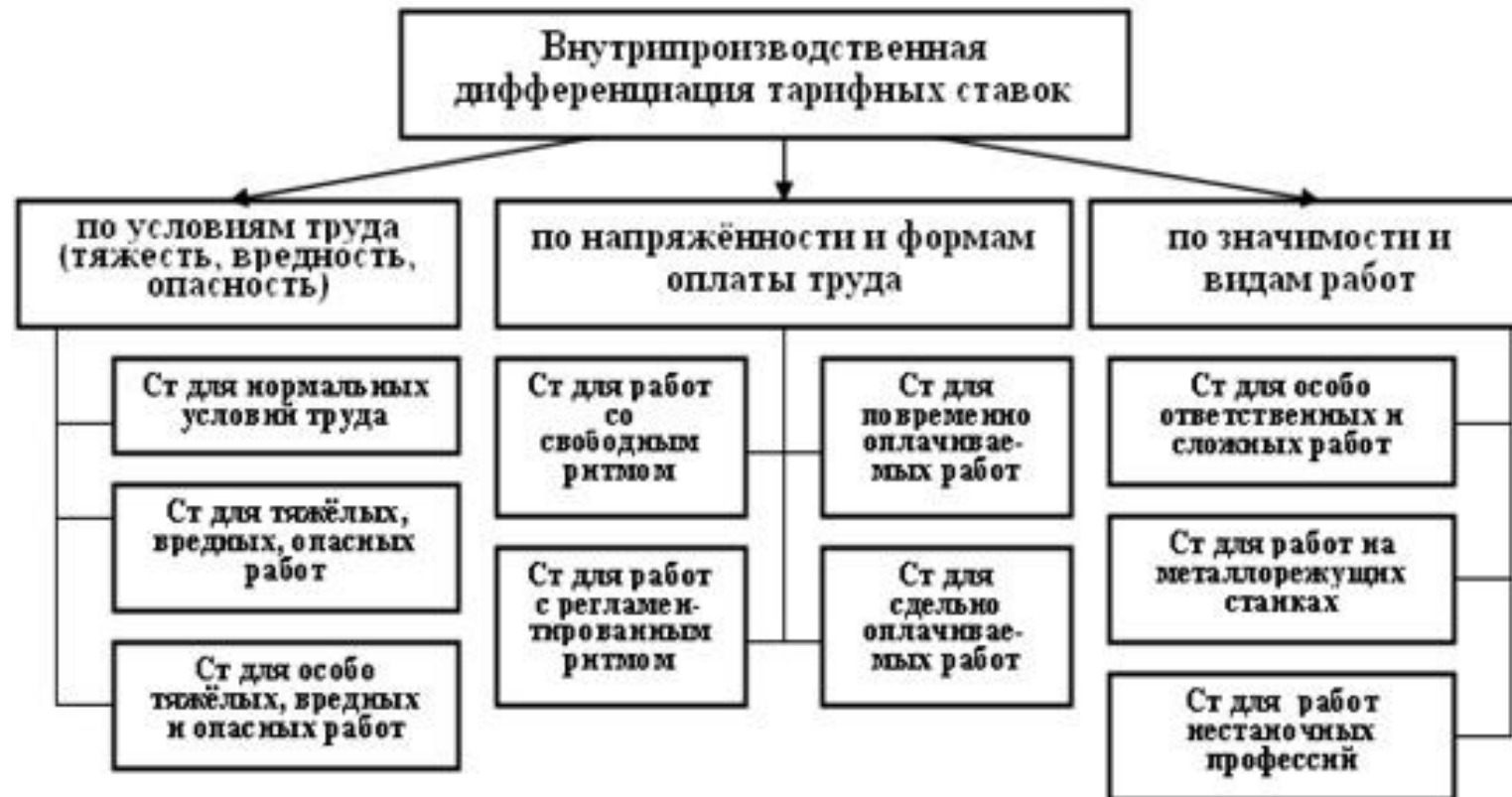
доплат и надбавок,

системы повышающих коэффициентов,

установления дифференцированных тарифных ставок первого разряда для работ с различными условиями труда.

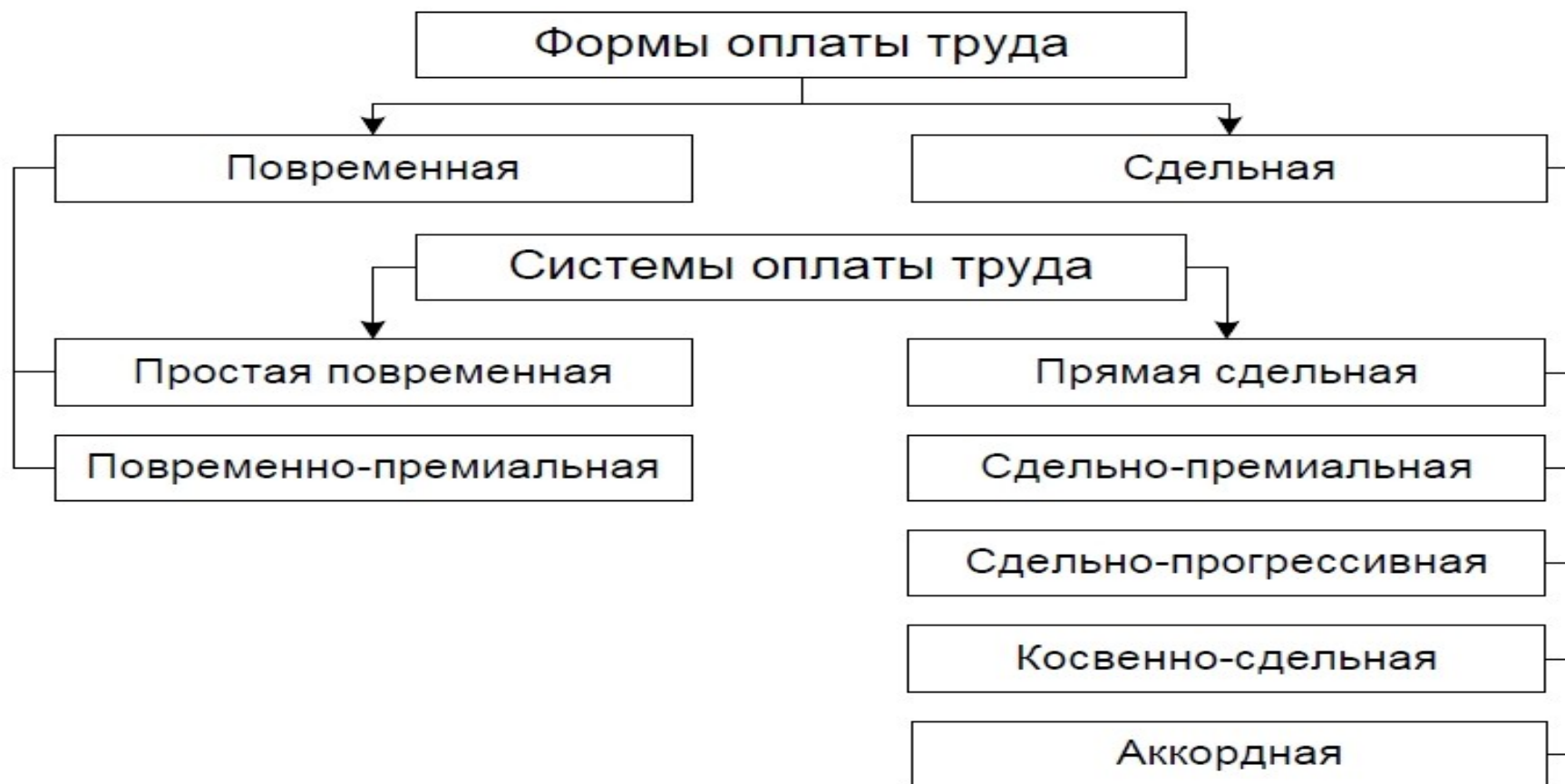
Так же дифференцируется оплата труда различной напряжённости, значимости и ответственности.

Дифференциация тарифных ставок



Системы оплаты труда

Системы оплаты труда



Когда целесообразно использовать повременную систему оплаты труда

- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки;
- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
- качество труда важнее его количества;
- работа является опасной;
- работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

Когда целесообразно использовать сдельную систему оплаты труда

- Наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника или бригады.
- Возможность точного учета объемов (количества выполняемых работ).
- Возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ.
- Необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ.
- Возможность технического нормирования труда (применение технически обоснованных норм труда).

Условия использования повременной системы оплаты труда

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником;
- правильно присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (или окладов в тех случаях, когда их труд оплачивается по месячным окладам) в строгом соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в строгом соответствии с действительно выполняемыми ими должностными обязанностями и с учетом личных деловых качеств каждого работника;
- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, исключаящих различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;
- оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

Бестарифная система оплаты труда

Коллективно-долевой метод оплаты труда

Балльный метод оплаты труда

Контрактный метод оплаты труда

Комиссионный метод оплаты труда

Почему работник хорошо выполняет свою работу

Боится потерять работу

Боится, что заработная плата будет уменьшена

Боится недовольства руководителя

Получает удовольствие от хорошо выполненной работы

Не хочет подвести коллег

Не хочет подвести руководителя

Не может работать плохо

Дорожит статусом профессионала

Когда можно обойтись без системы мотивации

Когда организация и технология работы сводят к минимуму влияние человеческого фактора на количество и качество работы

Когда результат работы не зависит напрямую от предпринимаемых усилий, то есть оплачивается процесс, а не результат

Когда сотрудник самостоятельно принимает решения при выборе способа выполнения работы

Когда руководитель имеет возможность непосредственно контролировать процесс выполнения работы

Когда материальная мотивация не является у сотрудника основной

Когда применение системы мотивации может привести к нежелательным последствиям

Когда целесообразнее уволить сотрудника, чем тратить время на коррекцию его поведения с помощью системы мотивации

Когда нужна система мотивации

Когда у работника есть возможность не выполнять работу

Когда руководителя нет возможности непосредственно контролировать процесс выполнения работы

Когда система мотивации позволяет изменять поведение в нужном направлении

Когда отсроченная обратная связь эффективна

Когда средства нематериальной мотивации неэффективны

База для анализа эффективности системы оплаты труда

Описание действующей системы оплаты труда

Цели и задачи, которые должна решать СОР

Недостатки СОР с точки зрения пользователя

Основа для анализа –
методический подход к проектированию системы оплаты труда

Результативность в системе оплаты труда

Зарботная плата = базовая часть заработной платы + премиальная часть заработной платы*коэффициенты результативности

В расчете заработной платы обязательно используется значение минимальной результативности - % выполнения планового показателя, при недостижении которого премиальная часть не выплачивается.

Показатель минимальной результативности по умолчанию – 70% от «плана»

Итоговая зарплата= Базовая часть + Базовая часть x Результативность

где Результативность =Фактическое значение/Эталонное значение x 100%

Результативность в системе оплаты труда

Зарботная плата = базовая часть заработной платы + премиальная часть заработной платы*коэффициенты результативности

В расчете заработной платы обязательно используется значение минимальной результативности - % выполнения планового показателя, при недостижении которого премиальная часть не выплачивается.

Показатель минимальной результативности по умолчанию – 70% от «плана»

Итоговая зарплата= Базовая часть + Базовая часть x Результативность

где Результативность =Фактическое значение/Эталонное значение x 100%

Результативность в системе оплаты труда

Базовая часть заработной платы определяется по результатам ежеквартальной оценки и зависит от:

- стабильности результатов работы (выполнение плана)
- квалификации (сдача квалификационного экзамена)
- наличия нарушений (показатели качества работы)

Каким должен быть размер заработной платы

Если в компании объем работы и требования к сотруднику выше, чем в среднем на рынке труда, то и плановая заработная плата при 100% результативности должна быть немного выше (процентов на 20-25%).

Это рекомендация, которую можно учесть, если есть риски роста текучести персонала.

Преимущества системы план/факт

Магазин ковровых покрытий	Факт	Эталон	Результативность
Оборот (USD)	24 200	27 500	88%
Число продаж (шт.)	205	200	103%
Общая результативность			91%

Магазин обоев	Факт	Эталон	Результативность
Оборот (USD)	18 500	19 300	96%
Число продаж (шт.)	580	600	97%
Общая результативность			93%

Лото

Агент	Факт	Эталон	Результативность в %
Оборот по сделкам (USD)	10 100	10 000	110%
Число сделок (шт.)	3	4	75%
Результативность			83%

Сочетание факторов результативности

Агент	Факт	Эталон	Результативность в %
Оборот по сделкам (USD)	10 100	10 000	110%
Число сделок (шт.)	3	4	75%
Результативность			83%

Результативность агента	Вознаграждение в % от оборота
от 1-40%	10%
от 41-60%	13%
от 61-70%	15%
от 71-80%	20%
от 81-90%	23%
от 91-99%	25%
100% и более	30%

Чек-лист

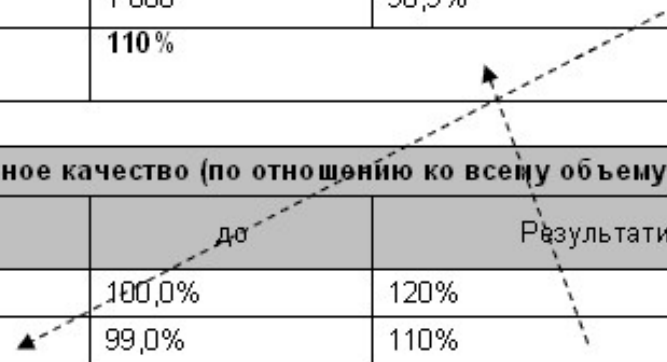
№	Перечень ошибок/нарушений	Группа ошибки/нарушения	Оценка ошибки/нарушения, в баллах	Кол-во ошибок/нарушений, в штуках	Итого по нарушениям, в баллах
1.	Ремонт электроустановок:				
1.1.	при отсутствии предупреждающего плаката	грубая	200	0	0
1.2.	без ограждения места	грубая	200	0	0
1.3.	без установки защитного заземления	грубая	200	0	0
1.4.	с неотключенным напряжением	очень грубая	300	0	0
1.5.	неаттестованным инструментом и приборами	прочая	100	1	100
1.6.	без спец. одежды и обуви	прочая	100	0	0
...
4.	Общие вопросы/дисциплина				
4.1.	Отсутствие записи о передаче смены в ежесменном журнале	прочая	100	2	200

№	Перечень ошибок/нарушений	Группа ошибки/нарушения	Оценка ошибки/нарушения, в баллах	Кол-во ошибок/нарушений, в штуках	Итого по нарушениям, в баллах
1. Внесение и снятие разменной суммы					
1.1.	Несвоевременное снятие накопленной разменной суммы (т.е. более Z тыс. рублей более N минут находится в кассе).	прочая	100	2	200
1.2.	Отсутствие разменной монеты для сдачи, обнаруженное при Клиенте.	прочая	100	0	0
1.3.	Употребление фразы: "У меня нет сдачи".	грубая	200	0	0
1.4.	Требование у покупателя разменной монеты.	прочая	100	0	0
1.5.	Просьбы к покупателю самому разменять купюры.	грубая	200	0	0
2. Нарушения при расчете с покупателями					
2.1.	Использование операции "умножения" вместо сканирования каждого товара.	грубая	200	0	0
2.2.	Смешение денег, полученных от покупателя, с имеющимися в кассе (до выдачи сдачи).	грубая	200	0	0
2.3.	Прием фальшивых купюр (которые могли быть опознаны).	грубая	200	0	0
2.4.	Невыдача покупателю кассового чека/сдачи.	очень грубая	300	0	0
2.5.	Нечеткое название суммы полученных денег от покупателя/выдаваемой покупателю сдачи.	прочая	100	0	0
2.6.	Неупотребление модуля: "Спасибо за покупку".	прочая	100	0	0
.....					

НАКОПИТЕЛЬНЫЙ СБОЙ

(или доля качественного относительно сделанного)

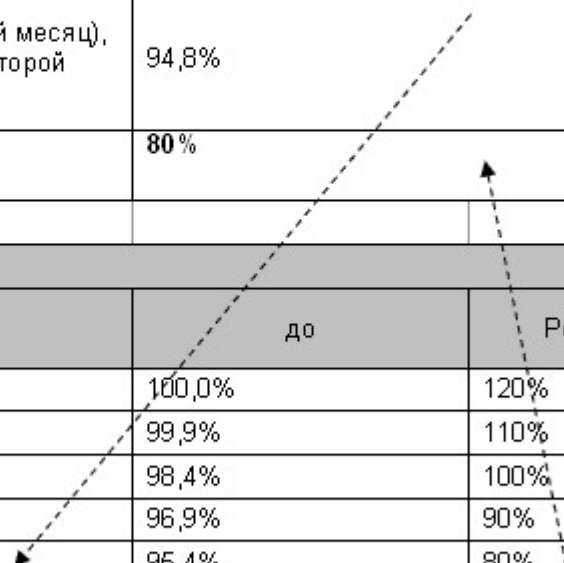
Количество воды, содержащей не более N мг железа/литр (в м3)	Весь объем поданной воды (м3)	Фактическая доля воды, содержащей не более N мг железа /литр
989	1 000	98,9%
Результативность	110%	
Доля воды, имеющей стабильное качество (по отношению ко всему объему)		
от	до	Результативность
99,1%	100,0%	120%
95,3%	99,0%	110%
91,5%	95,2%	100%
87,7%	91,4%	70%
83,9%	87,6%	50%
80,1%	83,8%	25%
Менее	80,0%	0%



НАКОПИТЕЛЬНЫЙ СБОЙ

(или доля качественного относительно сделанного)

Результативность		
Всего единиц техники, у которых в данном месяце ремонт НЕ запланирован.	250,0	
Число единиц техники, НЕ требовавших внепланового ремонта в данный месяц.	237,0	
Доля техники, НЕ требовавшей внепланового ремонта (в данный месяц), относительно всей техники (у которой ремонт не был запланирован)	94,8%	
Результативность	80%	
Линейка выполнения плана		
от	до	Результативность
100,0%	100,0%	120%
98,5%	99,9%	110%
97,0%	98,4%	100%
95,5%	96,9%	90%
94,0%	95,4%	80%
92,5%	93,9%	70%
91,0%	92,4%	50%
0,0%	90,9%	0%



Временные сбои

Расчет результативности		
Сбой	Дата	Продолжительность сбоя [мин.] = Время, потребовавшееся на устранение
Сбой в	21.03.2007	55
Суммарная длительность сбоев за месяц	55	
Результативность	90%	
Линейка длительности сбоев [мин.]		
от	до	Результативность
0	0	120%
1	30	100%
31	60	90%
61	120	80%
121	180	70%
181	более	0%



Взвешенные ошибки (сбои и нарушения)

Расчет результативности				
Типы оборудования	Значимость	Вес	Число фактических сбоев	
			в штуках	в баллах
Тип 1.	высокая	3	1	3
Тип 2.	средняя	1	0	0
Итого число случаев			1	3
Результативность			70%	
Число случаев [в баллах]				
от	до	Результативность		
0	0	120%		
1	2	100%		
3	4	70%		
5	6	50%		
7	Более	0%		



Как определить план

В «несезон» лучше не менять план (который устанавливается по хорошему сезону), а изменять планку минимальной результативности (например, в сезон она может быть 90%, в несезон — 60%).

Если "сезонность" победить не удастся, можно ввести два различных по величине эталона — для "стандартного" сезона и для "высокого".

Для того чтобы не демотивировать сотрудников, в "высокий" сезон, например, увеличивается расчетная переменная часть заработной платы (величина, от которой вычисляется премия).

То есть в "высокий" сезон и план, и расчетная переменная часть заработной платы выше, чем в стандартный. Более "высокая" переменная включает так называемую "доплату за интенсивность".

Стандартный сезон: $ЗП = БЧ + БЧ' * Р$ общая

Высокий сезон: $ЗП = БЧ + (БЧ' + \text{доплата за интенсивность}) * Р$ общая

Как определить план

Расчетная переменная — это та величина, которую сотрудник получил бы в качестве "переменной" части при 100%-ой отработке времени, 100%-ом выполнении критериев результативности, при отсутствии ошибок/нарушений.

Это решение подходит для ситуаций, когда "низкий" сезон отсутствует (есть только «стандартный» и «высокий»).

Еще один вариант формирования плана – «ступенчатый план», когда задаются результаты, на которые надо выйти к заданным срокам.

Важный момент: промежуточные результаты задаются на старте, а не по "факту" (от достигнутого).

Если сравнить два подхода:

- а) план вырос потому, что подошел срок, когда пора выйти на показатели, намеченные в бизнес-плане;
 - б) план вырос потому, что достигли хороших результатов, а всегда хочется больше.
- Очевидно, пункт «а», в отличие от пункта «б», обоснованного протеста не вызывает.

Математические алгоритмы для расчета заработной платы по результатам работы

Вариант 1. «Перемножение»

Результативность в этом случае = $K1 * K2$

Это «жесткий» алгоритм, так как при выполнении плана на 80% по обоим показателям результативность будет равна 64% и премию сотрудник не получит, если минимальная результативность равна 70%.

Вариант 2. «Среднее арифметическое из двух показателей либо расчет по худшему»

Относительно «мягкий» алгоритм – результативность считается как среднее арифметическое из двух показателей, но если один из показателей ниже минимальной результативности, то общая результативность считается равным минимальному значению показателя.

Пример: Результативность = $(K1 + K2) / 2$, если $K1 > 70\%$ и $K2 > 70\%$

Если $K1$ или $K2$ меньше 70%, то результативность равна наименьшему K

Математические алгоритмы для расчета заработной платы по результатам работы

Вариант 3. «Среднее арифметическое общей и худшей результативности»

Применим для ситуаций, когда для «подтягивания» одного из показателей нужно время.

Пример: $K1 > 70\%$ $K1 < 70\%$

Общая результативность = $((K1 + K2) / 2 + K2) / 2$

Математические алгоритмы для расчета заработной платы по результатам работы

Вариант 4 – два способа расчета для показателей результативности, имеющих разный вес.

Вариант 4.1.

Применим, если показатели имеют разную значимость (вес)
Например, вес $K1=0,8$, а вес $K2=0,2$

Если $K1$, у которого высокий вес, не достигнет минимального значения (70%), то результативность считаем по худшему значению $K1/K2$.

Если важный показатель $K1$ превысил минимальное значение, то результативность считаем по формуле, учитывающей веса показателей = $0,8*K1+0,2*K2$.

Если «наказание» за невыполнения показателя $K2$ кажется слишком мягким, нужно увеличить его вес.

Математические алгоритмы использовать для расчета заработной платы по результатам работы

Вариант 4.2.

Если K_1 , у которого высокий вес, не достигнет минимального значения (70%), то результативность считаем по худшему значению - K_1 .

Если важный показатель K_1 превысил минимальное значение 70%, а $K_2 < 70%$, то результативность считаем равной результативности K_1 (игнорируем «плохой результат» по показателю с низким весом).

Важно! Вариант 1 применим для тех случаев, когда доля переменной части в общем размере заработной платы незначительная. Для остальных случаев можно использовать варианты 2, 3, 4.

Как придумать или найти название должности

Как придумать названия должностей

<http://bizlog.ru/etks/> - ЕТКС

<http://bizlog.ru/eks/> - ЕКС

<http://base.garant.ru/1548770/#ixzz4M0cJpBt9> – ОКДТПР

<http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov>

/ - форма поиска профстандартов

<http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/archive.php>

? – профстандарты по отраслям

Базовые и производные названия должностей

Как придумать названия должностей

- 1) названия с указанием в наименовании должности содержания работы и/или выполняемых функций;
- 2) названия с указанием на принадлежность к определенному подразделению, наименование которого содержит выполняемые должностью функции
- 3) названия с указанием статуса должности по отношению к другим должностям, близким по содержанию выполняемой работы, например, генеральный директор, заместитель директора, старший бухгалтер, ведущий инженер; помощник директора.
- 4) названия с указанием трудовой функции, выполняемой сразу по нескольким должностям

Как придумать названия должностей

1. Нежелательно использование наименований должностей, включающих в себя, кроме базового наименования, более трех слов, включая предлоги, а также использование иностранных слов и/или аббревиатур.
2. При определении у должности трудовой функции по двум или нескольким должностям наименование может быть установлено:
 - по одной из должностей с учетом наибольшего удельного веса выполняемых работ;
 - как двойное наименование должности («водитель-экспедитор»).При этом поручаемые работнику обязанности по каждой из должностей должны быть родственными по содержанию, равными по сложности и по уровню квалификации работника. ие должности руководителя или специалиста.

Как придумать названия должностей

3. Слово «заместитель» используется для должностей, которые вводятся для исполнения обязанностей соответствующего руководителя в случае временного его отсутствия (отпуска, болезни, увольнения), либо выполнение определенных работ относящихся к сфере управления подразделением или предприятием – нужно указать, каких именно.

Согласно части второй ст. 59 ТК РФ, с заместителями руководителей можно заключить срочный трудовой договор, а также установить больший срок испытания и уволить по специальным основаниям (например, указанным в ч. пятой ст. 70 ТК РФ).

Как придумать названия должностей

4. Слово «главный» в сочетании с указанием на профессию, специальность или должность указывает на то, работник является руководителем, отвечающим за определенное профессиональное направление и сферу деятельности предприятия (главный бухгалтер, главный инженер).

5. Слово-дополнение «ведущий» используется, когда на должность возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности структурного подразделения, либо обязанности по координации и методическому руководству группы исполнителей.

Как придумать названия должностей

6. Применение слова-дополнения «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность с производной «старший» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы. Для должностей специалистов, по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование «старший» не применяется.

Как придумать названия должностей

7. Базовое название должности «инженер» может быть использовано только в тех случаях, когда специалисту для решения задач, вытекающих из характера производства или вида деятельности, необходимы инженерные знания в объеме высшей школы.

8. Базовое наименование должности «менеджер» используется вместе с производными, описывающими выполняемые функции, работы или принадлежность к определенному подразделению.

Как придумать названия должностей

9. Базовое название должности «помощник» используется для наименования должностей, связанных с выполнением работ общего характера по поручению и под непосредственным контролем руководителя организации или (специалиста) либо с выполнением части работ, возложенных на руководителя организации (специалиста), а также отдельных служебных поручений под непосредственным контролем руководителя организации (специалиста).

В качестве дополнения используется полное наименование должности руководителя или специалиста.

Спасибо за внимание