

ТЕМА: Правовые основы внедрения Профстандарта

Что такое профессиональный стандарт?

В соответствии с Федеральным Законом от 03 декабря 2012 года №236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации ...» в нормативно-правовые акты Российской Федерации введено понятие «профессиональный стандарт».

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

Профессиональные стандарты разрабатываются не на конкретную должность или профессию, а на вид профессиональной деятельности. Тем самым исключается дублирование трудовых функций по различным должностям.

Профессиональный стандарт

1. «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 №197-ФЗ(ред. От 27.12.2018)
 - п.2 ч.2 ст.57 трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
 - ч.1. ст. 195.1 Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.
 - ч.2 ст. 195.1 Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Законодательство

1. «Трудовой кодекс РФ» от 30.12.2001 №197-ФЗ(ред. От 27.12.2018)
 - ст. 57 ТК РФ применение профстандартов или справочников ЕКС, ЕКТС обязательно, если на занимающих определенную должность лиц распространяются льготы, компенсации, ограничения.
 - ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ профстандарт необходимо применять если законами, нормативными актами установлено требование к квалификации (для пед работников и иных работников образования).
 - ч.3 ст. 195.3 ТК РФ по вопросам внедрения и применения профстандартов разъяснения вправе давать только Минтруд РФ.
2. ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ»
 - ст. 46 право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочников и (или) профстандартам (есть исключение);
3. ФЗ от 03.07.2016 №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального [стандарта](#) или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций.

Законодательство

4. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профстандартов для применения...государственными и муниципальными учреждениями....»
 1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими..., применяются поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов, содержащих в т.ч.
 - а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
 - б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
 - в) этапы применения профессиональных стандартов;
 - г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.
 2. Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» утвержден приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 608н.

ПС не стандартизируют должностные обязанности, а лишь приводят возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную ОТФ. То же относится к требованиям к образованию, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе. Они определены как необходимые для выполнения соответствующей ОТФ, а не для назначения (избрания) на должность.

Определение требований к квалификации педагогических работников при приеме на работу и(или) назначении (избрании) на должность

В соответствии со статьей 195.3 ТК РФ применение рассматриваемого ПС при определении требований к квалификации педагогических работников, необходимой им для выполнения определенной трудовой функции, является обязательным. ФЗ «Об образовании», статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью. «Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам».

Должности педагогических работников описаны в двух разделах ЕКС:

- "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н;
- "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н

Профессиональные стандарты

1. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"
 2. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)"
 3. Приказ Минтруда России от 05.05.2018 N 298н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" *Начало действия документа - 09.09.2018.*
 4. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования«
 5. Приказ Минтруда России от 10.01.2017 N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"
- Примечание: должности (социальный педагог; старший вожатый; педагог-организатор; воспитатель, старший воспитатель (кроме воспитателя, старшего воспитателя в дошкольной образовательной организации); Педагог-библиотекарь; тьютор)

В отношении педагогических работников ТК РФ определены особенности регулирования труда, а ФЗ «Об образовании в РФ» предусматривает проведение формы оценки их квалификации - аттестации.

В ПС для большинства ОТФ определено несколько профессионально-образовательных маршрутов, которые обеспечивают соответствие квалификации педагога требованиям стандарта.

При приеме на работу и (или) назначении на должность работодателю необходимо руководствоваться **требованиями к образованию и опыту работы, которые указаны в ПС как необходимые для выполнения ОТФ и ТФ**, поручаемых педагогическому работнику.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных ПС, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, могут быть назначены на соответствующие должности педагогических работников по рекомендации аттестационной комиссии (п. 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276). В отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, соответствующим положением о порядке проведения аттестации (см. приложение к приказу Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293) аналогичная норма не предусмотрена.

Ситуация №1

При подготовке внедрения проф. стандарта, было выявлено что 10 работников не соответствуют квалификации. Что должен сделать работодатель? Нужно ли проводить внеочередную аттестацию на соответствие должности и в какой срок? Должен ли работодатель уволить работников?

Ситуация №2

При подготовке внедрения проф. стандарта была выявлена потребность в профессиональном образовании работников. К какому сроку нужно направить и обучить персонал, если внедрить проф. стандарт необходимо до 01 января 2020 года?

Интернет-ресурсы

1. Министерство труда и социальной защиты

<https://rosmintrud.ru/>

2. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)

<https://www.rostrud.ru/>

3. Государственная инспекция труда в Красноярском крае (г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2) <https://git24.rostrud.ru/>

4. Онлайнинспекция РФ. Защищаем права работников и интересы.

Ресурс позволяет обратиться в инспекцию труда, получить бесплатную консультацию по вопросам трудовых отношений или провести самопроверку своей организации. <https://онлайнинспекция.рф>

5. **Реестр профессиональных стандартов**, специализированный сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты»

<http://profstandart.rosmintrud.ru>

6. Справочно-правовые системы КонсультантПлюс, Гарант

Ситуация №3

К какому проф. стандарту будет отнесена должность инструктора по физической культуре? Необходимо ли вообще применять проф. стандарт?

Этапы внедрения Профстандарта

1. Приказ (руководителя) о создании рабочей группы по внедрению профстандарта. Задачи, порядок работы и другое можно указать в Приказе.
2. Обучение членов рабочей группы по внедрению и применению профессиональных стандартов
2. Приказ об утверждении Плана-графика работ по внедрению Профстандарта (группу ознакомить под роспись).
3. Выполнение задач согласно План-графику.
4. Подведение итогов.

Изменения в документообороте

1. Штатное расписание - изменение наименования должностей с учетом профстандарта (ст. 57 ТК РФ);
2. Коллективный договор, ПВТР изменения:
 - право работника на прохождение независимой оценки квалификации(ст.197 ТК РФ;
 - право работодателя направлять работника (с его согласия) на прохождения независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
 - гарантии и компенсации работникам, направляемым на прохождении независимой оценки квалификации;
3. Должностные инструкции;
 - требование к образованию и обучению;
 - конкретизация трудовой функции согласно профстандарту;
4. Положение об оплате труда (стимулирование);
 - стимулирующие выплаты в связи с изменением трудовых функций и появление обязательных функций.

Профессиональный стандарт и должностная инструкция

В соответствии со статьей 195.1 Трудового Кодекса Российской Федерации профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

В профессиональном стандарте указаны требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения обобщенной трудовой функции и трудовых функций, а не требования к конкретным должностям.

Требования к конкретной должности определяются из того, выполнение каких функций предполагается по данной должности.

Изменения о документообороте

5. Положение об аттестации на соответствие занимаемой должности изменения:

- процедура аттестации осуществляется согласно Приказу Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации пед. работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, но критерии должны соответствовать Профстандарту (выполняемой трудовой функции);

6. Трудовой договор, дополнительное соглашение:

- с новыми работниками заключаем трудовой договор с учетом требований Профстандарта;
- с работниками с которыми уже заключен трудовой договор, заключаем дополнительное соглашение. Раскрываем трудовую функцию (работа по должности в соответствии со штатными расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) с учетом требований профстандарта;-
- конкретизация стимулирующих выплат.

Аттестация работников

Работодатель может проводить аттестацию работников. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в данных документах, 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.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, применяемыми с учетом мнения представительного органа работников;

При подготовке документов для аттестации работников работодатель не может использовать описание трудовых функций профессионального стандарта

Изменение трудового договора

Статья 72 ТК РФ

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по **соглашению сторон** трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 72.1 ТК РФ

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](#) и [третьей](#) статьи 72.2 настоящего Кодекса.

Изменение трудового договора

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

- В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим [Кодексом](#).

- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

Изменение трудового договора

В соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора является основанием для прекращения трудовых отношений.

Уведомление о переходе на Профстандарт

Поскольку унифицированной формы уведомления о переходе на профстандарт на предприятии нет, допускается его оформление в свободной форме, но с соблюдением общих правил документооборота (ГОСТ Р 6.30-2003):

Документ составляется на бланке предприятия в 2 экземплярах.

Далее по центру следует указать название документа, а именно: «Уведомление».

Текст уведомления должен отражать следующую информацию:

- сведения относительно трудовых отношений, существующих между сторонами;
- необходимость во внесении изменений ввиду введения в действие профстандарта со ссылками на нормативные акты;
- суть изменений, которые коснутся определенного работника;
- предложенные варианты дальнейшего развития трудовых отношений;
- последствия принятия (непринятия) сотрудником нововведений;
- срок, в течение которого работник должен ответить на уведомление.

Проставляется подпись руководителя или иного уполномоченного лица.

Возможны несколько вариантов вручения уведомления работнику:

- лично в руки под расписку;
- путем отправления «Почтой России» с сохранением квитанции об отправке, где зафиксированы дата и время направления;
- отправка с использованием средств факсимильной связи или других устройств с обязательной фиксацией даты отправки;
- направление телеграммой.

***ВАЖНО!** Вручить уведомление необходимо не позднее чем за 2 месяца до даты предполагаемых изменений.*

Изменение профстандарта

При внедрении профстандарта могут произойти следующие изменения правоотношений между работником и работодателем:

1. Перемена наименования должности, занимаемой сотрудником:

Переименование должности — это изменение трудовой функции. Следовательно, оформляется перевод на другую должность.

Переименование должности без каких-либо иных изменений не является изменением трудовой функции. Оформлять перевод не нужно.

2. **Изменение** (расширение или, наоборот, уменьшение) должностных обязанностей.

Выходное пособие

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с **отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).**

Ответственность

Ответственность за несоблюдение требований профстандартов установлена ст. 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В соответствии с положениями статьи ответственность за однократное нарушение установлена в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб., а для юридических лиц от 30 000 до 50 000 руб. При повторном нарушении на должностных лиц может быть наложен штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от 1 до 3 лет. Для юридических лиц штраф увеличивается до 50 000 – 70 000 руб.