

Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов»

Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов

I. Общие положения

1. Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов (далее – Рекомендации) разработаны в соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» в целях оказания помощи работодателям и работникам по использованию профессиональных стандартов в практической деятельности.

2. При разработке Рекомендаций использованы приказы Минтруда России:

от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта», зарегистрирован Минюстом России 24 мая 2013 г. № 28489 (далее – макет);

от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки профессиональных стандартов», зарегистрирован Минюстом России 27 мая 2013 г. № 28534 (далее – уровни квалификации);

от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» (не нуждается в государственной регистрации, письмо Минюста России от 23 июля 2013 г. № 01/66036-ЮЛ).

Профессиональный стандарт представляет собой документ, содержащий в соответствии со статьей 195.1 Кодекса характеристику профессиональных навыков, опыта, умений и знаний, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, описывающих в соответствии с макетом содержание конкретных трудовых функций, ранжированных по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, в соответствии с которой работнику устанавливается трудовая функция.

3. При применении профессионального стандарта учитывается, что в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессиональных стандартов:

в описание вида профессиональной деятельности включена совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

в описание обобщенной трудовой функции включена совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес процессе;

в описание трудовой функции включена система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

описание трудового действия содержит процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Указанные описания согласно макету содержатся в следующих разделах профессионального стандарта:

раздел I. Общие сведения;

раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности);

раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций;

раздел IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта.

4. Содержание профессионального стандарта и сведения о нем размещены в реестре профессиональных стандартов (далее – реестр), ведение которого осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

Размещение в реестре информации о профессиональном стандарте осуществляется после его утверждения приказом Минтруда России на основании экспертного заключения Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, образованного в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», с рекомендациями об одобрении профессионального стандарта.

5. Профессиональные стандарты рекомендованы для применения всеми работодателями, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в целях эффективной организации труда, повышения производительности труда, формирования кадровой политики и системы управления персоналом, совершенствования системы организации труда и его оплаты.

6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, применение профессиональных стандартов обязательно.

7. Профессиональные стандарты применяются для:

а) определения трудовой функции работника;

б) разработки локальных нормативных актов, в том числе штатного расписания, должностных инструкций;

в) определения требований к квалификации работника при приеме на работу (переводе на другую работу);

г) определения возможности поручения работнику дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также исполнения обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

д) организации аттестации работников;

е) тарификации работ, оценки квалификации работников, присвоения работникам тарифных разрядов, категорий и т.п.;

ж) использования при оценке сложности труда при дифференциации размеров окладов (должностных окладов) работников при повременной системе оплаты труда, а также определении расценок при сдельной системе оплаты труда;

з) организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

II. Основные положения по применению профессиональных стандартов

8. Определение трудовой функции работника, заключение, изменение трудового договора

а) В соответствии со статьей 57 Кодекса обязательным условием для включения в трудовой договор работника является указание трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта.

Предусмотренные профессиональными стандартами примерные наименования должностей работников, выполняющих определенную обобщенную трудовую функцию, могут использоваться работодателями при разработке локальных нормативных актов (штатного расписания, должностных инструкций и др.), если с выполнением работ по соответствующим должностям, профессиям, специальностям не связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, установленных федеральными законами.

б) Согласно статье 57 Кодекса в случаях, когда в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, наименование этих должностей, профессий, 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.

в) Принятие работодателем решения о наименовании должности (профессии, специальности) работника, а также определение квалификационных

требований к ней на основе профессионального стандарта не могут являться основанием для отказа от предоставления работнику льгот, гарантий, компенсаций либо соблюдения в отношении работника ограничений, установленных федеральными законами.

г) При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, согласно статье 65 Кодекса и с учетом требований, содержащихся в разделе III профессионального стандарта, гражданин предъявляет работодателю документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, соответствующий нормативным правовым актам Российской Федерации.

д) При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями по одной обобщенной трудовой функции дополнительных должностных обязанностей по другой обобщенной трудовой функции и по такой же профессии в рамках одного профессионального стандарта дополнительные должностные обязанности оформляются в виде увеличения объема работ или расширения зон обслуживания.

е) При выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с установленными должностными обязанностями дополнительных должностных обязанностей по обобщенной трудовой функции другого профессионального стандарта, дополнительные должностные обязанности оформляются как совмещение (должностей).

ж) Наименование должности рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя.

з) В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации.

и) Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшему профессиональное обучение по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождения профессионального обучения, более высокий уровень квалификации может быть присвоен, если работник обладает требуемым уровнем знаний и опытом практической работы, подтвержденным результатами аттестации.

9. Разработка должностной инструкции

а) Профессиональные стандарты могут служить основой для разработки должностных инструкций, рабочих инструкций, рабочих карт и других документов, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей

работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления (при их использовании в организации).

При написании должностных инструкций рекомендуется использовать в работе информацию из разделов II и III профессионального стандарта.

б) При заполнении раздела должностной инструкции, содержащего общие положения, рекомендуется отражать основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

в) В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечень трудовых действий по трудовой функции конкретного профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции трудовой функции этого же профессионального стандарта в зависимости от условий деятельности работодателя.

г) При определении квалификационных требований к работнику работодатель указывает уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работ.

Вышеуказанные квалификационные требования выбираются из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе» и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

д) При указании в должностной инструкции информации относительно необходимых знаний и умений работника, работодатель руководствуется подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта.

е) Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой работником работы.

ж) Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, с учетом специфики деятельности может расширять перечень трудо-

вых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональными стандартами по соответствующим трудовым функциям.

В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, в том числе, с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

з) В случаях, когда принятие работодателем решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Установление оплаты труда

а) В соответствии с Кодексом работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности. В профессиональных стандартах наиболее простые работы отнесены к уровню квалификации «1», по мере увеличения сложности труда (повышения необходимого уровня квалификации работника для выполнения работ) работы, предусмотренные профессиональным стандартом, относятся к более высоким уровням квалификации.

б) При прочих равных условиях, расценки при сдельной системе оплаты труда для работ, отнесенных к более высокому уровню квалификации, рекомендуется устанавливать выше, чем расценки, устанавливаемые для работ, отнесенных к более низкому уровню квалификации.

Установление окладов (должностных окладов) следует осуществлять ориентируясь на работы, отнесенные к более высокому уровню квалификации. Например, если по должности предусматривается выполнение работ, отнесенных к уровням квалификации «1», «2» и «3», то устанавливаемый оклад (должностной оклад) рекомендуется устанавливать выше, чем оклад (должностной оклад), установленный по должностям, предусматривающим выполнение работ отнесенных к уровню квалификации «2», но ниже чем оклад (должностной оклад), установленный по должностям, предусматривающим выполнение работ отнесенных к уровню квалификации «4».

При этом оклады (должностные оклады), не могут быть меньше, чем оклады (должностные оклады), установленные по должностям, предусматривающим выполнение работ отнесенных к более низкому уровню квалификации. Оклады (должностные оклады) не могут быть больше, чем оклады (должностные оклады), установленные по должностям, предусматривающим выполнение работ, отнесенных к более высокому уровню квалификации.

в) При повременной системе оплаты труда дифференциация размеров окладов (должностных окладов) в пределах одного уровня квалификации может производиться с учетом объема работ разной сложности.

Например, должностные обязанности по должности 1 предусматривают выполнение работ отнесенных к уровню квалификации «4», по должности 2 – уровню квалификации «4» и уровню квалификации «1». При этом по должности 2 выполнение работ, соответствующих уровню квалификации «4», занимает не более 5% рабочего времени. В этом случае оклады (должностные оклады) как по должности 1, так и по должности 2 рекомендуется устанавливать выше, чем должностные оклады по должностям, предусматривающим выполнение работ, отнесенных к уровню квалификации «3» и ниже.

11. Подготовка, переподготовка, дополнительное профессиональное образование, аттестация работников

а) Требования к образованию и обучению, опыту практической работы работника, а также особые условия допуска к работе, установленные профессиональными стандартами, являются обязательными в случаях, предусмотренных законодательством.

б) Работодатель может, помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, предъявлять к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком).

в) Работодатель при определении необходимости подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд ориентируется на положения профессиональных стандартов, определяющих уровень соответствующей квалификации, требования к образованию и обучению работника, а также основные пути достижения уровня квалификации.

г) В случае, если в соответствии с законодательством применение профессионального стандарта является обязательным, работодатель при проведении аттестации работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе рекомендуется оценивать квалификацию работника с учетом предусмотренных в соответствующем профессиональном стандарте требований к образованию (обучению), опыту практической работы, а также содержанию трудовых действий, наличию необходимых знаний и умений.

д) При проведении аттестации работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе в случае, когда применение профессионального стандарта в соответствии с законодательством Российской Федерации не является обязательным, работодатель может руководствоваться требованиями профессионального стандарта предъявляемым к соответствующей должности.