

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ: МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ

*Статья посвящена анализу практики применения профессиональных стандартов в организации. 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. Рассматривается механизм внедрения в организации профессиональных стандартов вне зависимости от ее организационно-правовой формы, позволяющий упростить процесс перехода к системе профессиональных стандартов. Данная процедура позволит руководителям организаций «безболезненно» перейти от устаревающих систем ЕКС и ЕТКС к системе профессиональных стандартов.*

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, персонал, кадры, квалификация, компетенция, трудовые функции, должностная инструкция, организация труда, профессия, должность, квалификационный справочник, административная ответственность.

Одним из ключевых элементов работы службы управления персоналом любой организации является комплектация кадров, так как именно от качества отобранных кадров зависит эффективность деятельности организации в целом. В этой связи ошибки в подборе кадров дорого обходятся организации, а подбор хороших работников, в свою очередь, является удачной инвестицией.

Динамично развивающийся рынок труда требует постоянного совершенствования профессиональных навыков и компетенций работника. Действующие на сегодняшний день квалификационные справочники постепенно устаревают, описание должностей не соответствует действительности или в них не указаны многие новые профессии. Современные профессиональные стандарты призваны заменить существующие с 1996 года единые справочники и представляют собой современные требования к компетенциям специалистов, позволяющие отобрать высококвалифицированные кадры и рационально распределить трудовые обязанности среди них (основываясь на квалификационных уровнях).

Впервые в России термин «профстандарт» официально был использован в 1997 году в Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 годов, которая была утверждена 26.02.1997 г. постановлением Правительства РФ № 222 [11]. Опираясь на данное постановление, Федеральные министерства и ведомства включили в свои программы разработку профессиональных стандартов, но в последующее десятилетие видимых результатов за этим так и не последовало, хотя руководство страны неоднократно ставило задачу по разработке профстандартов. Существенно изменило ситуацию в этом направлении создание в 2006 году Национального агентства развития квалификаций на базе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Агентство разработало в 2007 году первый макет профессионального стандарта и Положение о профессиональном стандарте, а в 2007-2008 годах появились уже и первые профстандарты. По итогам заседания Госсовета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России в 2010 году был разработан перечень поручений Президента РФ, в котором были установлены сроки подготовки современного справочника и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях. На реализацию поставленных задач было отведено около двух лет. В 2011 году Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (АСИ), которое приступило к разработке дорожной карты «Создание Национальной системы квалификаций и компетенций», впоследствии был утвержден План разработки профстандартов на 2012-2015 годы [2]. Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» перед Правительством РФ была поставлена задача по разработке и утверждению к 2015 году не менее 800 профстандартов. В итоге на ноябрь 2016 года количество принятых профессиональных стандартов в России составило – 818, а до 2018 года планируется утвердить порядка 1500 стандартов [4]. Еще в 2014 году в Госдуму РФ был внесен законопроект, который регламентировал обязательное применение профстандартов для государственных организаций с 2016 года, а для остальных организаций – с 2020 года. Впоследствии данный законопроект был снят с обсуждения, и 2 мая 2015 года вступил в силу федеральный закон Российской Федерации № 122-ФЗ «О порядке применения работодателями профессиональных стандартов», который внес изменения в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) и федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Изменения в

ТК РФ относительно профстандартов были внесены и ранее федеральным законом Российской Федерации от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ — добавлена статья 195.1, в которой дана расшифровка понятия «Квалификация работника». Квалификация работника, согласно этой статье, — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Следует заметить, что ранее квалификация оценивалась с учетом уровня образования и опыта работы. А также в данной статье дается определение понятия «Профессиональный стандарт» как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [7].

В профессиональных стандартах имеется детализированное описание трудовой деятельности через описание трудовых функций, которые должен выполнять специалист.

В современном понимании профессиональные стандарты формируются на основе иерархического анализа трудовой деятельности в части требований к ее результатам. Поскольку все области профессиональной деятельности в современном мире характеризуются быстрыми и частыми изменениями, в процедуру разработки профессиональных стандартов включен их постоянный мониторинг, на основе данных которого осуществляется обновление профессиональных стандартов [12].

Основополагающие принципы при разработке профессиональных стандартов:

1) учет особенностей постиндустриального общества, характеризующегося возрастающей неопределенностью и ускорением темпа технологических изменений, быстрыми изменениями требований развивающихся рынков и потребителей, а также изменениями в организации труда и в организационной культуре, что приводит к изменению требований к работникам, которые должны быть более адаптивными, ориентированными на постоянное обучение и самосовершенствование;

2) учет международных тенденций в области разработки профессиональных стандартов, ориентированных на требования к трем группам компетенций работников;

3) измеримость требований, указанных в стандарте, и единые критерии формулировки этих требований;

4) целостность анализа и описаний требований к квалификации работников, занятых в трудовом процессе;

5) отражение минимальных требований, т.е. указание в стандартах только основных трудовых функций по областям профессиональной деятельности;

б) основа профессионального стандарта — образцы лучшей практики, то есть опыта успешных предприятий и организаций, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на конкурентоспособность на национальном и мировом уровне, а также требования к качественному выполнению трудовых функций.

В соответствии со статьей 195.2 ТК РФ можно выделить четыре основные группы пользователей профстандартов:

I группа — это государство, которое с использованием профстандартов формирует политику в области занятости населения, решает задачи кадрового обеспечения экономического развития страны [6].

II группа — это в целом система образования, для которой Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» регламентирует использование профессиональных стандартов при разработке федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных программ всех уровней профессионального образования, методических материалов и при выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала.

III группу составляют работодатели, которые используют профстандарты 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. Благодаря профстандартам работодатели могут получать подготовленных специалистов всех уровней, а также иметь внятно сформулированные требования к профессиям внутри отрасли [6].

К IV группе можно отнести самого работника, который на основе профессиональных стандартов может определять свой профессиональный уровень и соответствие тем или иным квалификационным требованиям деятельности, использовать эту оценку, как основание для планирования повышения квалификации, повышения качества труда [9].

Профессиональный стандарт позволяет контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать стандарты качества, четко структурировать профессиональную деятельность работника за счет описания требований к трудовым функциям и качеству их выполнения, исключив дублирование трудовых функ-

ций по должностям. Использование профстандартов несет в себе преимущества как для работников и работодателей, так и для образовательных учреждений и государства.

В настоящее время на законодательном уровне подробно разъяснено, кто должен внедрять в свою работу систему профстандартов. Однако процедура реализации этого на практике на сегодняшний день остается не раскрытой. Внедрение профессиональных стандартов в организацию — это многоуровневый процесс, который начинается с изучения текста стандарта с целью определения сферы деятельности и, соответственно, должностей, к которым он применим.

27 июня 2016 года было принято постановление Правительства Российской Федерации № 584, которым установлены особенности применения профстандартов. Переходный период, в течение которого предприятия должны внедрить профстандарты на основании заранее утвержденного плана, установлен до 2020 года. При этом в планах необходимо указать:

- список профстандартов, подлежащих применению; сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении) и (или) дополнительном профобразовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профстандартах;

- этапы применения профессиональных стандартов;

- перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификаций работников, подлежащих изменению, в соответствии с учетом новых требований профстандартов.

Контроль по реализации плана, а также внесение изменений в нормативные правовые и локальные акты, которые требуют учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, осуществляют органы и организации, реализующие функции и полномочия учредителей вышеуказанных организаций.

Для непосредственного внедрения профессиональных стандартов в организацию и дальнейшего их функционирования необходимо разработать комплекс мероприятий на основе проекта об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2014 г. № 487-р [5].

А именно, своим приказом руководитель предприятия назначает комиссию из числа работников, которая будет ответственна за

внедрение профстандартов в организации. В приказе помимо указания членов комиссии необходимо прописать полномочия каждого из них и сроки выполнения работы. В состав рабочей группы целесообразно включить сотрудников отдела кадров, экономистов, юристов и лиц, ответственных за охрану труда на производстве, то есть тех служащих, которые так или иначе в своей деятельности будут в дальнейшем использовать профстандарты.

На первом заседании комиссии определяется фронт работы и составляется пошаговый план по введению профстандартов на предприятии. Законодательно форма плана не утверждена, поэтому работодатель может включать любые положения, которые сочтет нужными комиссия. В этом документе отражаются промежуточные задачи по вводу профстандартов, обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица (все они должны быть ознакомлены с документом под подпись). Для соотнесения текстов профстандартов и трудовых функций, указанных в них, с должностями, которые имеются на предприятии, сравнивается штатное расписание, утвержденное в организации, и разделы соответствующих профстандартов. Следует учитывать, что не всегда название профессии в стандарте может совпадать с названием должности в расписании.

Для приведения в соответствие с текстом профстандартов наименований должностей, если работа в них связана с предоставлением льгот или наложением ограничений, руководитель должен исключить из штатного расписания старую должность и ввести новую. При этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому контракту (договору) об изменении наименования должности. Если по каким-то причинам служащий отказывается подписывать документ и настаивает на сохранении прежнего названия должности, работодатель вправе провести организационно-штатные мероприятия по сокращению данного работника в связи с тем, что должность, которую он занимал, исключена из штатного расписания [5].

Внесение при необходимости изменений в должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции производится только с согласия на это служащего.

Изменение системы оплаты труда необходимо потому, что законодательно установлено правило, по которому работники, выполняющие одинаковые трудовые функции, должны получать равную оплату за это. Таким образом, если работодатель решает внести изменения в должностные обязанности сотрудника или повысить

уровень квалификационных требований (например, направить его на прохождение курсов по повышению квалификации), то по мере изменения сложности труда должна соответственно изменяться и зарплата.

Если в профстандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него, работодатель вправе направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного образования.

Проведение аттестации сотрудников необязательно при внедрении профстандартов в деятельность организации, но необходимо для того, чтобы работодатель смог определить квалификацию служащих и понять, соответствуют ли их знания и умения занимаемым должностям. По результатам аттестации не прошедшего ее сотрудника можно перевести на другую должность или уволить.

Вопрос проведения иных организационных штатных мероприятий поднимается при их возникновении. Например, если работник трудится на определенной должности и его обязанности, согласно положениям профстандарта, охватывают две группы должностей, работодатель должен увеличить объем работ или расширить зону обслуживания. Если же сотрудник в рабочее время наряду с основными должностными обязанностями выполняет дополнительные по обобщенной трудовой функции другого профстандарта, то последние оформляются как совмещение должностей [8].

Итог работы комиссии — приведение всех внутренних документов организации в соответствие со стандартом и направление их на утверждение руководителю организации.

Таким образом, предполагается, что данный механизм внедрения профессиональных стандартов является общим для применения в различных организациях вне зависимости от их организационно-правовой формы. Он носит универсальный характер и позволит руководителям организации безболезненно перейти от устаревающей системы единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) к системе профессиональных стандартов.

Вместе с тем необходимо отметить, что исходя из формулировок ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ работодатели обязаны будут применять профстандарты, если при описании характеристик должности в нем будут четко заявлены квалификационные требования как обязательные [6].

Также ТК РФ устанавливает обязательность применения требований профстандартов, в том числе при приеме на работу, в соответствии с ч. II ст. 57, а именно, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Например, льготой будет являться досрочное назначение пенсии по старости в случае работы с вредными или тяжелыми условиями труда в соответствии со списками работ, производств, профессий, должностей и специальностей [6].

В остальных случаях профстандарты применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работника с учетом особенностей выполняемых им трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства. Однако, если работодатель принял решение использовать положения профстандартов в своей деятельности, хотя для него это и не является обязательным, он должен самостоятельно разработать систему введения стандартов в действие. То есть он вправе применять положения стандартов с учетом специфики производства [3].

Если в результате применения профстандартов было выявлено, что сотрудник не соответствует квалификационным требованиям, закрепленным в стандарте, в части уровня образования, то существует два способа разрешения данной ситуации: сотруднику предлагается перевод на другую должность или сотрудника направляют на обучение.

При этом работодатель сам определяет, будет ли он обучать гражданина за свой счет. Как правило, если принято решение о вложении средств компании в образование работника, с ним заключается ученический договор, согласно которому после получения диплома сотрудник обязан отработать указанное в тексте соглашения количество времени в организации. В противном случае с него могут быть взысканы все затраты на обучение. Кроме того, работодатель обязан предоставить служащему весь спектр гарантий и компенсаций, которые предусмотрены законодателем [13].

В случаях, указанных нормативными актами, работодатель обязан проводить переподготовку или обеспечивать повышение квалификации определенным категориям служащих за свой счет, как, например, в случае с медицинскими сотрудниками, которые должны подтверждать свою квалификацию каждые 5 лет.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к вы-

полнению трудовой функции является полномочием работодателя. Только по итогам аттестации руководитель может принять решение об увольнении кадров, не соответствующих квалификации занимаемой должности. Без проведения аттестационных мероприятий работодатель, даже при условии, что гражданин имеет не то образование, которого требует стандарт, вправе только перевести его на иную должность или направить на обучение [1].

Если при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов были выявлены 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, то такие лица по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы [1]. Также в процессе внедрения профстандартов необходимо проследить изменения перечня должностных обязанностей работников. Руководитель предприятия вправе утвердить новые тексты должностных инструкций или внести изменения в уже имеющиеся документы. Однако предварительно он должен согласовать это с самим работником, так как без уведомления сотрудника возлагать на него дополнительные обязанности нельзя.

За неисполнение обязательных требований законодательства работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях (КоАП). Данной статьей КоАП предусмотрены штрафные санкции [2].

Однако при первичном нарушении норм статьи и доказанной невиновности работодателя, как правило, получают лишь предписание об устранении нарушений. Повторное привлечение к ответственности за аналогичное нарушение предусматривает наложение административного штрафа в большем размере [2].

Контроль за применением профессиональных стандартов и соответствием работников их требованиям будет осуществлять Федеральная служба по труду и занятости и, в частности, Государственная инспекция труда. В ходе проверок инспекторы в первую очередь проверяют локальные документы на соответствие наименованиям должностей, а также соответствие уровня образования ра-

ботников требованиям профстандартов. Для подтверждения уровня знаний и навыков сотрудников инспекторы могут запросить документы о проведенной аттестации или сертификации работников [10]. Таким образом, внедрение профстандартов — довольно трудоемкая и кропотливая работа, требующая детального анализа трудовых функций и обязанностей сотрудников, а также проверки кадров на соответствие требуемым квалификациям и приведение в соответствие трудовых договоров работников и локальных актов организации. За неисполнение законодательных обязательств работодателя несут административную ответственность.

Внедрение профессиональных стандартов позволит работодателям качественнее оценивать своих работников, эффективнее подбирать кадры, а значит, повысить качество труда.

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.

### **Литература**

1. Информационное Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 г. № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профессиональных стандартов». URL: <http://www.ocenchik.ru/docsb/2551-mintrud-primeneniya-profstandartov-pismo.html>.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 22.11.2016 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/>.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/>.

4. Перечень принятых профстандартов в России за лето 2016 года // СОВЕТ HR. URL: <http://sovethr.ru/>.

5. Проект об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2014 г. № 487-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 14. Ст. 1682.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/>.

7. Федеральный закон Российской Федерации от 03.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федера-

ции и статью 1 Федерального закона “О техническом регулировании”» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/>.

8. Внедрение профессиональных стандартов в организацию // Народный советникъ — юридическая консультация. URL: <http://sovetnik.consultant.ru/>.

9. Бенмерабет А. Профстандарты — фикция или необходимость? // Деловой мир, 25 января 2016 г.

10. К вопросу о профессиональных стандартах // Профстандарты. URL: <http://profstandart-kadry.ru/>.

11. Ничкова Н. История разработки профессиональных стандартов // Estimatica — наука оценивать, 02 февраля 2016 г.

12. Олейникова О. Н., Муравьева А. А.. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: метод. пособ. М.: АНО Центр ИППО, 2011. 100 с.

13. Шмелев А. Профессиональные стандарты — понятие и порядок применения // Юридическая и налоговая консультация онлайн. URL: <https://yuridicheskaya-konsultaciya.ru/>.

*Статья поступила в редакцию 03.04.17 г.*

*Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета  
канд. экон. наук М. М. Васильевым*