

Национальное агентство развития квалификаций

Власова Оксана Викторовна - исполнительный директор НП «ВКК-Национальный союз кадровиков», член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

ИТОГОВАЯ РАБОТА СЛУШАТЕЛЯ ПО ПРОГРАММЕ:

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
КВАЛИФИКАЦИИ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ»**

2017г.

Задание:

Опишите перспективную модель взаимодействия компании со структурами Национальной системы квалификации и центрами независимой оценки квалификаций. Опишите в рамках этой модели последовательность действий HR-службы при приеме, аттестации, расстановке персонала, организации повышения квалификации, установлении размеров оплаты труда, создании кадрового резерва. Потенциальные риски для компании и способы их минимизации.

Компании, взаимодействуя с Национальной системой квалификаций, сами являются ее важным звеном. Работодатели ведут активную работу в Советах по профессиональным квалификациям, имеют возможность выступать в качестве разработчиков и заказчиков профессиональных стандартов, имеют право выступать в качестве заказчиков независимой оценки квалификаций, формируют спрос на квалификации, а также могут рекомендовать Советам по профессиональным квалификациям экспертов-разработчиков и валидаторов оценочных средств из числа своих работников.

Если компания не относится к государственным внебюджетным фондам Российской Федерации, государственным или муниципальным учреждениям, государственным или муниципальным унитарным предприятиям, а также государственным корпорациям, государственным компаниям и хозяйственным обществам, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, то работодатель имеет право принять решение о том, что применение профстандартов будет внедряться поэтапно, на основе самостоятельно разработанных и утвержденных планов по организации применения профессиональных стандартов. Стандарты могут стать основой для реализации кадровых технологий. План обеспечит контроль над поэтапным внедрением системы, позволит плавно перейти к системе квалификаций, поможет избежать ошибок и минимизировать риски работодателя.



Рис.1 Перспективная модель взаимодействия компании со структурами Национальной системы квалификаций

Профессиональные стандарты могут применяться при подборе и расстановке кадров, для определения трудовых функций работника, тарификации работ и установлении должностных окладов и надбавок. Требования, предъявляемые к квалификациям при проведении профессионального экзамена, могут быть использованы для внутренней аттестации персонала. По результатам внутренней оценки и аттестации могут быть запланированы и проведены мероприятия по обучению и развитию персонала.

В настоящий момент, когда перед работодателями стоят задачи применения профессиональных стандартов и внедрения системы независимой оценки квалификаций, компаниями может разрабатываться порядок применения профессиональных стандартов в организации (Рис.2)



Рис.2 Порядок применения профессиональных стандартов в организации

Организация вводит профессиональные стандарты (ПС) поэтапно, на основе плана их внедрения. Для реализации поставленных задач привлекаются работники компании.

1. Первый шаг. Документальное оформление процедуры внедрения ПС

1. Создание группы (Комиссии) по внедрению ПС. Определение лиц, входящих в состав рабочей группы
2. Документальное оформление рабочей группы/Комиссии (приказ, распоряжение)
3. Назначение руководителя, с определением его полномочий
4. Разработка и утверждение положения о рабочей группе/Комиссии
5. Определение условий выполнения дополнительной работы членами рабочей группы/Комиссии. Подписание дополнительных соглашений с работниками
6. Разработка плана мероприятий, утверждение их с указанием сроков исполнения и ответственных за осуществлением контроля
7. Подведение итогов и систематизация результатов работы группы/Комиссии

2. Второй шаг. Документальное оформление списка ответственных за внедрение стандартов.

Таблица 1. Определение лиц, входящих в состав Рабочей группы

ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ РАБОТНИКОВ	ДОЛЖНОСТЬ	Ф.И.О.
Работники по оформлению трудовых отношений	менеджер по персоналу	
Работники, владеющие информацией о сырье, с которым работают сотрудники	технолог	
Работники, владеющие информацией об инструменте, с которым работают работники	главный инженер, руководитель отдела	
Руководители подразделений, знающие функционал подчиненных	руководитель отдела/службы	
Работники, ответственные за охрану труда	специалист по охране труда	
Работники, ответственные за соблюдение требований технадзора	специалист по промышленной безопасности	
Работники с юридическим образованием	юристы	

3. Третий шаг. Разработка и утверждение плана внедрения профессиональных стандартов

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, оценке 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.

План внедрения профессиональных стандартов разрабатывается рабочей

Группой/Комиссией, утверждается и подлежит исполнению и контролю со стороны лиц, ответственных за выполнение поставленных задач.

Таблица 2. Примерный план внедрения профессиональных стандартов

Задача	Срок	Ответственный
Составить список профессиональных стандартов, подлежащих применению		
Составить перечень должностей, профессий, специальностей к которым ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах. В остальных случаях принять рекомендательный характер требований ПС		
Проверить должностные инструкции, трудовые договоры, локальные акты, соответствуют ли они виду деятельности, трудовым функциям, описанным в профстандартах		
Внести корректировки в штатное расписание на основании протоколов рабочей группы о переименовании должностей		
Внести корректировки в трудовые договоры работников на основании протоколов о переименовании должностей		
Разработать процедуру аттестации и оценки персонала с учетом требований к квалификации из профстандартов		
Изучить и проанализировать сведения о потребности работников в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании (анализ квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций)		
Составить план обучения		
Разработать систему поэтапного применения профессиональных стандартов в компании		
Разработать перечень локальных нормативных актов и других документов организации (по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификаций работников) с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению		
Внести изменения в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений ПС, подлежащих применению		
Применять новые ПС		
Контролировать реализацию плана мероприятий		

Например, перечень будет использоваться при приеме работников, 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.

4. Четвертый шаг. Составление перечня должностей, профессий, специальностей к которым ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах.

Квалификационные требования, которые предусмотрены Федеральным Законодательством, являются обязательными (например, для бухгалтера – требования «Закона о бухгалтерском учете» и медицинских работников, которым необходимо специальное образование для выполнения трудовой функции). Если это категория работ, при выполнении которых работники имеют право на определенные льготы, запреты, вредные условия труда, опасные условия труда, то профессиональные стандарты на них обязательно подлежат внедрению.

При составлении перечня следует руководствоваться: профессиональными стандартами, ЕКТС, ЕКС, нормативно-правовыми актами

5. Пятый шаг. Внесение изменений в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений ПС, которые подлежат применению

Таблица 3. Работа с локальными нормативными актами

Локальные акты	Что регулирует	Цель	Срок	Ответственный
Положения о подразделениях, должностные инструкции	Работу с соискателями	Определить требования, предъявляемые к квалификации кандидатов		
Штатное расписание, трудовые договоры, должностные инструкции	Прием на работу	Установить наименования профессий и должностей, определить трудовые функции работников		
Штатное расписание, Положение об оплате труда, Положение о премировании, трудовые договоры	Оплату труда	Выстроить проект системы оплаты труда с учетом присвоенных по профессиональным стандартам квалификационных уровней		
Положение об аттестации	Аттестацию	Организовать аттестацию, чтобы проверить знания и навыки работающих сотрудников, их соответствие		

		занимаемой должности		
Трудовые договоры, должностные инструкции, Положение об обучении	Обучение	Определить кого из сотрудников необходимо обучить в первую очередь, составить план обучения и бюджет		

6. Шестой шаг. Оценка работников на соответствие требованиям профессиональных стандартов

План

- А) разделение профессиональных стандартов на обязательные с точки зрения квалификационных требований и тех, которые могут использоваться как основа для их установления
- Б) организационное оформление процедуры проверки работников
- В) отнесение работников по видам профессиональной деятельности к конкретному профессиональному стандарту
- Г) проверка требований к образованию работника
- Д) проверка требований к стажу работы
- Е) проверка соблюдения требований к допуску
- Ж) проверка соответствующих требований к знаниям
- З) проверка соответствующих требований к умениям, установленным в профессиональном стандарте
- И) порядок проведения аттестации и оформления ее результатов

Необходимость направления работника на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. Если работодатель принимает решение о направлении работника на прохождение независимой оценки квалификаций, то он находит в Реестре сведения о центрах оценки квалификации: наименования необходимых квалификаций и адрес центра. Доступ в Реестр бесплатный. Сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми, за исключением сведений, содержащих персональные данные.

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. В этой связи необходимо разработать необходимые документы, в т.ч. дополнительные соглашения к трудовым договорам.

Перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем (с учетом мнения представительного органа работников). 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.

Работники имеют право на прохождение независимой оценки квалификации. И право на прохождение работником независимой оценки квалификации реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Вместе с тем допускается, что работник может пройти эту процедуру и по своей инициативе. Тогда заключать договор с центром и оплачивать экзамен будет сам соискатель либо иное физлицо или юридическое лицо.

При направлении на независимую оценку сотрудника работодателем, необходимо заключение с центром оценки квалификаций договора о возмездном оказании услуг. Лицо, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен, производит оплату услуг по проведению профессионального экзамена на основании заключенного между ним и центром оценки договора.

Соискатель лично или через законного представителя представляет в центр оценки квалификаций (на бумажном или электронном носителе) комплект документов: заявление с указанием необходимой квалификации, копию паспорта, другие документы, необходимые для проведения профессионального экзамена.

Центр оценки квалификаций в течение 10 календарных дней после получения комплекта документов от соискателя информирует соискателя или законного представителя способом, указанным в заявлении о проведении профессионального экзамена, о результатах рассмотрения заявления и комплекта документов соискателя и согласовывает с соискателем или законным представителем дату, место и время проведения профессионального экзамена, а также информирует соискателя или законного представителя о процедурах проведения профессионального экзамена. Если профессиональный экзамен проводится направлению работодателя, то центр оценки квалификаций согласовывает с работодателем дату, место и время проведения профессионального экзамена.

По итогам прохождения профессионального экзамена Центр оценки квалификаций (если договором предусмотрено информирование лица, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен) отправляет работодателю в электронном виде копию свидетельства о квалификации(в случае выдачи) или копию заключения о прохождении профессионального экзамена соискателем(в случае выдачи).

8 . Седьмой шаг. Составление плана обучения работника.

По итогам прохождения аттестации в организации или профессионального экзамена работником в центре оценки квалификации работодатель принимает решение о необходимости его дальнейшей подготовки или переподготовки. После выявления потребности в обучении формируется план подготовки или переподготовки работника, выбирается форма организации обучения, выбирается программа (при необходимости - составляется программа).

Обучение сотрудника проводится в рамках бюджета организации. Подготовка и переподготовка 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, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в случае, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Право работника реализуется путем заключения договора между работником и работодателем. Профессиональное обучение проводится по основным образовательным программам профессионального обучения и не сопровождается изменением уровня образования. Наличие такого образования позволяет выполнять определенные трудовые, служебные функции (определенные виды трудовой, служебной деятельности), работать с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами.

Профессиональное обучение проводится в организациях (у индивидуальных предпринимателей), осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации на производстве.

Работодатели - юридические лица также вправе проводить обучение самостоятельно. Они могут создавать учебные центры в форме структурных подразделений. Профессиональное обучение может проходить и в форме самообразования. В соответствии со ст. 202 ТК РФ ученичество может быть организовано в индивидуальной, бригадной, курсовой и иных формах.

В норме перечислены формы ученичества, но не указаны особенности применения каждой из них. В связи с этим работодатель вправе самостоятельно определить формы ученичества в зависимости от собственных нужд и целей обучения.

9. Правовые аспекты применения профессиональных стандартов в компании: потенциальные риски для работодателя и их минимизация.

Исследования UKCES¹ показывают, что многие работодатели в Великобритании не взаимодействуют с системой НСК по причинам:

- недостаточной информированности о системе квалификаций;
- сложного доступа к системе;
- недостаточного понимания системы;
- убеждения в том, что система недостаточно значима для их бизнеса;
- отсутствия понимания возможностей и пользы системы для их бизнеса;
- отсутствия простых и доступных инструментов для применения в кадровом менеджменте

Следует перечислить вопросы, которые возникли у российских работодателей при подготовке к применению профессиональных стандартов.

9.1 Обязательность применения профессиональных стандартов в компании

Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными. При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

9.2 Заключение трудового договора и изменение условий трудового договора с работником

Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности работников. При этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут. Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в

технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

9.3 Расстановка кадров

Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

9.4 Кадровые решения

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

9.5 Увольнение работников

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

9.6 Аттестация работников

Работодатель вправе проводить аттестацию работников. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов 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.

Результатом проведения аттестации работника может быть его соответствие или несоответствие занимаемой должности, направление на повышение квалификации. Работник может оспорить результаты аттестации путем прохождения независимой оценки квалификаций.

9.7 Обучение работников

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

9.8 Гарантии и компенсации работникам, направляемым 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, 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.

Внедрение системы профессиональных стандартов и независимой оценки квалификаций предоставляет работодателю такие возможности, как: экономия на подборе персонала, повышение уровня квалификации за счет регулярного контроля квалификаций, объективная оценка квалификаций, использование профессиональных стандартов и требований к квалификациям при формировании программ оценки и аттестации.

Риски работодателя связаны, как правило, с недопониманием вопросов применения профессиональных стандартов в компании и несоблюдением трудового законодательства. Минимизация рисков зависит от уровня подготовки и квалификации специалистов, которые отвечают за реализацию плана внедрения профессиональных стандартов, а это, в большинстве случаев, специалисты в области управления персоналом. На уровне законодательства обязательная сертификация или особые условия допуска к работе специалистов в области управления персоналом не установлены. Но несоответствие уровня квалификации специалиста может повлечь неблагоприятные обстоятельства для работодателя, связанные с нарушением норм трудового законодательства.

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом при Президенте Российской Федерации образован в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в области управления персоналом. Согласно мониторингу рынка труда, который был проведен в 2016г. Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, основные профессиональные компетенции в области управления персоналом, по которым отмечено несоответствие требованиям работодателя: кадровый аудит, регламентация и нормирование труда, организация оплаты труда, обучение и развитие персонала. Это квалификации, на оценку и развитие которых работодателю необходимо обратить особое внимание.

В текущий период утверждено и действует два профессиональных стандарта в области управления персоналом: «Специалист по управлению персоналом», «Специалист по подбору персонала (рекрутер)». В настоящее время Совет проводит подготовку проектов наименований квалификаций, требований к ним. В 2017г. планируется разработка оценочных средств по актуальным квалификациям и получение полномочий центрами оценки квалификаций на проведение профессиональных экзаменов в области управления персоналом.

Возможность получения независимой оценки квалификаций специалистов по управлению персоналом позволит работодателю оценить и минимизировать потенциальные риски, связанные с внедрением кадровых технологий, работой с персоналом, применением трудового законодательства в организации.

Перечень источников

1. В.И.Андреева - Материалы к семинару «Профессиональные стандарты: что важно знать кадровику» 2017г., Национальный союз кадровиков
2. И.А.Костян - Материалы к семинару «Независимая оценка квалификаций в компании: сложные вопросы и решения» 2017г., Национальный союз кадровиков
3. С.А.Шнайдер - Материалы к семинару «Профессиональные стандарты в компании: пошаговая технология применения» 2016г., Национальный союз кадровиков
4. «NOS Strategy 2010-2020»
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/304235/nos-strategy-2011.pdf