



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

САРАТОВСКАЯ
ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

МЕТОДИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ

*Профессиональные
стандарты:
вопросы и ответы*



г. Саратов, 2016 год

Целью данного профсоюзного кружка является информирование работников и руководителей образовательных учреждений о требованиях профстандартов и выработка тактики по их постепенному введению.

Материал к кружку подготовили: *М.Я. Кишмахова*, начальник отдела надзора за соблюдением трудового законодательства Государственной инспекции труда в Саратовской области и *Т.А. Гордеева*, главный правовой инспектор труда Саратовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования

Часть I.

ВСТУПЛЕНИЕ. ИЗ ИСТОРИИ ВОПРОСА.

В соответствии с Указом Президента РФ №597 от 7 мая 2012 года «О мерах реализации государственной социальной политики» Правительству РФ в 2015 году поручено разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. Необходимость введения профессиональных стандартов обусловлена несоответствием характеристик и описаний должностей, содержащихся в единых квалификационных справочниках, современной ситуацией и появлением новых профессий на рынке труда.

Во исполнение п.1 пп. «г» данного Указа в декабре 2012 года в Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) введено понятие «профессиональный стандарт», который представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Под квалификацией работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы (статья 195.1 ТК РФ).

По состоянию на 3 июня 2016 года утверждены 812 профессиональных стандартов в 33 отраслях, в том числе в образовании, здравоохранении, социальном обслуживании, культуре, физической культуре и спорте, связи, строительстве и др. До 2020 года планируется утвердить профессиональные стандарты для всех профессий, присутствующих на российском рынке труда.

Предполагается, что введение системы профстандартов даст новый импульс для повышения квалификации и развития новых навыков и новых потребностей для рынка труда. Профстандарты призваны стимулировать профессиональное развитие граждан, повысить их конкурентоспособность. Профстандарты созданы с целью повысить эффективность профессионального образования и помочь работодателям четко регламентировать трудовые функции специалистов.

В отличие от квалификационных справочников профессиональные стандарты более подробно и четко описывают функции работников. В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее

время. Но такая замена, и по мнению Минтруда России и по мнению Общероссийского Профсоюза образования, должна происходить постепенно, в течение достаточно длительного периода. Сейчас предусмотрен переходный период до 2020 года. Это время предоставлено для того, чтобы граждане смогли пройти переподготовку, повысить свои знания и умения.

Часть II.

ВОПРОСЫ-ОТВЕТЫ.

Итак, с 1 июля 2016 года вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ, которые предусмотрены Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ. Раздел IX дополнен статьями о порядке и утверждении профессиональных стандартов, а также о порядке их применения. Нововведение вызывает много вопросов и у работодателей, и у работников. Давайте попробуем ответить на некоторые из них.

Носят ли профстандарты обязательный характер?

Работодатель применяет требования профессиональных стандартов в обязательном порядке, в том числе при приеме на работу. Чем обосновывается эта обязанность руководителя?

1. 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 с выполнением по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

То есть профстандарты обязательны для муниципальных, государственных, бюджетных учреждений, а также для работодателей, у которых имеются рабочие места с вредными условиями труда, за выполнение работ по которым предусмотрены гарантии и компенсации.

2. Согласно статьям 143 и 144 ТК РФ с учетом единых квалификационных справочников или профессиональных стандартов устанавливаются тарифные системы оплаты труда и системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

3. В соответствии со статьей 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения в части установленных ими требований к квалификации работника. А квалификация, как указано выше, – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Квалификация работника подтверждается дипломом об образовании, имеющимися сертификатами о повышении квалификации и трудовой книжкой, которая отражает опыт работника.

Может ли быть наложено наказание на работодателя за неприменение профстандарта?

Необходимо отметить, что за неприменение или неправильное применение требований, указанных в статьях 57 и 195.3 ТК РФ, государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора за соблюдением трудового законодательства вправе выдать предписание об устранении выявленных нарушений, а также привлечь работодателя к административной ответственности в виде штрафа в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ.

Ответственность наступает только в том случае, если работник принят после утверждения профстандартов, и в нарушение требований ТК РФ, которые вступили в законную силу с 1 июля текущего года. Но прежде чем привлекать к административной ответственности, инспектор установит все обстоятельства этого трудоустройства, и в какой период оно состоялось – до принятия профстандартов или после. Если квалификация работника не соответствует профессиональному стандарту, а он продолжал занимать данную должность после введения новой системы, это не будет являться нарушением. Но нарушением будет считаться отсутствие у данного работника требуемого дополнительного образования, если при этом работодатель его на обучение не направил, не провел аттестацию, не создал комиссию для оценки квалификации работника, соответствующей профстандартам.

То есть имеется особенность в применении профессиональных стандартов?

Да. Во взаимоотношениях с работниками, с которыми уже установлены трудовые отношения профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и для работодателей являются основой для формирования кадровой политики, в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций. В связи с этим в учреждении необходимо провести мероприятия:

- определить реестр специалистов, по которым приняты профстандарты;
- изучить содержание профстандартов;
- выявить соответствие специалистов профстандарту;
- внести изменения в трудовые и коллективные договоры в связи с требованиями профстандартов;
- внести изменения в должностные инструкции.

Если работнику необходимо повышение квалификации, на какой основе оно будет осуществляться, за чей счет?

Все необходимые траты на обучение, повышение квалификации и т.п. берет на себя работодатель. В соответствии со ст.196 ТК РФ, 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.

Какие профессиональные стандарты применимы в образовательных организациях?

С 01 июля 2016 года в системе образования возможно применение профстандартов по профессии бухгалтер, специалист по управлению персоналом, специалист по охране труда и другим специальностям.

Для внедрения данных профстандартов в образовательном учреждении необходимо разработать план.

План внедрения должен содержать следующие пункты:

1. Изучение содержания профстандартов по профессии бухгалтер, специалист по управлению персоналом, специалист по охране труда.
2. Соответствие профессиональных компетенций бухгалтера, специалиста по управлению персоналом, специалиста по охране труда профстандартам.
3. Создание условий для повышения квалификации бухгалтера, специалиста по управлению персоналом, специалиста по охране труда.
4. Внесение изменений в локальные нормативные акты.

Может ли введение профстандарта сказаться на размере заработной платы?

Может, только если будет издан правовой акт, устанавливающий новую систему оплаты труда по каким-то категориям должностей, по которым утверждены профстандарты. Тогда на размере заработной платы это отразится.

В настоящее время идут дискуссии и в сфере образования по данному поводу. Так 8 ноября т.г. состоялось заседание комитета по образованию и науке Государственной Думы РФ с участием представителей Минобрнауки и профсоюзов, на котором обсуждался вопрос о введении новой национальной системы учительского карьерного роста. Заместитель Профсоюза Татьяна Куприянова в связи с тем, что предполагается вводить должности старшего и ведущего учителя обратила внимание на финансовую сторону вопроса. Она выразила позицию Общероссийского Профсоюза образования: новая система не принесет желаемого результата без ощутимых различий в оплате труда по новым должностям.

Часть III.

ЗНАКОМСТВО С ПРОФСТАНДАРТОМ.

Предлагаем Вашему вниманию требования к квалификации Профессиональных стандартов «Бухгалтер», «Специалист по управлению персоналом», «Специалист в области охраны труда».

Приказом Минтруда России от 22 декабря 2014 г. N 1061н утвержден профессиональный стандарт "**Бухгалтер**"

Основная цель вида профессиональной деятельности заключается в формировании документированной систематизированной информации об объектах бухгалтерского учета в соответствии с законодательством Российской Федерации и составление на ее основе бухгалтерской (финансовой) отчетности, раскрывающей информацию о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, необходимую пользователям этой отчетности для принятия экономических решений

Требования профессионального стандарта распространяются на следующие специальности:

- Руководители финансово-экономических и административных подразделений (служб);
- Бухгалтеры;
- Бухгалтеры и специалисты по финансам и кредитам;
- Служащие, занятые бухгалтерскими операциями и учетом.

Минимальное требование, установленное данным стандартом, - наличие у бухгалтера среднего специального образования по направлению "Экономика и управление". Это требование распространяется как на начинающих, так и на бухгалтеров с опытом работы.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н «Об утверждении профессионального стандарта **«Специалист по управлению персоналом»** утвержден стандарт специалиста.

Предлагаются следующие наименования должности:

1. Специалист по кадровому делопроизводству;
2. Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом;
3. Специалист по документационному обеспечению персонала;
4. Специалист по персоналу.

Требование к образованию: Среднее профессиональное образование - программа подготовки специалистов среднего звена
Дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации.

Профессиональный стандарт, утвержденный приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 524н, предусматривает наименование **«Специалист в области охраны труда»**, однако допускает возможное наименование **«Специалист по охране труда»**.

В отличие от большинства должностей в штатном расписании, которые могут предусматриваться в организации по желанию работодателя, наличие и количество специалистов по охране труда регламентируется законодательно.

Введение штатной единицы специалиста в организациях с численностью работающих свыше 50 человек является обязанностью работодателя согласно ст. 217 ТК РФ.

Согласно ст. 217 ТК РФ специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. На практике возникает вопрос, что подразумевается под "подходящей подготовкой".

Профстандарт отвечает на этот вопрос, устанавливая следующие требования к образованию и опыту работы:

- высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки;
- либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда без требований к стажу работы;
- либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование в области охраны труда со стажем работы не менее 3 лет в области охраны труда.

Часть IV. РАЗБОР СИТУАЦИЙ.

Ситуация первая. Бухгалтер образовательной организации принят на работу 5 лет назад и не имеет специального образования как требует того Профстандарт. Что делать?

Необходимо провести заседание Аттестационной комиссии на соответствие занимаемой должности «бухгалтер». Пока нет нормативных актов по созданию и деятельности данной комиссии. По-нашему мнению данную аттестацию вправе проводить уже имеющаяся в образовательной организации комиссия по аттестации на соответствие занимаемой должности педагогов.

Важно понимать следующее: в Трудовом кодексе РФ нет основания для расторжения трудового договора с работником за несоответствие требованиям профстандартов. Несоответствие работника занимаемой должности (п. 3 ст. 81 ТК РФ) устанавливается в результате аттестации, а не по требованию профессионального стандарта.

Ситуация вторая. Работодатель хочет избавиться от неугодного работника, мотивируя это тем, что он не соответствует профстандарту.

Работодатель не сможет этого сделать. Работник может быть уволен по результатам аттестации в случае его несоответствия занимаемой должности, но не за несоответствие профстандарту. Для проведения аттестации работников существует отдельная процедура. Работодатель должен принять в организации локальные акты о порядке проведения аттестации, ее сроках и о перечне работников, в отношении которых она будет проводиться. Затем предупредить работника за месяц о предстоящей аттестации на соответствие занимаемой должности. И только по результатам аттестации принять

решение: направить на дополнительное образование и повышение квалификации или уволить. Но прежде, чем уволить работника, работодатель обязан предложить работнику все вакантные должности в своей организации, которые соответствуют его квалификации.

Ситуация третья. Работодатель при введении профстандартов хочет лишить работника определенных льгот или гарантий.

Лишать по своей инициативе работников определенных льгот и гарантий работодатель не имеет права. Определением вредности условий труда занимается организация, проводящая специальную оценку условий труда. Если после проведения спецоценки организация делает заключение о том, что некогда вредные условия труда стали соответствовать оптимальным или допустимым, в этом случае работодатель вправе отменить доплату за вредные условия труда, дополнительные отпуска. Об этом он должен предупредить об этом работника за 2 месяца.

Уважаемые члены Профсоюза!

Если у вас возникают вопросы по введению профессиональных стандартов, вы можете обратиться в правовую инспекцию труда областной организации Профсоюза по тел. (8452) 73-40-82, адрес: obkomobr@gmail.com.

Также в Государственной инспекции труда примут каждого, кто желает проконсультироваться или подать обращение. Сделать это можно по телефону горячей линии: (8452) 32-51-41, отправив письмо по почте на адрес: г. Саратов, ул. 1-я Садовая, 104, индекс 410005. Также задать вопрос специалистам или отправить жалобу можно через портал в сети Интернет - <https://онлайнинспекция.рф/> и на электронный адрес ГИТ git64@inbox.ru.

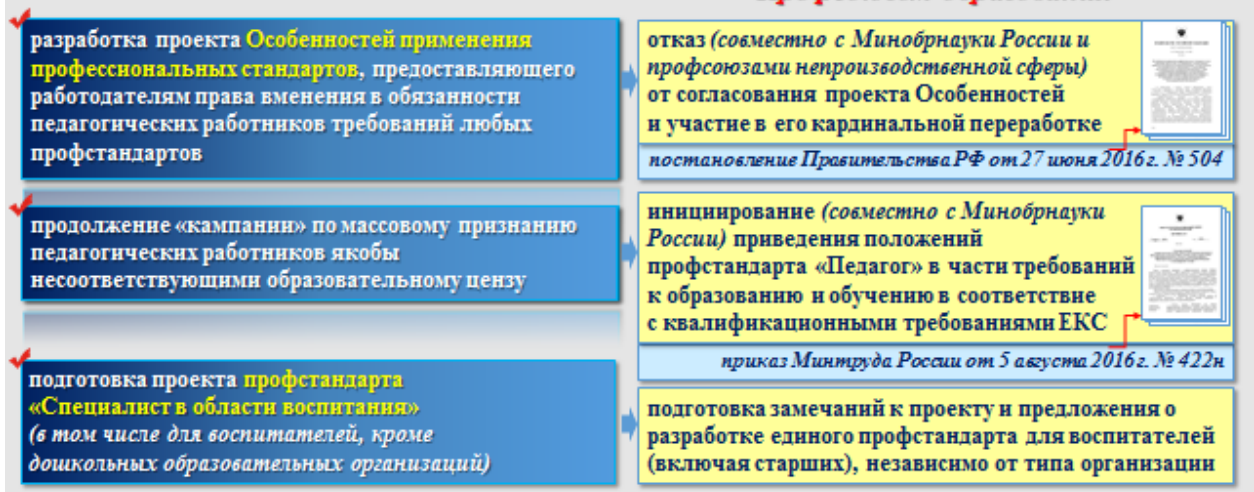
Приоритетные направления деятельности Общероссийского Профсоюза образования



Защита трудовых прав и интересов педагогических работников в связи с применением профессиональных стандартов (в 2016 г.)

Социальные вызовы

Меры, предпринятые Общероссийским Профсоюзам образования



Некоторые выводы Общероссийского Профсоюза образования по итогам апробации профессионального стандарта «Педагог»

Из доклада «Проблемы применения профессионального стандарта «Педагог» и обеспечения социальных гарантий и прав педагогических работников» на Всероссийском семинаре-совещании руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и председателей региональных (межрегиональных) организаций Общероссийского Профсоюза образования (г. Сочи, 27 сентября 2016 г.):

«[...] вместо обеспечения профессионального роста работников применение профстандарта «Педагог» сопровождается целым рядом нарушений.

Во-первых, профстандарт используется руководителями школ и детских садов как инструмент избавления от неудобных работников.

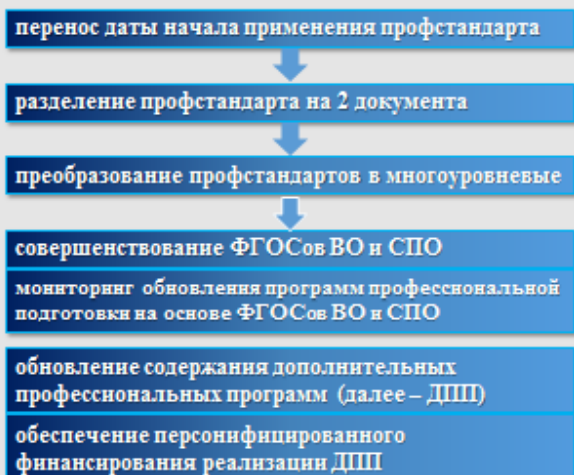
Во-вторых, несоответствие квалификации того или иного работника требованиям профстандарта активно используется контрольно-надзорными органами для запугивания работодателей применением санкций.

В-третьих, ажиотаж вокруг внедрения профстандарта порождает у организаций дополнительное профессиональное образование своего рода бизнес по навязыванию платных образовательных услуг работникам, опасаящимся лишиться своего рабочего места [...].»

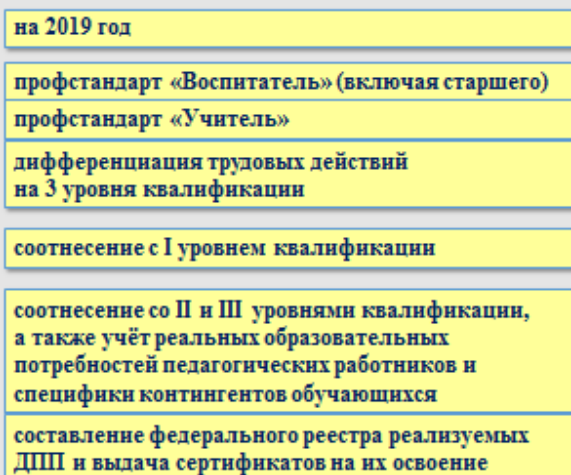
Г.В. Куприянова, заместитель председателя Общероссийского Профсоюза образования

Проблема применения профессионального стандарта «Педагог» как инструмента профессионального роста

Предлагаемый алгоритм действий



Варианты реализации алгоритма



Сопряжение образовательных и профессиональных стандартов



В результате **совещания руководителей образовательных организаций высшего образования** по развитию педагогического образования (г. Москва, 12 октября 2016 г.) собравшиеся решили:

«[...] 3. Обеспечить качественное обновление программ подготовки педагогических кадров за счёт **сопряжения стандартов общего, высшего образования и требований профессионального стандарта педагога**. Создать нормативные и финансовые условия для их внедрения и реализации [...]».

Активное участие в работе секций, дискуссиях в рамках совещания и выработке его итоговой резолюции приняли представители Общероссийского Профсоюза образования

Проблема профессиональной подготовки воспитателей из числа слушателей педагогических классов

Из Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений, утверждённого приказом Министерства просвещения СССР от 14 января 1981 г. № 6 (пункт 9):

«Слушателям педагогических классов, успешно выполнившим учебный план и сдавшим выпускные экзамены, присваивается квалификация «Воспитатель детского сада» и выдается **удостоверение** установленного образца согласно Приложению»



❗ Удостоверение не является документом, подтверждающим получение среднего профессионального или высшего образования



Из Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 46, часть 1):

«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**»

❗ В планах образовательных организаций по организации применения профессиональных стандартов (до 1 января 2020 г.) необходимо предусмотреть мероприятия по особой ускоренной профессиональной подготовке работающих воспитателей из числа слушателей педагогических классов, которым была присвоена квалификация «Воспитатель детского сада», но не имеющих среднего профессионального или высшего образования