

ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕС- СИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.

НА ПРИМЕРЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ



СОКОЛОВА
Людмила Анатольевна,

к. псих. н., заведующая Центром исследований профессий и квалификаций, директор Институт занятости и профессий НИУ ВШЭ, член комиссии ФУМО ВО МОН РФ «Сопровождение применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы», член Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

Вступившие в силу 1 июля 2016 г. изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации, касающиеся профессиональных стандартов, прояснили некоторые практические моменты, по которым в последнее время было много диспутов и противоречивых мнений среди экспертов, юристов, работодателей. Однако для большинства участников рынка труда по-прежнему остается неясным: степень обязательности применения профессиональных стандартов, что на самом деле они описывают, где проходит граница «соответствия требованиям стандартов», что работодатель может и что не может делать с работниками, квалификация которых не в полной мере или вовсе не соответствует требованиям, описанным в профессиональных стандартах? Как применять требования нормативных правовых актов, действующих в отношении профессиональных стандартов и квалификационных справочников? Как может выглядеть оптимальная процедура применения профессиональных стандартов в образовательной организации?

ЧТО ЖЕ ТАКОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И В ЧЕМ ИХ ОТЛИЧИЕ ОТ ДЕЙСТВУЮЩИХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ СПРАВОЧНИКОВ?

Согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) квалификация работника — «уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника». Профессиональный стандарт — «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

Из определения видно, что профессиональный стандарт — это новое понятие, которое появилось как элемент системы квалификаций

и должно способствовать обучению и развитию специалиста в профессии (профессиональной деятельности). На рынке труда и образования для него отведена роль перспективного инструмента, который создается на замену Единых квалификационных справочников (ЕКС и ЕТКС), описывающих трудовые действия конкретных должностей и профессий-должностей, требования к знаниям, умениям, и, в некоторых случаях, устанавливающих требования к уровню образования и/или стажу работы.

Следует отметить, что профессиональный стандарт — комплексный, систематизированный описатель вида профессиональной деятельности, а не какой-либо конкретной должности. Должность появляется в трудовых отношениях и является элементом (маленькой частью) профессионального стандарта, который задает ориентиры как для работодателей, так и для специалистов, ищущих работу. Помимо трудовых отношений, профессиональный стандарт служит ориентиром для системы образования в целом. Описание требований к профессиональной специфике структурировано по принципу библиотеки, т.е. каталогизировано:

- Вид профессиональной деятельности
- Цель вида профессиональной деятельности
- Коды для отнесения к группам статистического сбора информации и анализа
- Функциональная карта вида профессиональной деятельности, состоящая из группы обобщенных трудовых функций, выстроенных, как правило, по принципу трудности освоения — от простого к сложному, от меньшего уровня ответственности за качество и результаты труда к большему, их структурные элементы — трудовые функции, преимущественно распределенные в той же логике, от простой к сложной.
- Каждая трудовая функция комплексно описана:
 - по содержанию через трудовые действия, необходимые знания и умения, другие характеристики;

- по требованиям к образованию: описаны наиболее типичные пути получения профессиональных знаний и умений в системе образования и/или обучения на рабочем месте, а также, при наличии требований к опыту работы, — получение устойчивых типичных практических умений;
- по требованиям к опыту работы: могут не устанавливаться для тех трудовых функций, исполнение которых не требует продолжительной адаптации или предполагается, что работа выполняется с применением типовых методик и (или) шаблонов, строго по инструкции (запрещено вносить импровизацию), осваивается непосредственно на рабочем месте под контролем более опытного специалиста, или иные условия, при которых исключен риск причинения вреда кому-либо из-за недостаточного опыта;
- другие характеристики: в отдельных профессиональных стандартах описаны дополнительные требования или ограничения, которые необходимо соблюдать при выполнении работы, связанной с данной трудовой функцией.

Для чего нужны профессиональные стандарты? Прежде всего, в них содержательно раскрыты знания и умения, минимально необходимые для выполнения работником трудовых функций, наиболее типичных для конкретной профессиональной деятельности, а не для должности. Т.е. содержание профессионального стандарта охватывает некоторую группу должностей, наименования которых, как правило, используется на рынке труда работодателями. При этом каждый работодатель самостоятельно определяет объем и содержание (трудовые функции и действия) работы по должностям в соответствии с целями, организационными формами и другими особенностями организации.

Основные сложности работодателей в применении профессиональных стандартов связаны с их восприятием профессионального стандарта как жестко нормативного, а не методического документа, с невозможностью выбора из его описания тех элементов, которые необходимы конкретному работодателю для описания того, что должен выполнять работник на конкретном рабочем месте, и квалификационных характеристик, предъявляемых к нему при выполнении этой работы в конкретной организации. Сложности связаны с определением уровня квалификаций работников, требований к образованию и опыту работы, а также жестким восприятием однозначности формулировок, применяемых в профессиональных

стандартах, не дающих представлений о границах их действия.

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Применение профессиональных стандартов определено ТК РФ, в частности, в части 2 статьи 57 и в статье 195.3. Пока не отменены Единые квалификационные справочники, они тоже продолжают свое действие, давая работодателям возможности для выбора.

Часть 2 статьи 57 ТК РФ устанавливает, что «...обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или 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;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте...».

В статье 195.3 ТК РФ установлен порядок применения профессиональных стандартов: «если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями».

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью 1 настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов».

Таким образом, ТК РФ установил работодателям право самостоятельного выбора, чем руководствоваться — квалификационным справочником или профессиональным стандартом. Очевидно, что процедура применения профессиональных стандартов основывается на нормативных правовых актах, в ней задействованы, прежде всего, стороны трудовых отношений (работодатель и работник), поэтому потребуется учитывать не только статьи ТК РФ, но и обращаться к Федеральным законам и другим нормативным правовым актам, которые регулируют вопросы квалификации и характеристик работ, профессиональных работников, устанавливают ограничения, гарантии, льготы, компенсации и иные условия выполнения работ по той или иной профессии (профессиональной деятельности).

Следует отметить также и позицию Минобрнауки России, которое в своем письме от 12.02.2016 г. № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращений» дает следующие ориентиры по вопросам применения профессиональных стандартов:

1. «...к требованиям, являющимся для работодателей обязательными при применении профессиональных стандартов, отнесены лишь требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования к квалификации установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».
2. «...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, и, исходя из этого, обязательность применения профессиональных стандартов

для определения конкретных должностных обязанностей работников, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена» (в соответствии с частью 1 статьи 46 Закона об образовании).

3. «...работодатели вправе при определении должностных обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, особенно в случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ, как это предусмотрено для педагогических работников (преподавателей) организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств). Формулировка «Возможные наименования должностей», содержащаяся в пункте 3.1 раздела III профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» однозначно указывает на диспозитивность данной нормы, поэтому реализация той или иной образовательной программы напрямую не связана только лишь с одной определенной должностью педагогического работника».

Таким образом, если в образовательной организации имеются виды работ (профессиональной деятельности), по которым приняты профессиональные стандарты, то необходимо проверить, в какой степени такая работа по имеющейся должности соответствует содержанию профессионального стандарта. Если окажется, что работа по такой должности предоставляет право работнику на компенсации или льготы либо связана с ограничениями, то в трудовом договоре название должности необходимо указывать так же, как оно приведено в профессиональном стандарте или в квалификационном справочнике.

При организации и проведении дальнейшей работы по применению ПС желательно спроектировать (разработать) локальные квалификационные требования к должностям («квалификационные карты»), на основе которых по результатам оценки (аттестации) можно выявлять соответствие или несоответствие работников уровню квалификации, установленному в образовательной организации с учетом содержания профессионального стандарта при его наличии. При разработке локальных требований к квалификации нужно придерживаться двух основных подходов — строгого и вариативного.

Строгий подход — строгое соответствие квалификационным требованиям, установленным к конкретным профессиям нормативными правовыми актами и профессиональными стандартами, например, профессиональные стандарты: педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования, педагог дополнительного образования детей и взрослых, педагог-психолог (психолог в сфере образования), педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), системный программист, программист, специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем, специалист в сфере закупок (при применении Закона № 44-ФЗ от 05.04.2013 г. «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд») и другие.

Вариативный подход — когда работодатель самостоятельно определяет квалификационные требования, причем здесь возможны три сценария выбора: менее строгие требования, чем в профессиональном стандарте, точное соответствие требованиям профессионального стандарта и более строгие требования по сравнению с требованиями профессионального стандарта.

КАКИМ ПОДХОДОМ НУЖНО ПОЛЬЗОВАТЬСЯ?

При рассмотрении данного вопроса, прежде всего, нужно проверить требования Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ), который каждая образовательная организация обязана соблюдать. Статья 46 данного закона устанавливает следующие требования:

1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.
2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

Кроме этого, в статье 52 Закон № 273-ФЗ для иных работников образовательных организаций установлен:

1. В образовательных организациях наряду с должностями педагогических работников,

научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

Таким образом, в связи с наличием у педагогических работников дополнительных льгот (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск и др.), в силу ст. 57 ТК РФ в части требований к наименованию должностей и квалификации работников обязательны квалификационные справочники или профессиональные стандарты.

Однако Закон № 273-ФЗ в статьях 46 и 52 формулирует союз «или» в связке с союзом «и» в следующем виде: «...в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах», создавая неоднозначность прочтения нормы закона. В то же время статьи ТК РФ дают однозначное формулирование «...квалификационных справочниках или профессиональных стандартах», предоставляя тем самым право выбора и принятия решения работодателю. По нормативному регулированию ТК РФ имеет приоритет перед Федеральным законом РФ.

Таким образом, так как применение квалификационных справочников и профессиональных стандартов совместно, т.е. через союз «и» невозможно, т.к. одновременно использование двух различающихся источников квалификационных требований будет провоцировать конфликты, напрашивается мысль, что статьи 46 и 52 Закона № 273-ФЗ требуется скорректировать, оставив только союз «или» по аналогии со статьями 57 и 195.3 Трудового кодекса РФ, и предоставить право работодателям выбирать, каким источником квалификационных требований руководствоваться до тех пор, пока существует несколько такого рода источников.

СОХРАНЕНИЕ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Согласно пункту 5 статьи 47 Закона № 273-ФЗ «Об образовании» педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;



- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

Педагогическим работникам образовательных организаций, как правило, в трудовом договоре установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 334 ТК РФ, подпункта 3 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании» и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и пункта 2 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Однако у некоторых работников в трудовых договорах может быть установлена бланкетная норма в виде следующих формулировок, как, например:

- 1) Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными актами Работодателя.
- 2) Работнику могут предоставляться иные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными актами Работодателя, в том числе творческий отпуск, длительный отпуск педагогического работника.

Таким образом, в связи с наличием у педагогических работников дополнительных льгот (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск и др.), то в силу ст. 57 Трудового кодекса РФ профессиональные стандарты **обяза-**

тельны в части требований к наименованию должностей и квалификации работников.

При определении наименований должностей необходимо строго придерживаться номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной Правительством Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

На практике могут возникать ситуации, при которых применение должностей, используемых ранее, покажется нецелесообразным или несвоевременным. В таких ситуациях следует проверять не только наличие и сохранение льгот, но и ограничения по применению некоторых должностей для организаций высшего образования. Например, должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования. В качестве альтернативы можно рассмотреть должность «методист». Так приказом Минтруда от 08.09.2015 г. № 608н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который вступает в силу 01.01.2017 г. В качестве возможного наименования должностей для ряда обобщенных трудовых функций приказом установлено «методист» и «старший методист» и, согласно номенклатуре должностей, относится к подразделу 2 раздела 1 «Должности иных педагогических работников».

Согласно пункту 2.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливает следующую продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска:

Как мы установили ранее, должности методиста (старшего методиста) согласно Постановлению Пра-

вительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 относятся к категории «иных педагогических работников», то есть имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Аналогичная норма содержится в п. 2 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Методисты имеют право на длительный отпуск.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

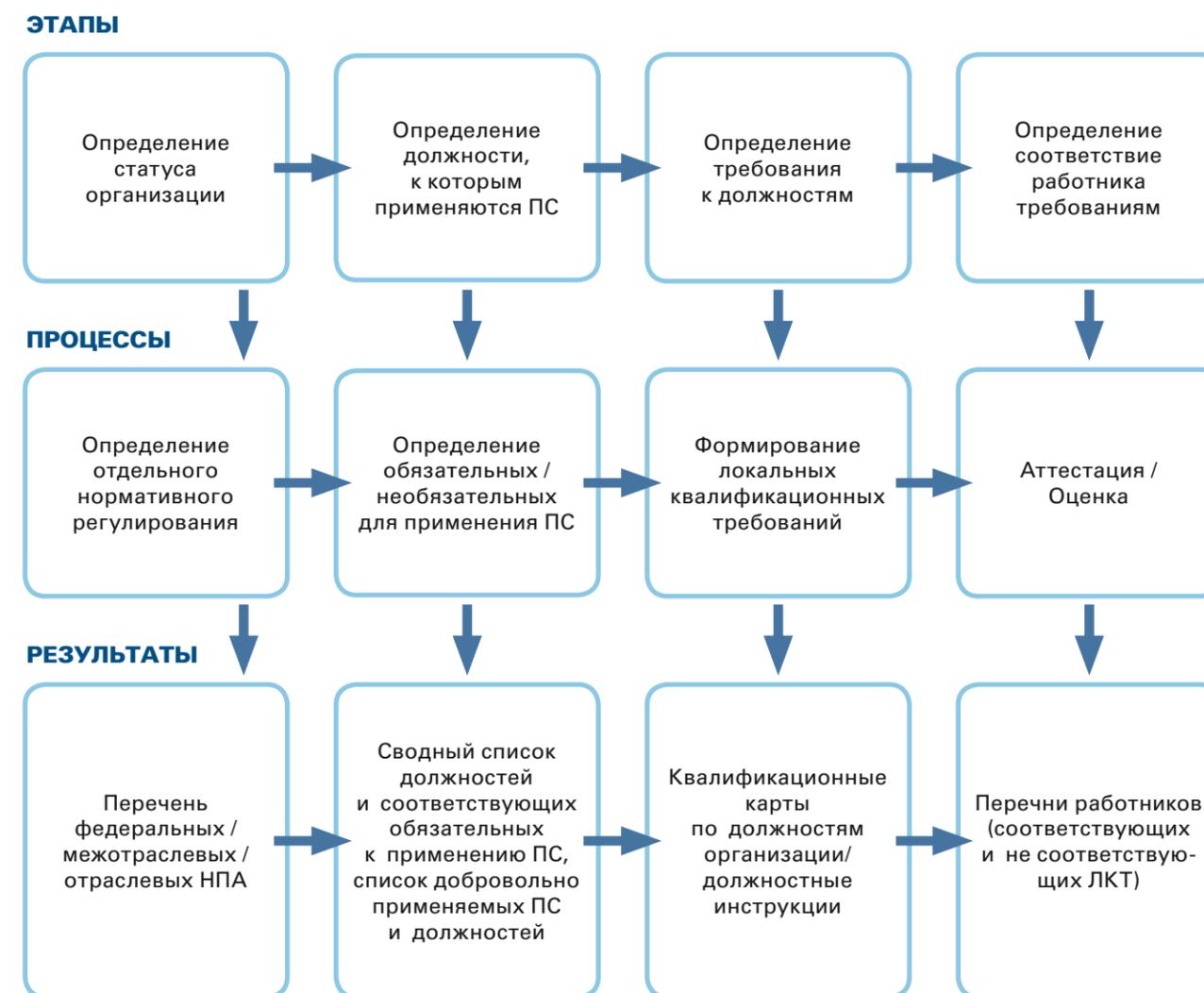
Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях имеет ряд особенностей. В отличие от других работодателей в образовательных организациях профессиональные стандарты применяют по двум направлениям и целям, присущим для этих направлений:

1. По направлению «Работодатель» — для целей определения кадровой политики, управления персоналом собственной организации по всем направлениям данной работы, таким как: формирование штатного расписания, оценка и аттестация персонала, организация обучения и развития, определение и предоставление льгот и гарантий работникам и другие. Данная работа касается всех категорий работников (персонала): педагогических, административно-хозяйственных и прочих рабочих и служащих.
2. По направлению «Образование» — для целей разработки образовательных стандартов и программ обучения в соответствии с установленными правилами для внешнего рынка (учащихся, студентов и слушателей) и для собственных потребностей в развитии персонала образовательной организации.

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «РАБОТОДАТЕЛЬ»

Общий алгоритм применения профессиональных стандартов по основным этапам, соответствующим им процессам и результатам представлен на схеме 1.

Схема 1.
Общий алгоритм применения профессиональных стандартов



Рассмотрим методику применения профессиональных стандартов в образовательной организации по шагам.

Шаг 1. Создание рабочей группы (комиссии) по организации применения профессиональных стандартов в организации.

В рамках проведения работы по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации необходимо создать рабочую группу по организации применения профессиональных стандартов (далее — ПС), в состав которой должны войти представители административно-управленческих структурных подразделений, отвечающих за кадровую политику в образовательной организации, за правовую поддержку, финансовую политику, а также эксперты по разработке и применению ПС (если таковые имеются).

Шаг 2. Обучение и консультирование членов рабочей группы.

В целях повышения эффективности работы по организации применения ПС рекомендуется провести для членов рабочей группы консультационные семинары, объяснить особенности нормативных правовых документов, которые являются значимыми для дальнейших действий и принятия решений.

Шаг 3. Разработка плана мероприятий по организации применения ПС.

Рабочей группе необходимо сформировать план мероприятий по организации применения ПС (далее — План), пример такого плана представлен в таблице 1.

В Плате рекомендуется отразить комплекс мер в расчете на долгосрочный период и включить

III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования

1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе 1 номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела

Таблица 1.

Пример плана мероприятий по организации применения профессиональных стандартов

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В «_____»

№	Мероприятие	Необходимые действия	Период / Срок	Ответственный исполнитель
1.	Создание комиссии по организации применения профессиональных стандартов (далее – ПС).	Издание приказа о создании комиссии.	Указать дату	
2.	Проведение обучения членов комиссии по вопросам применения ПС.	Проведение семинаров, обеспечение методическими и нормативными правовыми документами.	Указать дату	
3.		
4.		
5.	Разработка планов обучения и развития работников.	Анализ утвержденных на текущий год планов обучения и развития работников, квалификация которых не соответствует требованиям ПС и их корректировка с учетом финансовых показателей.	Указать дату	
6.	Подведение итогов работы.	Подготовка итогового отчета о проведенных мероприятиях. Подготовка отчетов, установленных нормативными правовыми актами.	Указать дату	

в него мероприятия по созданию и совершенствованию механизмов профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, совершенствование локальных нормативных актов и иных документов, регулирующих процедуры оценки (аттестации) работников организации, устанавливающих квалификационные требования к должностям и работам в ней.

Планом должно быть предусмотрено проведение аудита локальных нормативных актов и иных документов, имеющих отношение к организации труда на рабочих местах, с целью выявления должностей в штатном расписании или иных работ (услуг), по которым, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются компенсации и льготы, либо установлены ограничения или особые требования к квалификации.

Шаг 4. Анализ перечня утвержденных профессиональных стандартов и организационно-штатной структуры.

Для проведения анализа штатной структуры организации и сопоставления с перечнем утвержденных ПС необходимо провести ряд дополнительных мероприятий, которые могут оказаться достаточно затратными по времени и зависеть от масштабов (размеров) образовательной организации, разнообразия должностей и численности персонала, а именно:

1. Аудит документов: организационной структуры, штатного расписания, штатной расстановки структурных подразделений и филиалов;
2. Формирование сводного списка должностей, профессий, работ по специальностям с кратким описанием должностных обязанностей (трудовых функций);
3. Согласование сводного списка должностей с представителями структурных подразделений и уточнение содержания обязанностей;
4. Формирование перечня ПС, обязательных для применения в организации и соответствующих им должностей;
5. Формирование перечня ПС, планируемых для применения в организации (применение в качестве основы) и соответствующих им должностей;
6. Формирование перечня должностей (профессий), в отношении которых отсутствуют ПС.

При выборе для дальнейшего анализа профессиональных стандартов следует, в первую очередь, выбрать их из общего реестра, размещенного на сайте Минтруда России по виду и цели профессиональной деятельности, затем проанализировать наименования должностей, предлагаемых профессиональным стандартом, для того, чтобы определиться, по какому списку (обязательности или основы) можно применять или не применять рассматриваемый ПС.

Шаг 5. Обучение представителей структурных подразделений образовательной организации применению ПС.

В целях повышения эффективности работы по организации применения ПС рекомендуется провести обучение представителей структурных подразделений, объяснить особенности нормативных правовых документов, которые являются значимыми для дальнейших действий и принятия решений, обеспечить их методическими и нормативными правовыми документами.

Представители структурных подразделений совместно с членами рабочей группы принимают участие в следующих этапах и мероприятиях внедрения ПС:

1. Выделение профильного (отраслевого) нормативного регулирования.
2. Определение «обязательных» и «применяемых в качестве основы» ПС.
3. Разработка локальных квалификационных требований к должностям работников подразделений на основании квалификационных справочников и профессиональных стандартов.
4. Разработка и подготовка контрольно-измерительных материалов (КИМ) с целью последующего установления соответствия квалификации работников локальным квалификационным требованиям.
5. Формирование планов развития и повышения квалификации работников.
6. Контроль и оценка качества повышения квалификации.

Шаг 6. Проектирование локальных квалификационных требований к должностям и видам работ.

Проектирование локальных квалификационных требований к должностям и видам работ, установленным штатным расписанием образовательной организации, необходимо для учета требований нормативных правовых актов, с одной стороны, и особенностей самой образовательной организации, ее подведомственности, отраслевой специфики, формы организации работ и управления, а также других особенностей, с другой. На этом шаге рекомендуется разработать формы (шаблоны) для описания квалификационных требований к должностям в сопоставимости к требованиям профессиональных стандартов, затем составить и утвердить разработанные локальные квалификационные требования к должностям на основании обязательных ПС и к должностям, для которых ПС применяется в качестве основы. Данные сведения могут быть описаны в соответствующем разделе должностных инструкций или могут быть самостоятельными локальными документами организации.

Шаг 7. Выявление работников, потенциально не соответствующих занимаемым должностям в ча-

сти квалификационных требований, установленных на основании содержания утвержденных ПС.

Для проведения сопоставления квалификации работников и локальных квалификационных требований необходимо выполнить следующие действия:

1. Провести аудит документов работников (документационный аудит).
2. Запросить у работников и получить дополнительные сведения об их квалификации.
3. Сопоставить сведения о квалификации работников по их документам на соответствие локальным квалификационным требованиям, установленным к должностям в организации.
4. Сформировать список работников, формально не соответствующих локальным квалификационным требованиям к должностям и подлежащих дальнейшей оценке (аттестации).

Шаг 8. Приведение локальных нормативных актов, должностных инструкций и иных документов, содержащих требования к квалификации, в соответствие с нормативными требованиями, если они установлены.

При сопоставлении утвержденных ПС и должностей в образовательной организации может обнаружиться несоответствие наименования должности к выполняемой трудовой функции в соответствии с ПС. Даже изменение наименования одной должности повлечет за собой следующие действия:

1. Формирование перечня локальных документов, подлежащих корректировке, таких как: штатное расписание (при изменениях в наименовании должностей и/или структурных подразделений); коллективный договор; правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда и премированию; порядок приема и проведения конкурса при трудоустройстве в образовательную организацию; должностные инструкции; инструкции по безопасным условиям труда (технике безопасности); трудовой договор; дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (типовое при изменении наименования должности и/или переводе работника с его согласия на другую должность) и другие.
2. Подготовка проектов изменений в действующих локальных документах и проектов новых локальных документов. Может возникнуть необходимость в утверждении новых положений о применении ПС, о системе оплаты труда и другие. При рассмотрении возможных изменений в части оплаты труда, в связи с изменением распределения обязанностей при применении ПС, изменении должностей на их основе нужно руководствоваться,

в частности, статьями 143, 144, 145 и частью 3 статьи 135, 162 ТК РФ.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом квалификационных справочников или ПС, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей (ст. 144 ТК РФ). При изменении норм и характеристик труда работники должны быть предупреждены за 2 месяца.

3. Согласование с коллегиальным органом работников и утверждение измененных и новых локальных документов.

Важно помнить, что в коллективный договор, в систему оплаты и нормирования труда все изменения вносятся по соответствующей процедуре согласования с первичной профсоюзной организацией.

4. Ознакомление работников с новыми измененными локальными документами.

Доведение до сведения работников изменений в ЛНА — обязанность работодателя.

Шаг 9. Взаимодействие с представителями обслуживающих (подрядных) организаций, работники которых привлекаются к работе в образовательной организации.

На данном шаге необходимо направить запрос в организации, выполняющие работы по обслуживанию образовательной организации на основе гражданско-правовых договоров в целях подтверждения соответствия квалификации работников этих организаций квалификационным требованиям, соответствующим ПС по выполняемым ими работам. Например, при наличии в здании, в котором размещается организация, лифтов и поручении их обслуживания, эксплуатации и ремонта другой организации, ответственность за привлечение к работе лиц, не соответствующих квалификации, установленной ПС «Работник по эксплуатации, ремонту и обслуживанию подъемных сооружений», будут нести обе организации.

Для наглядности рассмотрим пример из судебной практики.

Судебное решение по делу № А52–2370/2014, вынесенное Арбитражным судом Рязанской области 25.12.2014 г.

В данном судебном прецеденте представлено действие правовых норм при определении уровня квалификации персонала, обслуживающего лифты, с учетом требований профессиональных стандартов и других нормативных требований, в частности ГОСТов. Кроме этого, определением суда привлечены к административной ответственности две стороны, участники договорных

отношений: организация, владеющая лифтами — Заказчик услуги по техническому обслуживанию, эксплуатации и ремонту, и Исполнитель — организация, предоставившая работников для осуществления исполнения услуги. Рассмотрим ту часть судебного дела, которая связана с определением квалификации работников, обслуживающих лифты.

С одной стороны, п. 3.2 ст. 4 «Требования к безопасности» технического регламента Таможенного союза «Безопасность лифтов» (ТР ТС 011/2011) предусматривает, что выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту лифта должно осуществляться квалифицированным персоналом. Технический регламент не дает определения квалифицированного персонала. Понятие квалифицированного персонала дано в ГОСТ Р 55964–2014 «Лифты. Общие требования безопасности при эксплуатации», согласно которому квалифицированный персонал — работники, подтвердившие свою квалификацию в соответствии с ПС, устанавливающим квалификационные характеристики для выполнения соответствующих работ. В предисловии и введении к данному ГОСТу сказано, что он применяется на добровольной основе. В п. 1.3 сказано, что «настоящий стандарт предназначен для применения владельцами лифтов, юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими эксплуатацию, техническое обслуживание, ремонт (модернизацию) и оценку соответствия лифтов в период эксплуатации, а также органами государственного контроля, осуществляющими контроль за соблюдением требований ТР ТС 011/2011 на стадии эксплуатации лифтов». Судебная практика говорит о том, что он фактически является обязательным, к такому же решению можно прийти на основании анализа постановления Верховного суда РФ от 18.01.2016 г. № 32-АД15–17.

Из материалов дела не следует, что ненадлежащий уровень квалификации определен именно на основании профессиональных стандартов. Суд взял на себя функцию аттестующей организации, установив соответствие тарифно-квалификационных характеристик электромеханика по лифтам 4 разряда (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержденный Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСАС от 31.01.1985 г. № 31/3–30) 1 уровню ПС «Электромеханик по лифтам, утвержденному Приказом Минтруда РФ от 20.12.2014 г. № 754, тарифно-квалификационные характеристики электромеханика по лифтам 5 разряда — 2 уровню, соответственно.

Данное дело вкрупне с Постановлением Верховного суда позволяет сделать вывод о том, что применение профессиональных стандартов сопро-

вождается обязательным контролем за уровнем квалификации персонала. Пусть в решении и отсутствует однозначное указание на императивную норму об обязательности требований к квалификации работника и необходимости ее определения на основании ПС, общая логика судебных органов в части применения профессиональных стандартов в области, связанной с безопасностью жизни и здоровья граждан, налицо. А значит, в аналогичной ситуации может оказаться любой работодатель, в отношении которого действуют даже рекомендательные нормативные документы, предполагающие определение квалификации работников с применением профессиональных стандартов. Так, к примеру, требование к наличию квалифицированных специалистов содержится в ГОСТ Р 51617–2014.

Шаг 10. Обучение руководителей (представителей) структурных подразделений и филиалов по вопросу применения ПС при оценке и/или аттестации персонала и приеме новых работников.

Шаг 11. Оценка работников на основе квалификационных требований по занимаемым ими должностям.

Проведение оценки соответствия квалификации работников локальным требованиям к квалификации по должностям и работам необходимо для определения степени несоответствия и принятия решений по дальнейшим планам и действиям в отношении каждого конкретного работника. Оценка может проводиться как на основе анализа документов работника, подтверждающих сведения о его квалификации, так и комплексно, с проведением аттестации. Для проведения оценки необходимо выполнить следующее:

1. Утвердить график проведения оценки и/или аттестации персонала.
2. Разработать критерии оценки, показатели эффективности, тесты, шаблоны и документы для каждой должности, профессии, выделяя значимые умения, знания и другие требования, измеряемые и сопоставляемые с качеством результатов, объемом выполняемой работы.
3. Провести процедуры аттестации (оценки) персонала. При этом в обязательном порядке требуется сформировать аттестационную комиссию, издать приказ, составить график, выделить категории персонала с преимущественными правами, зафиксировать результаты.
4. Принять решение по результатам аттестации (оценки) персонала. Решений по результатам аттестации может быть несколько:

– соответствие локальным квалификационным требованиям, разработанным с учетом профессионального стандарта;

- выше, чем квалификационные требования (несоответствие в сторону повышения по должности при наличии вакансий);
- ниже, чем квалификационные требования (несоответствие в сторону понижения по должности при наличии вакансий или направление на дополнительное обучение с сохранением текущей должности).

Следует отметить, что при применении профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в разделе «Требования к образованию и обучению», или стажа работы, установленного в разделе «Требования к опыту практической работы», 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.

Если же по результатам аттестации будет установлено несоответствие работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, работодатель должен будет предложить работнику перевод на другую имеющуюся работу, соответствующую его квалификации, и в случае отказа от перевода его можно уволить на основании пункта 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Шаг 12. Определение типичных характеристик несоответствия работников квалификационным требованиям, определение программ развития и повышения квалификации работников.

По результатам проведенных мероприятий оценки и/или аттестации персонала могут быть выявлены наиболее типичные несоответствия квалификации работников и установленных на основе ПС локальных требований в отношении групп должностей. В дальнейшем необходимо:

1. Провести анализ выявленных квалификационных несоответствий по результатам аудита документов, оценки и/или аттестации персонала.
2. Определить (выбрать) программы повышения квалификации.
3. Разработать индивидуальные и групповые планы обучения и развития работников.
4. Подготовить предложения по изменению наименований должностей.
5. Подготовить предложения по переводу работников на другие должности (при наличии вакансий).

При выявлении работников с квалификацией, не полностью соответствующей утвержденным требованиям, необходимо сформировать (составить) индивидуальные и групповые планы повышения квалификации, в соответствии с которыми

эти работники могут быть направлены на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном статьей 196 ТК РФ, так как это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Шаг 13. Организация дальнейшей работы по применению ПС и их мониторинга.

Важно понимать, что работа по применению новых и измененных (актуализированных) ПС, а также оценка квалификации работников на соответствие установленным локальным требованиям образовательной организации будет носить постоянный и системный характер.

Для выполнения обязательств по данному вопросу потребуется регулярное обучение в различных формах, что, в свою очередь, может повлечь увеличение затрат образовательной организации на повышение квалификации работников.

1. Назначить лиц, ответственных за проведение мониторинга профессиональных стандартов и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы развития национальной системы квалификаций.
2. Утвердить порядок рассмотрения изменений в локальные акты организации.
3. Установить формы и сроки регулярной отчетности.
4. Установить порядок формирования бюджетов на развитие персонала.

Шаг 14. Подведение итогов работы по организации применения профессиональных стандартов.

Итоги работы по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации должны быть оформлены соответствующими документами:

1. Отчет руководству образовательной организации о мероприятиях по применению ПС с обоснованием предложений об изменении наименований должностей.
2. Предложения в федеральный орган исполнительной власти по изменению наименований должностей (при выявленной необходимости).
3. Итоговый отчет о мероприятиях, проведенных комиссией текущего года.
4. Отчеты, установленные нормативными правовыми актами и запрашиваемые министерствами, ведомствами и другими государственными или муниципальными органами.

ПРИМЕНЕНИЕ ПС ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ОБРАЗОВАНИЕ»

С 1 июля 2016 г. профессиональные стандарты, помимо применения при организации труда работников, стали применять для целей развития

профессионального образования в качестве основы при формировании требований федеральных государственных образовательных стандартов и программ в части требований к результатам освоения основных образовательных программ при формировании профессиональных компетенций. В соответствии со статьями 2 и 4 Федерального закона от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» все образовательные стандарты профессионального образования должны быть приведены в соответствие с профессиональными стандартами до 1 июля 2017 года.

Таким образом, перед образовательными организациями ставится задача оперативного изменения образовательных стандартов и программ как содержательно, так и по организации учебного процесса в некоторых случаях.

ПРИМЕНЕНИЕ ПС В ЦЕЛЯХ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ПРОГРАММ

Прежде всего, в процессе разработки образовательных стандартов и программ нового вида необходимо провести сопоставление утвержденных профессиональных стандартов и Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) высшего и среднего профессионального образования. Такое сопоставление позволит сблизить цели профессионального образования и рынка труда, сформировать единые подходы в вопросах развития национальной системы квалификаций. Таким образом, с одной стороны, нужно провести оценку профессиональных стандартов, с другой — самих образовательных стандартов, т.е. нужно одновременно рассмотреть два разнонаправленных процесса:

- сопоставление и оценивание ПС с точки зрения его применимости в сфере профессионального образования и обучения;
- сопоставление и оценивание уже имеющихся ФГОС ПО на предмет учета (наличия) в них требований соответствующего профессионального стандарта.

Для эффективной организации таких сопоставлений можно предложить следующий алгоритм:

Шаг 1. Формирование перечня ПС, по которым необходимо произвести доработку ОП.

Шаг 2. Выбор экспертов со стороны образовательной организации и со стороны разработчиков или представителей профессионального сообщества рассматриваемых ПС (представителей со стороны отраслевых Советов по профессиональным квалификациям или крупных работодателей);

Шаг 3. Разработка и установка критериев, параметров и шкал для оценки. Формирование оценочных листов или иных форм.

При разработке оценочных листов рекомендуется выяснить, как минимум, следующие моменты:

1. Рассматриваемый ПС содержит в себе описание одного квалификационного уровня, двух и т.д. (отметить, сколько и каких);
2. Требования к образованию и обучению, указанные в ПС, учитывают соотношения профессиональных и образовательных квалификаций (да/нет);
3. Иерархия обобщенных трудовых функций (ОТФ) и трудовых функций (ТФ) соблюдена, ПС не содержит неоправданных повторов в части описания ТФ (в том числе при описании ОТФ разных квалификационных уровней) (да/нет);
4. Трудовые функции сформулированы как единицы профессиональной деятельности (да/нет);
5. Требования к необходимым умениям и знаниям сформулированы конкретно, без неоправданных повторов; эти требования могут быть использованы при оценке соответствия им кандидатов и работников (при приеме на работу, при оценке квалификации и т.п.) (да/нет);
6. Требуется также дополнить ФГОС следующей задачей профессиональной деятельности (сформулировать)_____ (на основе формулировки трудовой функции в ПС, реализация которой возлагается на работника данной квалификации).

Шаг 4. Проведение оценки выбранных и сопряженных профессиональных и образовательных стандартов.

Шаг 5. Обсуждение проведенной экспертами оценки с разработчиками рассматриваемых ПС или представителями профессионального сообщества (представителей со стороны отраслевых Советов профессиональных квалификаций (СПК) или крупных работодателей);

Шаг 6. Анализ полученных результатов и подготовка по ним заключений.

Сопоставление заключений на ПС и на сопряженный с ним образовательный стандарт может дать следующие варианты взаимного учета двух документов:

1. ПС сделан на основе ФГОС одной и той же командой разработчиков. Оценка в данном случае может быть нерелевантной, т.к. по показателям взаимный учет требований может быть достаточно высоким, но практическая значимость такого совпадения для разработки и совершенствования образовательных программ будет сомнительна.

2. ФГОС не учитывает требований ПС, так как не актуализирован — в настоящее время (в переходный период) такая ситуация довольно распространена в ПС разработанных до 2015 г. Экспертные замечания в этих случаях крайне важны как для актуализации ПС, так и для актуализации ФГОС.

3. ФГОС не учитывает требований ПС, так как предъявляет требования гораздо более широкие — и разработчики ПС согласны с тем, что это оправданно (из практики: «с нашим фокусом на конкретной профессии мы не можем претендовать на наличие специальной программы подготовки для наших специалистов, не то что на отдельный образовательный стандарт»). В таких случаях эксперты считают совершенно правомерным учитывать требования ПС напрямую при разработке образовательных профильных программ, минуя уровень ФГОС.

4. ФГОС разработан с учетом всех значимых требований ПС — идеальный вариант, который встречается пока не столь часто. Такие случаи более характерны для профессиональных стандартов, разработанных в 2015–2016 г.г. и актуализированных ФГОС ВО поколения «3+».

Шаг 7. Внесение изменения в разработанные ранее образовательные программы для приведения их в соответствие содержанию профессиональных стандартов.

Проведенные предварительные исследования и апробация по сравнению профессиональных и образовательных стандартов выявили наиболее распространенные несоответствия. Перечислим некоторые из них:

- классификационный уровень во ФГОС (образовательная квалификация) и установленный разработчиками уровень квалификации в ПС в ряде случаев не совпадали.
- описание трудовых функций (ТФ) в профессиональном стандарте не всегда иерархично (с повышением уровня обобщенной трудовой функции (ОТФ) некоторые трудовые действия (ТД), входящие в содержание ТФ, превращаются в самостоятельные трудовые функции);
- ТФ и ТД из содержания одной ОТФ профессионального стандарта описаны таким образом, что по технологии не могут выполняться одним работником;
- имеются повторы и некорректные формулировки, описывающие требования необходимых знаний и умений ПС.

Важно отметить, что имеющиеся расхождения в содержании квалификационных требований ПС и в содержании профессиональных компетенций ФГОС не должны, в ряде случаев, устраняться



на уровне образовательного стандарта, а могут корректироваться на уровне отдельных образовательных программ. Этот важный момент, который в настоящее время никак не закреплён нормативными правовыми актами и документами.

Итак, можно сделать предложение по изменению нормативной правовой и методической базы, регулирующей применение ПС в профессиональном образовании и обучении в сторону смягчения требований учета положений ПС во ФГОС и учитывать не «все ОТФ и ТФ», а «только значимые».

Экспертиза программ профессионального образования с точки зрения их соответствия ПС при проведении апробации показала следующее:

- разработчики образовательных программ (ОП), а также те, кто ответственен в образовательных организациях за актуализацию образовательных программ, пока еще явно недостаточно ориентируются на требования ПС. В основном, они следуют требованиям ФГОС, перенося профессиональные компетенции из образовательных стандартов в ООП,

зачастую даже без добавления специализированных профессиональных компетенций, которые должны отображать специфику образовательных программ, их практическую направленность;

- программы среднего профессионального образования (СПО) также недостаточно ориентированы на квалификационные требования ПС, как и программы высшего образования (ВО);
- квалификационные требования профессиональных стандартов, «не учтенные» в ООП, могут стать основой для программ дополнительного профессионального образования, но при этом при актуализации ООП в них должны найти отражение ключевые компетенции, которых во многих программах явно недостаточно;
- на сайтах университетов и колледжей недостаточно информации об ООП, образовательные программы плохо отражены в открытых источниках. Чтобы получить более полную информацию, приходится напрямую обращаться в образовательные организации;

- без карт (паспортов) компетенций в ООП сделать вывод о достаточности перечня профессиональных компетенций образовательных программ для учета необходимых умений выпускника крайне затруднительно.
- карты (паспорта) компетенций практически отсутствуют в большинстве образовательных организаций, т.е. необходимо их разработать;
- положения об основной образовательной программе многих образовательных организаций не имеют пункта о необходимости указания профессионального стандарта в разделе «Нормативные документы для разработки ООП», требуется их корректирование или изменение;
- даже в тех случаях, когда формально требования профессиональных стандартов в ООП учтены на уровне формулирования результатов образования (профессиональных компетенций), трудно сделать обоснованный вывод о том, что эти компетенции действительно формируются: в большинстве ООП отмечены «традиционность» методов обучения и оценки достижений учащихся программ СПО и ВО, и, преимущественно, «знаниевый» характер образовательных программ;
- разработчики образовательных программ плохо владеют методами реального и осмысленного учета квалификационных требований профессиональных стандартов в ООП: зачастую это достигается тем, что в перечень профессиональных компетенций программы механически переносятся формулировки трудовых функций или трудовых действий.

На основании проведенных исследований образовательным организациям может быть рекомендовано:

- «расшифровывать» профессиональные компетенции, разрабатывая «паспорта компетенций» и дополняя ими описания ООП, в том числе, придерживаясь требований методических рекомендации Минобрнауки России;
- сконцентрировать усилия разработчиков ООП на том, чтобы программы стали более практико-ориентированными по методам образовательной деятельности, по тому, как они реализуются;
- при разработке (актуализации) ООП с учетом требований профессиональных стандартов не переносить формулировки трудовых функций в ООП в формате компетенций, так как в дальнейшем будет очень сложно представить такую компетенцию в виде карты как совокупность знаний, умений и, возможно, владений;
- дополнить методические рекомендации Минобрнауки России положением об отражении в образовательных программах требований профессиональных стандартов на уровне опи-

сания конкретных образовательных результатов (профессиональных компетенций) и методов обучения;

- организовать обучение разработчиков образовательных программ проектированию ООП с учетом требований профессиональных стандартов, а также обучение представителей рынка труда (экспертов СПК) методам анализа и оценки образовательных программ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях отличается комплексным характером и неоднородностью возникающих перед организацией задач.

С одной стороны, как и любой российский работодатель организация должна применять профессиональные стандарты в том объеме, в котором это определено действующим законодательством, в частности Трудовым кодексом Российской Федерации. Однако, с одной стороны, значительная доля образовательных организаций является бюджетными организациями, которые должны действовать в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности», и, кроме того, в силу норм Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 46, 52) практически для 100 % персонала таких работодателей профессиональные стандарты становятся обязательными в силу требований статьи 57 ТК РФ.

С другой стороны, образовательная организация должна выполнять свою основную задачу — проводить обучение, которое в соответствии с пунктом 3 статьи 2 Закона № 273-ФЗ определяется как «целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни». Таким образом, образовательные организации должны обеспечивать качественный уровень образования в нужном объеме и одновременно мотивировать

обучающихся на личностное и профессиональное развитие в течение всей жизни, ориентируясь, в том числе, на соответствие новым профессиональным стандартам. То есть содержание и структура образовательных программ должны коррелироваться с содержанием и требованиями профессиональных стандартов, особенно тех, которые являются обязательными для применения большей доли или всеми работодателями (например, профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» для государственных и муниципальных организаций).

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ И РАЗЪЯСНЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ПО ВОПРОСАМ ВНЕДРЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (часть 1 статьи 57, части 8 и 9 статьи 143, часть 5 статьи 144, часть 2 статьи 195.1, статья 195.2, статья 195.3). Установлено понятие профессиональных стандартов, а также сферы их применения (определение наименований должностей, должностных обязанностей, систем оплаты труда и т.д.). Также указаны случаи, когда профессиональные стандарты обязательны для применения.
2. Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»». В трудовое законодательство внесены поправки, устанавливающие случаи обязательного и рекомендуемого применения профессиональных стандартов.
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности». Правительство установило особенности применения профессиональных стандартов, в частности, государственными учреждениями.
4. Приказ Минтруда России от 02.11.2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профес-

- сий, в том числе требующих среднего профессионального образования». Указанный справочник рекомендован для применения работодателями при формировании и реализации кадровой политики, организации обучения работников.
5. Письмо Минтруда России от 06.07.2016 г. № 14-2/ООГ-6465. Минтруд разъясняет, в каких случаях профессиональные стандарты носят обязательный характер, а в каких — рекомендательный.
 6. Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов (Письмо от 04.04.2016 г. № 14-0/10/В-2253). Минтруд ответил на 13 вопросов, связанных с применением профессиональных стандартов. В частности, ведомство отметило, что увольнять работников за несоответствие профессиональных стандартов не следует.
 7. Информация Минтруда России от 10.02.2016 г. «О применении профессиональных стандартов в сфере труда». О праве работодателей применять профессиональные стандарты для определения наименования должностей (профессий, специальностей), трудовых функций работников, требования к их образованию и опыту работы, в частности, при составлении должностных инструкций.
 8. Письмо Минтруда России от 12.01.2016 г. № 14-3/В-3 «О соответствии бухгалтера квалификационным требованиям».
 9. Письмо Минобрнауки России от 03.03.2015 г. № 08-241 «О переносе срока применения профессионального стандарта педагога». Минобрнауки не рекомендует до 01.01.2017 г. применять к педагогическим работникам образовательных организаций квалификационные требования, установленные профессиональным стандартом педагога.
 10. Письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 г. № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращения». О том, что работодатели вправе при определении должностных обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.
 11. Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 г. № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы». Утвердить график разработки, апробации и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы.
 12. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 г. № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов». Об осуществлении

- апробации профессиональных стандартов в 2016 году в сфере образования и обеспечении методической и консультационной поддержки для регионов.
13. Распоряжение Минобрнауки России от 29.04.2016 г. № Р-160 «Об утверждении плана-графика апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016–2017 годы». Утвержден план-график апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016–2017 годы.
 14. Письмо Минэкономразвития России от 21.06.2016 г. № Д28и-1536. «О применении заказчиками профессионального стандарта для определения требований к квалификации работников в сфере закупок».
 15. Письмо Минэкономразвития России от 29.04.2016 г. № Д28и-1129. «О принципе профессионализма заказчиков при закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».
 16. Письмо Минобрнауки России от 18.04.2016 г. № 03-348 «О необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок». Минобрнауки напоминает о необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работников из сферы закупок.
 17. Письмо Минэкономразвития России от 06.04.2016 г. № Д28и-841. «О применении профессиональных стандартов при установлении требований к квалификации работников контрактной службы и контрактных управляющих».
 18. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Утвержден профессиональный стандарт Педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования. Дата вступления в силу — 01.01.2017 г.
 19. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Подтверждать соответствие работников установленным квалификационным требованиям будут специальные центры оценки квалификаций. Дата вступления закона в силу — 01.01.2017 г.
 20. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке

- квалификации»». Закреплены гарантии и компенсации для работников, направляемых работодателем на прохождение независимой оценки квалификации. Дата вступления закона в силу — 01.01.2017 г.
21. Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»». Затраты на проведение независимой оценки квалификации работников на соответствие профессиональным стандартам могут учитываться в расходах при налогообложении. Дата вступления закона в силу — 01.01.2017 г.
 22. Письмо заместителя директора департамента государственной политики в сфере высшего образования С.А. Пилипенко от 27.04.2016 г. № 05-1140 «О предоставлении информации». Текст документа можно скачать по ссылке: http://fgosvo.ru/uploadfiles/metod/05_1140.pdf. Рекомендации по организации работы по внедрению профессиональных стандартов (на уровне организации). В целях реализации пункта 2 раздела I «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам» протокола заседания Правительства Российской Федерации от 24.03.2016 г. № 9 Минтруд России рекомендует подготовить, утвердить приказом организации и направить в федеральный орган исполнительной власти в срок до 15 мая 2016 г. план-график по внедрению профессиональных стандартов. Ежегодно, не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным периодом, представлять в соответствующий федеральный орган исполнительной власти отчет о результатах выполнения мероприятий в соответствии с утвержденным планом-графиком.
 23. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 г. № ДЛ-2/05вн);
 24. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 20.04.2015 г. № ДЛ-11/06вн);
 25. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 г. № ДЛ-1/05вн). ■