

Построение системы управления персоналом с учетом профессиональных стандартов

В.Ф. Никульшеева, зам. директора по УМР
ГАПОУ ИКЭСТ

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФСТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

определение потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, подбор и расстановка кадров;

рациональное разделение и организация труда, разграничение функций, полномочий и ответственности между категориями работников;

определение трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий;

организация подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и ДПО работников;

организация труда, установление систем оплаты труда

Профессиональный стандарт

это характеристика квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, в том числе для выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ)

Применение профстандартов

обязательное

1. Для образовательных организаций профессионального образования, разработчиков образовательных стандартов профессионального образования (ч. 7 ст. 11, чч. 1, 7 ст. 12, ч. 9 ст. 76 ФЗ, ч. 8 ст. 73 ФЗ «Об образовании в РФ»)
2. Для работодателей

факультативное

Допускается только работодателями

Случаи обязательного применения профстандартов

1. Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

К примеру, для педагогических работников необходимость соблюдать требования к квалификации установлена Законом об образовании (ч. 1 ст. 46 Закона об образовании).

2. Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

К примеру, педагогические работники имеют льготы со стороны государства (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск, досрочный выход на пенсию и т.д.)

Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584


План по организации применения профессиональных стандартов утверждается организацией с учетом мнения представительного органа работников:

1. список профессиональных стандартов, подлежащих применению

2. сведения о потребности в профобразовании, профобучении и (или) ДПО работников и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению

3. этапы применения профессиональных стандартов

4. перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов



В соответствии со статьей 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение НОК, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Обязан ли работодатель проводить обучение сотрудников?

ФЗ «Об образовании в РФ» не устанавливает обязанность работодателей проводить ДПО педагогов

Создание условий и организация ДПО работников отнесено к компетенции образовательной организации (пункт 5 части 3 статьи 28 Федерального закона N 273-ФЗ).

Письмо Минобрнауки России N 08-415, Общероссийского Профсоюза образования N 124 от 23.03.2015 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование" (вместе с "Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование«)

К созданию условий для ДПО работников относится урегулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе:

предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

направление работника на обучение (как в субъекте РФ, так и за его пределами) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ либо оплата обучения работника, зачисляемого на обучение, за счет средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.



Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

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 ФЗ, иными НПА РФ

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников, а также автоматического изменения их обязанностей

(Письмо Минтруда от 04.04.2016 N 14-0/10/B-2253)

Внедрение профстандарта также не может быть основанием для изменения условий заключенного трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК РФ

(Письмо Минтруда от 06.06.2017 N 14-2/10/B-4361)

С учетом положений профессиональных стандартов организации подлежат изменению локальные нормативные акты и другие документы:

коллективный договор (при необходимости изменения условий и порядка осуществления работодателем подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников);

ЛНА, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

дополнительные соглашения к трудовым договорам (в части закрепления обязанности работодателя проводить профессиональное обучение или ДПО работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности; изменения трудовых функций работников);

должностные инструкции конкретных работников (в части изменения требований к квалификации, изменения трудовых функций работников);

договоры с работниками о реализации их права на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ)

Если профстандарт по должности (профессии, специальности) отсутствует, то работодатель не может исключать ее из штатного расписания организации или заменять на должность, по которой профстандарт уже разработан
(Письмо Минтруда России от 12.12.2018 N 14-3/ООГ-9895)

Если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях