



НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ (ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ)

Г. СМОЛЕНСК 27 ИЮЛЯ 2017 Г.

С 2012 года появился новый вектор развития профессиональных квалификаций в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года N597.

Поставлена задача создания Национальной системы профессиональных квалификаций

Национальная система профессиональных квалификаций - это совокупность механизмов регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения

Основные элементы Национальной системы квалификаций

Система требований
(профессиональных стандартов
в Национальной рамке
квалификаций)

Система
использования/применения
профессиональных стандартов
в сообществах, компаниях,
отраслях, регионах

**Система развития
профессиональных квалификаций
и профориентации человека**

Система обучения/подготовки
в соответствии с требованиями
профессиональных стандартов

Система оценки
профессиональных квалификаций
- оценки соответствия
требованиям профессиональных
стандартов

1 этап

Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года N597 - разработка профессиональных стандартов.

В декабре 2012 года ФЗ № 236-ФЗ в ТК РФ (ст. 195.1) было введено понятие «**профессиональный стандарт**»: характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности»

2 этап

Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. N 249

Формирование советов по профессиональным квалификациям (28 СПК)

3 этап

Федеральный закон от 03 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"

Создание центров оценки квалификаций, проведение независимой оценки профессиональных квалификаций

Советы по профессиональным квалификациям

- * [СПК агропромышленного комплекса](#)
- * [СПК в авиастроении](#)
- * [СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности](#)
- * [СПК индустрии красоты](#)
- * [СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции](#)
- * [СПК в горно-металлургическом комплексе](#)
- * [СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников](#)
- * [СПК химического и биотехнологического комплекса](#)
- * [СПК в области фармации](#)
- * [СПК в области ракетной техники и космической деятельности](#)
- * [СПК в области управления персоналом](#)
- * [СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности](#)
- * [СПК в автомобилестроении](#)
- * [СПК в сфере атомной энергии](#)
- * [СПК в нефтегазовом комплексе](#)
- * [СПК в отрасли судостроения и морской техники](#)
- * [СПК в машиностроении](#)
- * [СПК финансового рынка](#)
- * [СПК в электроэнергетике](#)
- * [СПК в здравоохранении](#)
- * [СПК в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта](#)
- * [СПК железнодорожного транспорта](#)
- * [СПК в области информационных технологий](#)
- * [СПК в индустрии гостеприимства](#)
- * [СПК в строительстве](#)
- * [СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве](#)
- * [СПК в наноиндустрии](#)
- * [СПК в области сварки](#) □

Необходимые условия к формированию системы независимой оценки квалификаций

- * Разработаны профессиональные стандарты
- * Разработана отраслевая рамка профессиональных квалификаций
- * Утверждены названия профессиональные квалификации для проведения оценки квалификаций
- * По методике обучены эксперты - разработчики оценочных средств и валидаторы
- * Разработаны оценочные средства
- * Разработан полный пакет документов по организации проведения оценки квалификаций
- * Обучены и аттестованы эксперты и технические эксперты ЦОК
- * Создана сеть центров оценки квалификаций
- * Скорректирована система образования и обучения требованиям профессиональных стандартов

Оценка квалификаций - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом

(ФЗ №238 от 03 июля 2016 г.)

Устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификаций. Определяет участников системы

ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ



*** Центр оценки квалификаций** - юридическое лицо или его структурное подразделение, прошедшее отбор советом по профессиональным квалификациям и наделенное полномочиями для проведения независимой оценки квалификации

*** Экзаменационный центр** - структурное подразделение ЦОК или организации, на базе которой создан ЭЦ, обеспечивающее проведение профессионального экзамена, в т.ч. вне фактического месторасположения ЦО

Общие требования к ЦОК

- * Полномочиями ЦОК может быть наделено юридическое лицо, если оно не является образовательной организацией и не учреждено образовательной организацией (образовательными организациями)
- * Область деятельности ЦОК определяется условиями действия Аттестаата соответствия ЦОК, регистрируется в Федеральном реестре

Основные функции ЦОК:

- * предоставление соискателям необходимой информации о правилах и процедурах независимой оценки квалификации;
- * организация и проведение независимой оценки квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов;
- * формирование сведений о результатах оценки квалификаций и передача их в СПК для внесения в Федеральный реестр и осуществления мониторинга деятельности ЦОК;
- * оформление и выдача соискателю заключения квалификационной комиссии и, в случае успешного прохождения оценки квалификации, свидетельства о профессиональной квалификации.

Требования к экспертам и квалификационной комиссии ЦОК

- * ЦОК должен располагать составом экспертов (экспертов по оценке квалификации), аттестованных в установленном СПК порядке
- * Специалисты сторонних организаций включаются в состав экспертов ЦОК при наличии действующего договора между специалистом и ЦОК
- * Состав экспертов ЦОК должен обеспечивать формирование квалификационной комиссии не менее чем из трех экспертов

Рамка квалификаций

* «Системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций

* Назначение:

- Инструмент классификации квалификаций
- Инструмент для измерения и определения взаимосвязи результатов обучения с дипломами, сертификатами об образовании и обучении.
- Классификация знаний, умений, компетенций, уровня ответственности и самостоятельности

* Описание профессиональных квалификаций профессионального стандарта должно быть структурировано по уровням в соответствие с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

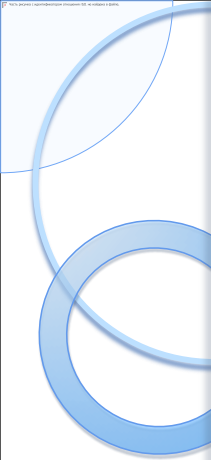
* 9 уровней квалификации

- * Уровни квалификации содержат описание обобщенных требований к работникам, определяемых показателями:
 - * «Широта полномочий и ответственность»,
 - * «Характер умений»
 - * «Характер знаний»
 - * - Основные пути достижения уровня квалификации и минимальные требования к уровню образования.
-
- * Показатель «Широта полномочий и ответственность» определяет **общую компетенцию** работника и связан с **масштабом деятельности, ценой возможной ошибки**, ее социальными, экологическими, экономическими и другими **последствиями**, а также с **полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства** (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей)

- * Показатель «Характер умений» определяет требования к умениям в зависимости от таких особенностей профессиональной деятельности, как множественность (вариативность) способов решения профессиональных задач, необходимость выбора или разработки этих способов, степень неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.
- * Показатель «Характер знаний» определяет требования к знаниям, необходимым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний)
- * Основные пути достижения уровня квалификации представляют типичные образовательные траектории, ведущие к определенной квалификации.
- * Минимальные требования к уровню образования показывают уровень образования, как правило, необходимый для получения определенного уровня квалификации

Требования 6-го уровня квалификации в РФ

Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Основные пути достижения уровня квалификации
Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена Дополнительные профессиональные программы Практический опыт



Полномочия и ответственность

6-й уровень

- Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели
- Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений
- Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации

7-й уровень

- Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений
- Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений

8-й уровень

- Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций
- Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли

Отраслевая рамка квалификаций

- Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) представляет собой обобщенное описание квалификаций, структурированное по уровням и признаваемых на отраслевом и национальном уровне, и основных путей их достижения на территории России

ОРК устанавливает взаимосвязь между:

- результатами обучения и характером деятельности, с одной стороны,
соответствующими свидетельствами/
дипломами/ степенями, с другой

Описание уровней (подуровней) профессиональных квалификаций: полномочия и ответственность ОРК

Подуровень 6.1

- * **Полномочия:** Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы по достижению цели в организационном, документационном и информационном обеспечении деятельности руководителя организации.
- * Обеспечение информационного и документационного взаимодействия руководителя с подразделениями, должностными лицами и партнерами организации.
- * **Ответственность** за результат выполнения работ по организационному, документационному и информационному обеспечению деятельности на уровне подразделения или организации.

Описание уровней (подуровней) профессиональных квалификаций: полномочия и ответственность

Подуровень 6.3

- * **Полномочия:** Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы по достижению цели в информационно-аналитической и организационно-административной поддержке деятельности руководителя организации.
- * Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений по исполнению решений руководителя организации.
- * **Ответственность** за результат выполнения работ на уровне информационно-аналитической и организационно-административной поддержки деятельности руководителя организации.

Национальная рамка квалификаций (НРК)

Национальная рамка квалификаций РФ (НРК) представляет собой **обобщенное описание квалификаций по уровням, признаваемых на общегосударственном уровне, и основных путей их достижения** на территории России. НРК является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования

В основу разработки НРК положены принципы:

- * непрерывность и преемственность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;
- * прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;
- * соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и системы образования РФ;
- * учет мирового опыта при разработке структуры и содержания НРК

Профессиональные квалификации

Формат наименования квалификации включает следующие поля:

1. Характеристика субъекта профессиональной деятельности (обязательное поле), при необходимости может быть дополнено уточняющей характеристикой.
2. Характеристика объекта (-ов) профессиональной деятельности (рекомендательное поле).
3. Уровень квалификации (рекомендательное поле).

ПРИМЕРЫ НАИМЕНОВАНИЙ КВАЛИФИКАЦИЙ

Сварщик дуговой сварки плавящимся покрытым электродом, 2 уровень квалификации, где

Субъект - сварщик;

Объект - процесс (дуговая сварка плавящимся покрытым электродом);

Уровень квалификации - 2.

Диспетчер по контролю работы лифтов и инженерного оборудования зданий и сооружений, 5 уровень квалификации, где:

Субъект - диспетчер;

Объект - лифты и инженерное оборудование зданий и сооружений;

уровень квалификации - 5.

При формировании наименования квалификации необходимо учитывать, что наименование должно отвечать следующим требованиям:

- обеспечивать идентификацию квалификации, отличие конкретной квалификации от других;
- быть понимаемым и признаваемым в отдельной отрасли и в экономике в целом;
- соответствовать правилам русского языка.

Профессиональные квалификации:

- * Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией (Приказ Минтруда РФ № 276н от 06.05.2015)
- * Секретарь-администратор - 3 уровень квалификации
- * Делопроизводитель - 5 уровень квалификации
- * Секретарь руководителя - 6 уровень квалификации
- * Помощник руководителя - 6 уровень квалификации

- * **Оценочное средство** - комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификации при проведении профессионального экзамена.
- * В состав комплекта оценочных средств входит паспорт, оценочные средства для теоретического этапа профессионального экзамена и оценочные средства для практического этапа профессионального экзамена.
- * Паспорт оценочного средства включает
 - характеристику области применения оценочных средств;
 - инструменты оценивания для теоретического и практического этапов профессионального экзамена;
 - требования к материально-техническому обеспечению оценочных мероприятий;
 - требования к экспертам.

В качестве инструментов **теоретического этапа** экзамена используются тесты, в состав которых могут входить 4 типа заданий:

- задание с выбором ответа;
- задание с открытым ответом;
- задание на установление последовательности;
- задание на установление соответствия.

Требования к материально-техническому обеспечению оценочных мероприятий включают характеристику рабочего места, оборудования, ресурсов, условий, необходимых для проведения соответствующего этапа профессионального экзамена.

* **Практический этап** проводится с использованием таких типов заданий, как:

- профессиональная задача, решаемая «здесь и сейчас»;
- портфолио.

* Под профессиональной задачей, решаемой «здесь и сейчас», понимается задание, которое выполняется на экзамене. Содержание такого задания составляет выполнение трудовой функции и /или трудовых действий, входящих в описание оцениваемой профессиональной квалификации.

Задание выполняется под непосредственным наблюдением членов экзаменационной комиссии.

* Проведение практической части профессионального экзамена в режиме «здесь и сейчас» предполагает материально-техническое оснащение.

* Портфолио как оценочное задание может содержать выполненные проекты, отчеты о НИР, фотографии видеозаписи выполнения соответствующих трудовых действий и др.

ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения

Комплект оценочных средств предназначен для оценки квалификации

Профессиональный стандарт

Уровень

квалификации _____

Инструменты оценки для теоретического этапа экзамена

Предмет оценки	Критерии оценки	№ № задания
1	2	3
Указываются знания в соответствии с описанием квалификаций и ПС		

1.2. Инструменты оценки для теоретического этапа экзамена

Общая информация по структуре комплекта оценочных средств:

Количество заданий с выбором ответа: _____

Количество заданий с открытым ответом: _____

Количество заданий на установление соответствия: _____

Количество заданий на установление последовательности: _____

ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Инструменты оценки для теоретического этапа экзамена

Предмет оценки	Критерии оценки	№ № задания
1	2	3
Раздел № 1 «Прием и перенаправление телефонных звонков, поступивших в организацию»		
Знать этику делового общения и уметь использовать правила речевого этикета при коммуникации с абонентами	<u>Выбор правильного варианта ответа и установление верной последовательности действий</u>	Вариант № 1 - 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 1.6, Вариант № 2 - 2.1, 2.2, 2.3, 2.7.
Уметь принимать телефонные звонки, регистрировать их и/или переадресовывать их внутри организации	<u>Правильный ответ - 1 балл, неправильный - 0 баллов</u>	Вариант № 1 - 1.2, 1.3, 1.5, 1.6, 1.7. Вариант № 2 - 2.4, 2.6.

Федеральный закон от 03 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" (вступает в силу с 01 января 2017 г.)

- * Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации.
- * Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством РФ.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН от 03.07.2016 № 238-ФЗ

О независимой оценке квалификации (вступает в силу с 1 января 2017 года).

Статья 1. п.3.

Иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, **может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации** в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации **определены особенности регулирования труда таких работников**, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 11. Переходные положения

В случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ установлен иной порядок проведения оценки квалификации, чем это предусмотрено настоящим Федеральным законом и др., применение указанного порядка **допускается до 1 июля 2019 года.**

ФЗ от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ "О независимой оценке квалификации"»

- * Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации
- * При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
- * При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя."

ФЗ от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ "О независимой оценке квалификации"»

- * Статья 196. **Права и обязанности работодателя** по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников по **направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации**
- * Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации **осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.**
- * При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему **гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором."**

ФЗ от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ "О независимой оценке квалификации"»

- * Статья 197. **Право работников** на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на **прохождение независимой оценки квалификации**
- * Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации".
- * Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

ФЗ от 3 июля 2016 г. N 251-ФЗ «О внесении изменений в ч.2 Налогового кодекса РФ в связи с принятием ФЗ "О независимой оценке квалификации"»

- * Не подлежат налогообложению (ст. 217 НК РФ) суммы платы за прохождение независимой оценки квалификации работников, осуществляемой в соответствии с законодательством РФ
- * Прохождение независимой оценки квалификации отнесено к прочим расходам, связанным с производством и реализацией (ст. 264 НК РФ) при оформлении договора оказания услуг по проведению независимой оценки квалификации

ФЗ от 3 июля 2016 г. N 251-ФЗ «О внесении изменений в ч.2 Налогового кодекса РФ в связи с принятием ФЗ "О независимой оценке квалификации»

* Статья 219 НК РФ - Социальные налоговые вычеты

- * При определении размера налоговой базы налогоплательщик имеет право на получение следующих социальных налоговых вычетов:
- * в сумме, уплаченной в налоговом периоде налогоплательщиком за прохождение независимой оценки своей квалификации - в размере фактически произведенных расходов на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации
- * Вычеты предоставляются гражданам только при наличии документов, подтверждающих понесенные затраты. Поэтому все чеки с указанием стоимости прохождения оценки квалификации, проезда и иных расходов необходимо будет предоставить в налоговый орган или работодателю.

С выходом Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238 -ФЗ «О независимой оценке квалификации» Минтруда России издает подзаконные нормативные акты:

- * Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и порядка наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации
- * Об утверждении Положения об апелляционной комиссии
- * Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации
- * Об утверждении формы бланка свидетельства о квалификации и приложения к нему
- * Об утверждении образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и порядка подачи такого заявления

Продолжение:

- * Об утверждении Порядка проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена
- * Об утверждении Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации
- * Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации
- * Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации
- * Об утверждении Положения о требованиях к центрам оценки квалификаций и порядке отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий
- * О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям»
- * Распоряжение Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 881-р об утверждении план-графика формирования сети независимых центров оценки квалификаций

«Государство дает ясный сигнал, что стандарты будут внедрены на практике ... Профстандарты, в первую очередь, должны стать обязательными для государственных организаций и компаний с государственным участием, для бюджетных учреждений»

Президент Российской Федерации В.В. Путин

· *«Эта система даст новый импульс для повышения квалификаций, для развития новых навыков и новых потребностей рынка труда»*

· **Министр труда и социальной защиты РФ М.А. Топилин**

➤ Основные цели применения профессионально-квалификационной структуры (ПКС) и ПС в организации:

- * упорядочивание процессов в сфере управления персоналом
- * повышение эффективности процессов управления персоналом

➤ Упорядочение процессов в сфере управления персоналом:

- * приведение должностных инструкций, функциональных карт в соответствие с требованиями ПС;
- * выявление потребности в персонале определенной квалификации в соответствии с ПКС организации в рамках бизнес-планов организации;
- * определение задач по развитию персонала, связанных с технологическими и организационными изменениями, осуществляемыми и/или планируемыми в организации

Повышение эффективности процессов управления персоналом:

- * оценка эффективности работы персонала с учетом соотнесения поставленных производственных задач и достигнутых результатов;
- * определение функциональных обязанностей работника с учетом требований технологического процесса и имеющегося оборудования, в соответствии с квалификационными требованиями ПС;
- * анализ результативности системы мотивации персонала в соответствии с этапами бизнес-процесса;
- * повышения эффективности труда работника;
- * обучение и развитие персонала на соответствие требованиям ПС по квалификационным уровням; планирование и организация проведения обучающих мероприятий, оценка их эффективности

ОСНОВНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

- Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 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»
- * Согласно ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ: «Если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями».
- * Согласно же ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ: «Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой 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».

Общий алгоритм действий работодателя по практическому внедрению профессиональных стандартов на предприятии (в организации)

- 1 шаг. Издание приказа руководителя предприятия о создании рабочей группы по внедрению профстандартов.
- 2 шаг. Разработка и утверждение детализированного плана по внедрению профстандартов.
- 3 шаг. Анализ общих и отраслевых норм законодательства для всех категорий работников предприятия, **особенно имеющих льготы, компенсации и ограничения.**
- 4 шаг
Выделение перечня должностей, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ;
Выделение перечня должностей, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.

Общий алгоритм действий

5 шаг

- * **Проведение сравнительного анализа** названия должностей и квалификационных требований к ним в организации с наименованием должностей и требований к ним, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ
- * **Приведение в соответствие** названий должностей и требований к ним организации, с указанными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ

6 шаг

- * **Проведение сравнительного анализа** должностей в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.
- * **Приведение в соответствие** требований к должностям в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ с требованиями профессиональных стандартов.

Общий алгоритм действий

7 шаг

- * Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы выполняемых функциональных обязанностей по видам профессиональной деятельности.
- * Определение однородных и специфичных функциональных обязанностей, проведение анализа их соответствия требованиям профессиональных стандартов.
- * Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и уровнем образования и обучения работников организации.

8 шаг

- * Проведение оптимизации профессионально-квалификационной структуры организации (при необходимости).
- * Определение функциональных обязанностей работника с учетом требований технологического процесса в рамках рабочего места и в соответствии с квалификационными требованиями профессиональных стандартов

Общий алгоритм действий

9 шаг

- * Планирование и составление графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям профессионального стандарта по квалификационным уровням.
- * Проведения обучающих мероприятий, оценка их эффективности.
- * Направление работников на оценку квалификаций в независимый Центр оценки квалификаций. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профстандарта.
- * Формирование квалификационных требований, применяемых при найме.

10 шаг.

- * Внесение изменение в штатное расписание и другую нормативную документацию организации
- * Разработка и актуализация должностных инструкций, трудовых договоров, на основе требований профессиональных стандартов

*** *Протокол заседания Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям от 2 марта 2016 г. № 14***

(Выпуска)

*** *О наделении Национальной ассоциации офисных специалистов и административных работников полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в области административной поддержки управления***

*** *Одобрить создание Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников***

*** *Наделить Национальную ассоциацию офисных специалистов и административных работников следующими полномочиями Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников:***

ПРОДОЛЖЕНИЕ

Проведение мониторинга рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;

- * Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов;
- * Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;
- * Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствии с профессиональными стандартами и иными установленными квалификационными требованиями;
- * Участие в определении потребностей в образовании и обучении, разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

Спасибо за внимание!

Хлюснева Людмила Петровна - Председатель СПК
офисных специалистов и административных
работников

<http://office-adm.ru/>

телефон: 8-(903) 588-80-24

email: cdpo_i_s@bk.ru