



ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «Центра финансовых экспертиз»

Лицензия на образовательную деятельность
№ 1129 от 02.09.2014 серия 78Л02 № 0000025

Переход на профессиональные стандарты. Закон о независимой оценке квалификации

Ноябрь 2016

Причины внедрения в РФ профессиональных стандартов

1. Технический прогресс, влияющий на трудовую деятельность:

1.1. Исчезновение профессий;

1.2. Трансформация профессий:

- изменение наименования профессии;
- изменение основной цели профессиональной деятельности;
- изменение функционала профессии (трудовой функции);

1.3. Появление новых профессий.

2. Конкурентоспособность и сопоставимость российских трудовых ресурсов на внутреннем и мировых рынках:

- рынках труда;
- рынках товаров, работ, услуг (как следствие).

3. Учет мирового опыта применения профессиональных стандартов

Обязательность применения профессиональных стандартов

Федеральный закон № 236-ФЗ от 03.12.2012

«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"»
(вступил в силу с 15.12.2012, изменен 02.05.2015 N 122-ФЗ с 01.07.2016)

Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта (новая статья 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» (в ред. закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ).

Обязательность применения профессиональных стандартов (в т.ч. как альтернативы ЕКС, ЕТКС)

1. Дополнен абзац третий части второй статьи 57 ТК РФ «Содержание трудового договора»:

«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».

Пример ограничений выполнения работ в Федеральном законе

Статья 7 Закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»:

«4. В открытых акционерных обществах (за исключением кредитных организаций), страховых организациях и негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов, в иных экономических субъектах, ценные бумаги которых допущены к обращению на организованных торгах (за исключением кредитных организаций), в органах управления государственных внебюджетных фондов, органах управления государственных территориальных внебюджетных фондов **главный бухгалтер или иное должностное лицо, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета,** должны отвечать следующим требованиям: (в ред. Федерального закона от 23.07.2013 N 251-ФЗ)

1) иметь **высшее** образование; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
2) иметь **стаж работы**, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью, **не менее трех лет из последних пяти календарных лет,** а **при отсутствии высшего образования в области** бухгалтерского учета и аудита - **не менее пяти лет из последних семи** календарных лет;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

3) не иметь неснятой или непогашенной судимости за преступления в сфере экономики.

5. Дополнительные требования к главному бухгалтеру или иному должностному лицу, на которое возлагается ведение бухгалтерского учета, могут устанавливаться другими федеральными законами.»

Обязательность применения профессиональных стандартов (как альтернативы ЕКС, ЕТКС)

2, 3. Дополнены части восьмая и девятая статьи 143 ТК РФ «Тарифные системы оплаты труда»:

«Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.»

Обязательность применения профессиональных стандартов (как альтернативы ЕКС, ЕТКС)

4. Дополнена часть пятая статьи 144 ТК РФ «Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»:

«Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей»

Обязательность применения профессиональных стандартов (как альтернативы ЕКС, ЕТКС)

5. Дополнена часть первая статьи 330.2 ТК РФ «Особенности приема на подземные работы»:

«Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов»

Обязательность применения профессиональных стандартов с 15 декабря 2012 года

Оформление новых трудовых договоров:

- ▣ трудовая функция (работа по профессии, должности, специальности с указанием квалификации) раскрывается в привязке к профессиональному стандарту (ПС) в случае, если этот ПС принят к моменту оформления трудового договора **(первое предложение абзаца третьего части второй ст. 57 ТК РФ);**
- ▣ в том числе особое внимание при приеме на подземные работы – проверять на соответствие принятым ПС (как альтернатива ЕТКС, ЕКС)

По ранее заключенным трудовым договорам:

- ▣ по мере выхода новых ПС наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования по работникам, чья работа связана с предоставлением льгот, компенсацией или наличием ограничений в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами, сверять с вновь принимаемыми ПС (ЕТКС, ЕКС должны были соответствовать изначально);
- ▣ тарификация работ и присвоение тарифных разрядов, изменения (установление перезагрузка) тарифной системы оплаты труда всеми работодателями, систем оплаты труда государственных (муниципальных) учреждений производить с учетом принятых ПС (на дату соответствующего события)

Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ (с 01.07.2016)

Часть 1 статьи 195.1 (определение ПС, как характеристики квалификации, необходимой работнику) дополнили «в том числе выполнения определенной трудовой функции» (связка со ст. 57)

Часть 3 статьи 195.1 ТК РФ (порядок разработки, утверждения и применения ПС) изъят из данной статьи и разделен на 2 части:

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения ПС

Статья 195.3. Порядок применения ПС (3 части)

Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ (с 01.07.2016)

Статья 195.3. 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»

Отличия от ст. 57 ТК РФ:

- 1) Не только Кодексом и ФЗ, но и другими НПА (включая ПС?)
- 2) Вместо термина «ограничения» - «требования к квалификации»
- 3) Нет вариативности ЕТКС/ЕКС или ПС (только ПС)

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов ...» (с 01.07.2016)

Данное Постановление распространяется на:

- государственные внебюджетные фонды Российской Федерации,
- государственные или муниципальные учреждения,
- государственные или муниципальные унитарные предприятия,
- государственные корпорации,
- государственные компании и хозяйственные общества, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

До 01.01.2020 разработать план и реализовать все мероприятия **ПЛАНА
ПО ВНЕДРЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ...**

Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ (с 01.07.2016)

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

«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.

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.»

Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»:

- ▣ Минтруд с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает **тождественность наименований** должностей, профессий и специальностей в ЕКС, ЕТКС и ПС;
- ▣ ПС разрабатываются в соответствии с утвержденными Минтрудом : **методическими рекомендациями (29.04.2013 № 170н), макетом ПС (12.04.2013 № 147н) и уровнями квалификаций (12.04.2013 № 148н)**
- ▣ перечень ПС, разрабатываемых за счет ФБ (**31.12.2015 № 1185**);
- ▣ процедура обсуждения, рассмотрения, принятия, публикации, включения в Реестр новых ПС, определяющая статус ПС, как нормативного правового акта, регулирующего трудовые отношения
- ▣ порядок применения ПС (утратил силу с 01.07.2016)

Макет создаваемых профессиональных стандартов (Минтруд 12.04.2013 № 147н)

Раздел I. Общие сведения

- ▣ Наименование и основная цель вида профессиональной деятельности
- ▣ Ссылки на ОКЗ (группа занятий) и ОКВЭД (обновлены в 2014 году)

Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в ПС

- ▣ Обобщенные трудовые функции (код, наименование, уровень квалиф.)
- ▣ Трудовые функции (код, наименование, уровень/подуровень)

Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций

- ▣ Наименование, код, уровень квалификации, происхождение (другой ПС)
- ▣ Возможные наименования должностей, профессий
- ▣ Требования к образованию и обучению, опыту работы, условия допуска
- ▣ Дополнительные характеристики ОКЗ, ЕТКС/ЕКС, ОКПДТР, ОКСО, ОКСВНК
- ▣ Трудовые функции: код, уровень, трудовые действия, умения, знания, др.

Раздел IV. Сведения об организациях – разработчиках ПС

Уровни квалификации (Минтруд 12.04.2013 № 148н)

Полномочия и ответственность:

1 уровень. Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность
... 2-8 уровень

9 уровень. Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами. Значительный вклад в определенную область деятельности. Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях

Характер умений:

1 уровень. Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)
... 2-8 уровень

9 уровень. Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов

Уровни квалификации (Минтруд 12.04.2013 № 148н)

Характер знаний:

1 уровень. Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний

... 2-8 уровень

9 уровень. Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера

Основные пути достижения уровня квалификации:

1 уровень. Краткосрочное обучение или инструктаж Практический опыт

... 2-8 уровень

9 уровень. Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки. Дополнительные профессиональные программы.

Практический опыт.

Профессиональные стандарты и уровни образования (Минтруд 12.04.2013 № 148н)

- 1 уровень.** Образование не упоминается
- 2 уровень.** Профессиональное обучение рабочих, служащих (основные программы), их переподготовка (как правило, не менее 2 месяцев)
- 3 уровень.** Профессиональное обучение рабочих, служащих (основные программы), их переподготовка, и повышение квалификации (до одного года)
- 4 уровень.** СПО (ПП квалифицированных рабочих, служащих)
Профессиональное обучение, переподготовка, повышение квалификации
- 5 уровень.** СПО (ПП специалистов среднего звена, квалиф. рабочих, служащих).
Профессиональное обучение, переподготовка, повышение квалификации.
Дополнительное профессиональное образование.
- 6 уровень.** ВО (бакалавриат). СПО (ПП специалистов среднего звена).
Дополнительное профессиональное образование.
- 7 уровень.** ВО (магистратура, специалитет). Доп. профессиональное образование.
- 8, 9 уровень.** Аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка.
ВО (магистратура, специалитет). Доп. профессиональное образование.

Статья 76. Дополнительное профессиональное образование Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

«2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (**программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки**).

3. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, **имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;**
- 2) лица, **получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.**

15. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются **удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.**

Статья 76. Дополнительное профессиональное образование Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

«4. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня **в рамках имеющейся квалификации.**

5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, **приобретение новой квалификации»**

Нормативно установленные параметры дополнительного профессионального образования

- ▣ **Лицензия на осуществление образовательной деятельности** (с 2013 года легализованы структурные подразделения коммерческих организаций, осуществляющих обучение – корпоративные университеты и пр.)
- ▣ **Повышать можно имеющуюся квалификацию** (условие допуска к ДПО – наличие либо получение высшего или среднего специального образования)
- ▣ **«Диплом о профессиональной переподготовке» и «Удостоверение о повышении квалификации»** - единственные документы, подтверждающие ДПО (не Сертификат, не Свидетельство, не Аттестат Главбуха и пр.)
- ▣ **Итоговая аттестация** (в том числе – в том числе в форме тестирования), как условие получения документа о дополнительном профессиональном образовании
- ▣ **Сроки обучения (приказ Минобразования № 499 от 01.07.2013)**
 - **повышение квалификации не менее 16 часов** (по 45 минут)
 - **профессиональная переподготовка не менее 250 часов** (по 45 минут)

Пример официального документа о повышении квалификации

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что
ОТКРЫТЫЙ УНИВЕРСИТЕТ	
Общество с ограниченной ответственностью «Центр финансовых экспертиз»	успешно освоил(а) дополнительную профессиональную образовательную программу в
Лицензия на осуществление образовательной деятельности № 1129 от 02.09.2014	
УДОСТОВЕРЕНИЕ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ	ОТКРЫТОМ УНИВЕРСИТЕТЕ Общества с ограниченной ответственностью «Центр финансовых экспертиз»
14 0000000	и прошёл(ла) итоговую аттестацию по программе повышения квалификации
Документ о квалификации	«Управление персоналом. Экономика труда»
Действительно при предъявлении диплома о среднем профессиональном или высшем образовании	в период с 25 по 26 ноября 2014 года
Регистрационный номер	в объеме 16 часов (краткосрочное обучение)
Дата выдачи 26.11.2014	Санкт-Петербург
	Руководитель М.П.

Пример внесения в трудовую книжку записи о повышении квалификации (п. 21 ПП РФ 16.04.2003 N 225)

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ					АТ-ХIII	№ 1135524
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причины и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)	
	число	месяц	год			
1	2			3	4	
				Закрытое акционерное общество «Прима»		
				(ЗАО «Прима»)		
8	01	08	2008	Принята в бухгалтерию на должность заместителя главного бухгалтера	Приказ от 01.08.2008 № 73-к	
9	17	08	2010	С 29.07.2010 по 12.08.2010 обучалась на курсах повышения квалификации по программе «Главный бухгалтер»	Удостоверение о краткосрочном повышении квалификации от 11.08.2010	
				+ где обучалась? (реквизиты лицензии)	ДБ № 12345	

**Постановление Правительства РФ от
26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной
информационной системе «Федеральный
реестр сведений о документах об образовании
и (или) о квалификации, документах об
обучении»**

«1. Настоящие Правила определяют порядок формирования и ведения федеральной информационной системы "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении" (далее - информационная система), в том числе порядок и сроки внесения в нее сведений о выданных в установленном порядке документах государственного образца об образовании, выданных с 10 июля 1992 г. по 31 августа 2013 г. включительно, **документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении, выданных после 31 августа 2013 г.»**

+ пункт 10 статьи 60 Закона 273-ФЗ:

«10. Документ о квалификации подтверждает:

1) повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке)»

Уровни квалификации и требования к образованию в ПС

<http://profstandart.rosmintrud.ru>

«Специалист в области охраны труда» 6-7 уровень **(приказ Минтруда 524н от 04.08.2014)**

- ✓ «ВО «Техносферная безопасность» (либо обеспечение безопасности)
- ✓ либо ВО (любое) + ДПО (профессиональная переподготовка) в области охраны труда (от 250 часов)
- ✓ либо СПО + ДПО (профессиональная переподготовка) в области охраны труда (от 250 часов) + стаж работы в области охраны труда не менее 3 л

«Бухгалтер» (приказ Минтруда 1061н от 22.12.2014) 5-6 уровень

- ✓ «СПО – программы подготовки специалистов среднего звена, ДПО»
(без уточнения, при этом в ПС есть ссылка на ОКСО)

«Специалист по управлению персоналом» (от 06.10.2015 № 691н) 5-7 уровень

- ✓ 5 уровень «СПО – программы подготовки специалистов среднего звена. ДПО (профессиональная переподготовка, повышение квалификации)»
(в ПС нет ссылки на ОКСО)

«О соответствии бухгалтера квалификационным требованиям» (письмо Минтруда от 12.01.2016 N 14-3/В-3)

Вопрос. Приказом Минтруда России от 22.12.2014 N 1061н утвержден профессиональный стандарт "Бухгалтер". Для должности "Бухгалтер" в нем установлены следующие квалификационные требования:

Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена. Дополнительное профессиональное образование по специальным программам... **Что требуется бухгалтеру для того, чтобы соответствовать...?**

Ответ. Указанным профессиональным стандартом установлены минимальные требования к бухгалтеру, в том числе к начинающему: **среднее специальное образование по направлению подготовки "Экономика и управление".**

В случае отсутствия профильного образования - наличие дополнительного профессионального образования по специальным программам и опыт работы не менее 3 лет в области учета и контроля, например помощником бухгалтера.

Таким образом, **наличие дополнительного профессионального образования по специальным программам и опыт работы не менее трех лет - требования, предъявляемые к соискателям, не имеющим профильного образования.**

Требования к бухгалтеру в профстандарте

Образование	Стаж работы в бухгалтерии	Обязанности
Среднее профессиональное по направлению «Экономика и управление» (профильное)	Не обязателен	У бухгалтеров три категории: 1-я — составляет и принимает первичку, 2-я — регистрирует документы в регистрах, 3-я — подсчитывает итоги.
Среднее профессиональное непрофильное и дополнительное профессиональное образование (переподготовка в области бухгалтерского учета не менее 250 часов)	Не менее трех лет	

Требования к главному бухгалтеру в профстандарте

Образование	Стаж работы в бухгалтерии	Обязанности
Высшее профильное или высшее непрофильное и дополнительное профессиональное образование (переподготовка в области бухгалтерского учета не менее 250 часов)	Не менее трех лет из последних пяти календарных лет	Для главбуха пять категорий с различными функциями: -составление бухгалтерской отчетности, -ведение налогового учета, -организация внутреннего контроля, -составление консолидированной отчетности, -финансовый анализ.
Среднее профессиональное профильное или среднее профессиональное непрофильное и дополнительное профессиональное образование (переподготовка в области бухгалтерского учета не менее 250 часов)	Не менее пяти лет из последних семи календарных лет	

ОК 009-2003. ОКСО. Постановление Госстандарта 30.09.2003 N 276-ст



Центр
финансовых
экспертиз

Код	Наименование	Квалификация (код, наименование)
-----	--------------	----------------------------------

- Структура кодового обозначения включает шесть цифровых десятичных знаков и имеет вид:

XXXXXX, где:

- 1, 2-й знаки соответствуют укрупненным группам специальностей и направлений подготовки;
- 3, 4-й знаки соответствуют направлениям подготовки;
- 5, 6-й знаки соответствуют специальностям.
- В первой графе блока дополнительных классификационных признаков указывается код, во второй графе - наименование квалификации.

ОК 009-2003. ОКСО. Постановление Госстандарта 30.09.2003 N 276-ст



Центр
финансовых
экспертиз

- Для 1-го разряда кода квалификации, характеризующего уровень образования с учетом принятых в Российской Федерации уровней образования, используются следующие значения:
 - 5** - среднее профессиональное образование;
 - 6** - высшее профессиональное образование.
- Для 2-го разряда кода квалификации, характеризующего уровень квалификации, используются следующие значения:
 - - для среднего профессионального образования:
 - 1** - базовый уровень подготовки;
 - 2** - повышенный уровень подготовки;
 - - для высшего профессионального образования:
 - 2** - бакалавр;
 - 5** - дипломированный специалист;
 - 8** - магистр.

Перспективы профессии «Бухгалтер», «Главбух»



(из выступления на Московском
финансовом форуме
зам. министра финансов Т.Г.
Нестеренко 23.09.2016)

«...здесь уже были учебные заведения и родители здесь сидят, хотелось предупредить о том, что профессия какая она есть, бухгалтера, все больше будет уходить с рынка. Здесь тоже имейте в виду, ее будут как раз заменять технологии.»

Замминистра также выступила с инициативой полностью отказаться от бумажных документов и перейти вместо этого на электронный учет. По ее словам, при работе с электронными документами необходимо минимизировать или даже запретить ручной ввод данных с клавиатуры.

Трансформация профессии «Бухгалтер» «Главный бухгалтер»

Профессиональные стандарты, соответствующие фактическому функционалу и основной цели профессиональной деятельности:

«Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)»

(от 22.04.2015 № 236н)

5-8 уровень (8 «Организация и контроль текущей деятельности системы внутреннего контроля экономического субъекта»)

✓ Требования к образованию для уровня «8»

7, 8 уровень ВО (специалитет, магистратура)

ДПО – повышение квалификации по направлениям экономика, юриспруденция; бухгалтерский (финансовый) учет и отчетность; управленческий учет и отчетность; теория и практика внутреннего контроля

«Специалист по управлению рисками»

(от 07.09.2015 № 591н)

6-8 уровень (8 «Стратегическое корпоративное управление рисками») и т.д.

Программы непрерывного повышения квалификации в Открытом Университете ЦФЭ

- **«Главный бухгалтер, бухгалтер-экономист организаций и консолидированных групп»**
5 семинаров в год (апрель, июль, октябрь, декабрь/февраль)
- **«Главный бухгалтер, бухгалтер-экономист государственных (муниципальных) учреждений»**
4 семинара в год (март, июнь/июль, сентябрь, декабрь)
- **«Управление персоналом. Экономика труда»**
с 2017 года 4 семинара в год (январь-март, май, сентябрь, ноябрь)
- **«Финансовый управляющий в малом бизнесе»**
1 семинар в год (январь-март)
- **«Обращение с отходами. Экологическая безопасность»**
1 семинар в год (ноябрь) и т.д.

(согласно принимаемым профессиональным стандартам)

«О доплате бухгалтеру за ведение кассовых операций» (письмо Минтруда от 20.07.2016 N 14-2/В-688)

Вопросы. 1. Вправе ли компания в должностной инструкции бухгалтера записать обязанности кассира?

2. Обязана ли компания отдельно доплачивать бухгалтеру за совмещение, если он ведет кассу, но в штатном расписании нет должности кассира?

Ответ. «...чтобы в обязанности бухгалтера входило ведение кассы, работодатель должен:

1) заключить с ним соглашение о совмещении должностей и ознакомить его под роспись с должностной инструкцией кассира. В соглашении нужно установить:

- размер доплаты за совмещение:

- срок совмещения - например, на период отпуска кассира или до приема работника на должность кассира;

2) издать приказ о возложении на работника обязанностей кассира в порядке совмещения должностей;

3) оформить прием-передачу кассы»

Как оценить соответствие работника профстандарту?

Вариант 1. Независимая оценка квалификации в ЦОКах с 1 января 2017 г.

Вариант 2. Аттестация персонала

- 1) Разработать и утвердить Положение об аттестации, ознакомить с ним работников;**
- 2) Издать приказ об аттестации, в котором определить сроки и состав аттестационной комиссии;**
- 3) Известить работников о предстоящей аттестации;**
- 4) Провести аттестацию (тестирование, собеседование, экзамен) и подвести итоги.**

Вариант 3. Самостоятельная оценка руководителем

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах? Согласно ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких – снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в следующих случаях:

- согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), государственным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

8. Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, 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. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах требования являются обязательными для применения?

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-либо допущения?

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

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

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

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

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта?

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является **изменение организационных или технологических условий труда** (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться **в соответствии со статьей 72 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.**

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

11. Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания.

С целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

12. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профстандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель? Допускается ли работник к работе до момента завершения обучения? Возможно ли предложить ему другую работу?

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Государственным организациям, учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

13. Если выполняемые обязанности работником шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий?

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений статьи 151 ТК РФ.

Письмо Минтруда России от 04.04.16 № 14-0/10/13-2253 «По вопросам применения профстандартов»

14. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?

Согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Таким образом, 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.

В остальных случаях требования проверяющих органов неправомерны.

Алгоритм внедрения профстандартов

1. Создание рабочей группы (комиссии) по внедрению ПС
2. Сбор и анализ информации о принятых ПС, которые подходят (сверка по основной цели профессиональной деятельности, а не по наименованию должности)
3. Сверка наименований должностей с пониманием, что ПС устанавливает лишь ВОЗМОЖНЫЕ наименования должностей
4. При необходимости (изменении наименования должности) – перевод на новую должность по соглашению сторон либо процедура сокращения

Алгоритм внедрения профстандартов

5. Проверка соответствия работника базовым требованиям (образование, опыт работы, если не соответствует – варианты «обучение». «независимая оценка квалификации», «аттестация персонала»)
6. План подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год
7. Проверка и корректировка должностных инструкций с выявлением непрофильных функций, передаваемых по профилю, либо закрепляемых заново на основе совмещения, совместительства, расширения зон обслуживания)
8. Установление (корректировка) системы оплаты труда в привязке к профстандартам и уровням квалификации

Закон о независимой оценке квалификации (238-ФЗ от 03.07.2016 с 01.01.2017)

Основные принципы независимой оценки квалификации с 2017:

1. Добровольность (желание)
2. Платность
3. Доступность
4. **Независимость оценки** (оценивать должен не тот, кто учил, и при соответствии базовым требованиям – оценка квалификации производится без прохождения дополнительного обучения)
5. **Объективность и профессионализм**
6. **Открытость и прозрачность**
7. **Мониторинг и контроль**