## НАЦИОНАЛЬНая СИСТЕМа профессиональных КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ

В последнее время в средствах массовой информации стали появляться статьи о профессиональных стандартах, уровнях квалификации, оценке и сертификации квалификации. Что представляют собой эти понятия? Как они взаимосвязаны друг с другом? Нужно ли о них знать профсоюзному активисту? И почему?

Для того, чтобы проще было разобраться в этих вопросах, предлагаю сделать экскурс в недалёкое советское прошлое – время плановой экономики. Вышеназванные понятия не являются абсолютными новациями. Их аналоги были и ещё сохраняются в Трудовом Кодексе Российской Федерации (ТК РФ) и других нормативных правовых актах (НПА) Российской Федерации. Это – тарифно-квалификационные характеристики Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационные характеристики Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), квалификационные уровни, тарифные разряды.

Справочники ЕТКС и ЕКС, различные классификаторы, тарифная сетка, тарифные разряды, тарифные коэффициенты, тарифные ставки заработной платы, дифференцированные в зависимости от квалификации работников и сложности работ, составляли Единую тарифную систему (ЕТС).

Основу советской экономики составлял План!

В соответствии с принятыми планами осуществлялось распределение природных и трудовых ресурсов, в том числе, рассчитывалось количество рабочих мест и потребность в работниках определенных профессий и уровня квалификации. Планировалось и техническое оснащение рабочих мест, технологические процессы, которые требовали соответствующей организации труда. Как на уровне предприятий, так и на конкретном рабочем месте подбор, расстановка, профессиональная подготовка и повышение квалификации кадров, разработка систем оплаты и стимулирования труда осуществлялись на основе научной организации труда (НОТ).

Центральным бюро нормативов по труду с участием специалистов отраслевых министерств, ведомств, научно-исследовательских организаций и предприятий, т.е. профессионалами, разрабатывались требования к рабочему месту, к квалификации работника, которые утверждались в виде квалификационных и тарифно-квалификационных характеристик (далее – квалификационные характеристики).

Разработка характеристик требовала серьёзной работы со стороны широкого круга профессионалов: экономистов, нормировщиков, физиологов, гигиенистов, психологов и других специалистов. Причём такая работа требовала не только высоких трудозатрат – от нескольких месяцев до нескольких лет.

Хотелось отметить, что квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики утверждались Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и ВЦСПС (Всесоюзным центральным советом профессиональных союзов).

Схематически работу в рамках ЕТС можно описать следующим образом.

 Разрабатывалась квалификационная или тарифно-квалификационная характеристика. Одна тарифно-квалификационная характеристика описывала одну профессию рабочего, а одна квалификационная характеристика описывала одну должность служащего. При этом работа по профессии или должности усложнялась в зависимости от тарифного разряда: чем выше уровень квалификации работника – тем выше разряд и сложнее работа. На основе характеристик, утверждённых в ЕТКС и ЕКС, разрабатывались, как их сейчас называют, федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). На основании ФГОСов определялась обеспеченность учебной структуры кадрами, материально-техническим и иным оснащением, что позволяло проводить обучение граждан по соответствующему уровню профессионального образования в соответствии с потребностями развития экономики страны. По окончании учебного заведения выпускник получал документ государственного образца об образовании по профессии, специальности с присвоением уровня квалификации.

Далее дипломированный выпускник распределялся на конкретное предприятие или в организацию, где ему в соответствии с присвоенной квалификацией и тарифным разрядом по профессии или должности устанавливался оклад или ставка заработной платы. Размер оклада или ставки заработной платы был жёстко фиксированным и определялся на основании тарифной сетки, которая в СССР была единой по всем республикам, краям, областям и автономным округам.

*Для справки. В Российской Федерации тарифная сетка сохраняла своё действие в государственном секторе экономики до принятия Постановления Правительства № 583 от 05.08.2008 года, которым с 1 декабря 2008 года были введены новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Начиная с 2009 года, тарифная сетка постепенно начала заменяться иными системами оплаты труда в организациях бюджетной сферы и в субъектах Российской Федерации. Сегодня в результате введения новых систем оплаты труда размер окладов (должностных окладов) у одних и тех же категорий работников государственных или муниципальных учреждений отличается в зависимости от региона России подчас в разы.*

Таким образом, порядок определения трудовых обязанностей при использовании элементов Единой тарифной системы был предельно понятным и прозрачным: одной характеристике ЕТКС или ЕКС соответствовала одна профессия или должность, которая ранжировалась по тарифным разрядам в зависимости от квалификационного уровня работника и по размеру оклада или ставки заработной платы.

Сегодня, в связи с изменениями принципов регулирования экономики в России взаимосвязь между многими элементами Единой тарифной утрачена, а некоторые элементы и вовсе перестали существовать.

Разрушение системы, как правило, негативно отражается на каждом её участнике. Поэтому Федерация Независимых Профсоюзов России выступила против фактического упразднения Единой тарифной системы и настаивала на её усовершенствовании (как говорится, на актуализации ЕТС).

 Теперь на смену Единой тарифной системе (ЕТС) должна прийти Национальная система профессиональных квалификаций (НСПК).

 Проведём аналогию между элементами НСПК и элементами ЕТС.

 Первое.

 Профессиональные стандарты должны заменить квалификационные и тарифно-квалификационные характеристики, что означает упразднение со временем справочников ЕТКС и ЕКС.

 Второе.

 Уровни квалификации должны придти на смену тарифным разрядам и квалификационным разрядам.

 Третье.

 Независимая оценка квалификации на соответствие положениям профессиональных стандартов заменит процедуру присвоения работникам тарифных разрядов с учётом ЕКС и ЕТКС.

 Четвёртое.

 Тарифные системы дифференциации заработной платы перестанут существовать. Вместо них могут появиться иные системы оплаты труда (а могут и не появиться).

 На первый взгляд может показаться, что элементы одной системы – НСПК – просто заменяют элементы другой системы – ЕТС.

 Однако это только на первый взгляд.

 Для того чтобы понять, чем отличается НСПК от ЕТС, остановимся на подробном описании каждого элемента НСПК в сравнении с аналогичным элементом ЕТС.

**Профессиональный стандарт**

 Элементом НСПК, который схож по своему назначению с характеристикой из ЕТКС и ЕКС, является профессиональный стандарт.

*Этапы разработки профессиональных стандартов*

 Процедура разработки профессиональных стандартов установлена в Постановлении Правительства от 22 января 2013 года № 23 «О правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов» (далее ПП РФ
№ 23), с изменениями от 13 мая 2016 года и иных документах.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) является координатором разработки профессиональных стандартов.

 Профессиональные стандарты разрабатываются в соответствии с утверждёнными Минтрудом России методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта (приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н), макетом профессионального стандарта (приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 г. № 665н) и уровнями квалификаций (приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148 н).

Проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций (далее – разработчики).

Если проекты профессиональных стандартов разрабатываются исходя из перечня, утверждённого Минтрудом России на основании предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Нацсовет), то их разработка осуществляется за счёт средств федерального бюджета. В остальных случаях проекты профессиональных стандартов готовятся за свой счёт.

Проект профессионального стандарта размещается Минтрудом России на официальном сайте (www.regulation.gov.ru) в сети "Интернет" и направляется координаторам сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также в государственные компании и государственные корпорации для проведения общественного обсуждения.

 Проект профессионального стандарта, информация о результатах его общественного обсуждения проекта и рассмотрения министерствами в соответствующей сфере деятельности, направляются Минтрудом России в Национальный совет по профессиональным квалификациям для проведения экспертизы.

 Утверждение профессионального стандарта осуществляется Минтрудом России только после его одобрения Нацсоветом.

Сведения об утверждённом профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов, который ведёт Минтруд России.

Информация об утвержденных профессиональных стандартах и о внесенных в них изменениях направляется в Министерство образования и науки Российской Федерации для учёта при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

***Сравнительная таблица процесса разработки
профессиональных стандартов и характеристик ЕТКС и ЕКС***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  | Профессио-нальный стандарт | Характеристика ЕТКС или ЕКС |
| 1. | Сроки разработки  | 1-3 месяца | Более года |
| 2. | Требования к разработчикам | Нет  | Профессионалы в области организации (нормирования) труда, охраны труда, физиологии и гигиены труда  |
| 3. | Требования к апробированию | Нет | Проходила апробацию на конкретных рабочих местах на заводах и других предприятиях |
| 4. | Требования к техническому оснащению, технологиям, применяемым на рабочем месте при разработке требований к квалификации работника | Нет  | Обязательно  |
| 5. | Требования к проведению исследований по влиянию условий труда и трудовых действий, выполняемых работником, на изменение его физиологического состояния за учётный период времени (неделю, месяц, год и более) | Нет | Обязательно  |
| 6. | Требования по учёту рабочего времени, которое было затрачено работником на выполнение каждого трудового действия  | Нет  | Обязательно  |
| 7. | Заключения физиолога, гигиениста, специалиста по охране труда | Нет  | Обязательно  |
| 8. | Обоснованность включения в профессию или должность конкретных требований к квалификации работника | Нет  | На основании исследований всех вышеперечисленных специалистов |

*Структура и содержание профессиональных стандартов*

 Структура профессиональных стандартов представляет собой перечень обобщённых трудовых функций. Обобщённая трудовая функция включает возможные наименования профессий и должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, а также особые условия допуска к работе. В дополнительных характеристиках обобщённой трудовой функции содержатся сведения о соответствии наименования обобщённой трудовой функции наименованиям, содержащимся в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ), ЕТКС или ЕКС, Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО).

 Обобщённая трудовая функция содержит описание двух и более трудовых функций.

 *Пример. Профессиональный стандарт «Сварщик» содержит четыре обобщённые трудовые функции: подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки сварных швов элементов конструкции; сварка сложных и ответственных конструкций из различных материалов; сварка конструкций любой сложности; руководство бригадой сварщиков. В свою очередь, обобщённая трудовая функция «Подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки швов элементов конструкции» включает следующие трудовые функции: проведение подготовительных и сборочных операций перед сваркой и зачистка сварных швов после сварки; газовая сварка простых деталей неответственных конструкций; ручная дуговая сварка плавящимся покрытым электродом простых деталей; ручная дуговая сварка неплавящимся электродом в защитном газе простых деталей; частично механизированная сварка плавлением простых деталей; термитная сварка простых деталей; сварка ручным способом с внешним источником нагрева.*

 Каждой трудовой функции соответствует определённый уровень квалификации от 1 до 9 в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы и уровня образования, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, полученного работником.

 В свою очередь, трудовая функция состоит из описания трудовых действий, а также умений и знаний, которые необходимы работнику для выполнения данной трудовой функции.

В отличие от характеристики ЕТКС или ЕКС к одной обобщенной трудовой функции профстандарта может относиться две и более профессии (должности), или даже нескольких смежных профессий (должностей).

Пример. Профессиональный стандарт «Патентовед». В соответствии с профстандартом патентовед должен быть не просто юристом, умеющим правильно оформлять документы для прохождения процедуры защиты права на изобретение, но и профессионалом в той сфере деятельности, в которой разработано данное изобретение.

Другой пример – профстандарт «Сварщик».

Как видно из названий трудовых функций, приведённых в примере выше, газосварщик, сварщик ручной дуговой сварки, сварщик термитной сварки и другие профессии сварщика объединены в одном профстандарте.

В соответствии с ним работник должен не только производить сварочные работы, но и подготовить и собрать конструкцию как с применением сборочных приспособлений, так и без них. В ЕТКС эти работы были разведены по разным профессиям.

 Важно отметить, что в отличие от профстандартов в одной характеристике ЕКС или ЕТКС заключена только одна профессия или должность, которой присвоен определённый тарифный разряд.

***Применение профессиональных стандартов в трудовых отношениях***

*Применение профстандартов при приёме лиц на подземные работы*

Статья 330.2 ТК РФ устанавливает особенности приёма на подземные работы, в соответствии с которой лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и **должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках** **или соответствующим положениям профессиональных стандартов**.

*Применение профстандартов при установлении
заработной платы работнику*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации профессиональные стандарты наряду с ЕКС и ЕТКС применяются в трудовых отношениях, в частности, при установлении работнику заработной платы.

В частности, статьёй 143 ТК РФ установлено, что «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**»**.**

Тарифные системы оплаты труда во внебюджетной сфере (статья 143 ТК РФ) и системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (статья 144 ТК РФ) устанавливаются **с учетом** ЕТКС, ЕКС **или профессиональных стандартов**, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Кроме того, системы оплаты труда работников бюджетного сектора должны устанавливаться с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений **и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей**.

*Применение профессиональных стандартов при определении
трудовых обязанностей работника*

С 1 июля 2016 года вступили в силу поправки в ТК РФ, на основании которых в одних случаях профессиональные стандарты становятся обязательными к применению, а в других – не обязательными.

 В частности, статьёй 195³ ТК РФ установлено общее правило, что профессиональный стандарт является **основой** для определения требований к квалификации работника. Но в случаях, когда отдельными нормативными правовыми актами установлены специальные требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, профессиональные стандарты **в части указанных требований** становятся **обязательными** для применения работодателями в полном объёме.

В чём состоит обязательность применения профессиональных стандартов?

В своём письме Минтруд России от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253 по вопросам применения профессиональных стандартов разъясняет следующее.

ТК РФ устанавливает **обязательность применения требований**, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

1. когда с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть 2 статьи 57 ТК РФ);
2. если ТК РФ, другими ФЗ, иными НПА РФ устанавливаются обязательные требования к квалификации работников, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (часть 1 статьи 195³ ТК РФ).

По ряду профессий и должностей требования к квалификации работника являются обязательными и установлены нормативными правовыми актами РФ. Обратимся снова к Письму Минтруда России.

«При применении вышеуказанного положения части 1 статьи 195³ ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.)».

Приведу примеры.

В соответствии с частью 3 статьи 46 Федерального закона от
29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" 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.

На основании Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10 февраля 2016 г. № 83н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием» установлены требования к уровню образования, дополнительному профессиональному образованию (ДПО), срокам прохождения повышения квалификации и наименования должностей.

Приказом Минздрава РФ от 8 октября 2015 г. N 707н «Об утверждении квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки «Здравоохранение и медицинские науки» установлены требования к уровню образования, ДПО, срокам прохождения повышения квалификации и наименования должностей.

Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от
28 сентября 2015 г. № 287 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом» установлены необходимые уровень знаний, умений, профессионального образования, стаж (опыт) работы по специальности соответствующих работников.

В соответствии с Федеральным законом от 10 июля 2002 года № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» Банк России устанавливает квалификационные требования к руководителю кредитной организации, главному бухгалтеру или его заместителя и другим специалистам.

Аналогичные нормативные правовые акты имеются и в других сферах деятельности.

Также в Письме Минтруда сообщается следующее.

Обязательность применения требований профессиональных стандартов, которая установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195³ ТК РФ, не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

При чём в соответствии с особенностями применения профстандартов, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от
28 июня 2016 года № 584, в государственных и муниципальных организациях необходимо 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.

В перспективе Минтруд России планирует произвести замену справочников профстандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников. Но такая замена будет происходить достаточно долго.

Теперь остановимся на случае, когда обязательность применения профстандартов не установлена законодательством и иными НПА РФ.

В Письме Минтруда разъясняется, что, если обязательность применения профстандартов не возникает по основаниям, установленным в части 1 статьи 195³ и части 2 статьи 57 ТК РФ, то **во всех таких случаях профстандарты носят рекомендательный характер.**

В то же время ТК РФ определяет, что **характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах**, 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 (часть 2 статьи 195³ ТК РФ). Из данного определения непонятно, как выделить из структуры профессионального стандарта **характеристику квалификации**, которая должна стать **основой** для установления требований к квалификации работника.

Попробуем разобраться, начав с выяснения значения понятия «основа».

Во-первых, «основа» означает фундамент или опорную часть, на которой держится какой-либо предмет. Либо главный принцип, источник, причина процесса, явления или события. Можно сказать, что основа какого-либо понятия – это его фундаментальное положение, главная характеристика.

Во-вторых, основа – это часть целого: предмета или явления.

Что является главной характеристикой профстандарта, его фундаментом?

Профессиональные стандарты, как уже было сказано ранее, состоят из трудовых функций, объединённых в обобщённые трудовые функции. Следовательно, трудовая функция является одновременно основой и частью профессионального стандарта. В свою очередь, трудовая функция профстандарта состоит из трудовых действий, умений и знаний.

Теперь разберёмся с понятием «характеристика квалификации».

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст.195¹ ТК РФ).

Трудовые действия из трудовой функции профстандарта невозможно осуществить без соответствующих профессиональных навыков, которые нарабатываются в процессе опыта работы.

Из определений и содержания данных понятий видно, что квалификация работника и трудовая функция профстандарта близки друг другу.

Следовательно, трудовая функция профстандарта содержит характеристику квалификации, которая является основой для определения требований к квалификации работника.

В пользу того, что именно трудовую функцию профессионального стандарта работодатель имеет право применять в трудовых отношениях, указывает ряд норм ТК РФ.

Согласно статье 15 ТК РФтрудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату **трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации** или конкретного вида поручаемой работнику работы).

Статьёй 56 ТК РФ предусмотрено, что в соответствии с трудовым договором работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной **трудовой функции**, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором **трудовую функцию**.

Статья 57 ТК РФ устанавливает, что одним из обязательных условий для включения в трудовой договор, является **трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;** конкретный вид поручаемой работнику работы).

 Обращаю особое внимание, что на основании статей 15, 56 и 57 ТК РФ работодатель имеет право поручить работнику выполнение работы только по одной трудовой функции.

На основании части 8 статьи 5 ТК РФ нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права (коими являются приказы Минтруда России), не должны противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации.

Это означает, что понятие «трудовая функция» используемое в методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта и в макете профессионального стандарта, утверждённых приказами Минтруда России и других НПА, не должны противоречить ТК РФ.

Следовательно, при определении трудовых обязанностей работника работодатель имеет право предложить работнику выполнять работу только по одной трудовой функции, содержащейся в профессиональном стандарте.

 Чтобы понять, как профессиональный стандарт соотносится с характеристикой из ЕТКС или ЕКС при их применении в сфере трудовых отношений, обратимся к сравнительной таблице.

***Сравнительная таблица структуры и содержания
профессионального стандарта и характеристик ЕТКС или ЕКС***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование структурной единицы, описанной в документе | Профессиональный стандарт | Характеристика ЕТКС или ЕКС |
| 1. | Количество обобщённых трудовых функций  | одна и более | нет  |
| 2. | Количество трудовых функций | одна и более | одна характеристика соответствует одной трудовой функции |
| 3. | Количество профессий (специальностей, должностей) | одна и более | одна профессия |
| 4. | Количество уровней квалификации (тарифных разрядов) | один и более | один  |

Схематически это выглядит так:

1.

Тарифно-квалификационная (квалификационная) характеристика =
= одна профессия (специальность, должность) =
= один тарифный разряд =
= одна трудовая функция.

2.

Профессиональный стандарт =
= несколько профессий (специальностей, должностей) =
= несколько уровней квалификации =
= несколько трудовых функций.

*Возможные негативные последствия для работника при применении профессиональных стандартов на практике*

**Первое.** Необоснованное поручение работнику работы по разным профессиям или должностям. Причина: неопределённость границ между различными профессиями или должностями в профессиональном стандарте.

**Второе.** Интенсификация труда за счёт включения в трудовые обязанности работника работы, не указанной в трудовом договоре. Причина: невозможность установления единых подходов к применению профессиональных стандартов из-за различий в количестве описанных в нём профессий или должностей.

**Третье.** Снижение размера заработной платы. Причина: отсутствие знаний, умений и профессиональных навыков у работника для выполнения работы по разным профессиям или должностям.

**Четвёртое.** Периодическое переобучение или повышение квалификации работника за свой счёт. Причина: несоответствие профессионального образования, полученного работником, требованиям к квалификации, установленным в профессиональном стандарте.

**Пятое.** Угроза увольнения за несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта. Причина: несоответствие квалификации работника требованиям к квалификации, подтверждённое результатами аттестации.

***Рекомендации представителям профсоюзных организаций по защите прав работников при применении профессиональных стандартов
для установления трудовых обязанностей (трудовой функции)***

1. Особое внимание следует уделить определению и установлению в трудовом договоре трудовой функции. Правильное и чёткое определение наименования и содержания трудовой функции в трудовом договоре позволит работнику более эффективно пользоваться гарантией, предоставленной статьёй 60 ТК РФ, согласно которой запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Также необходимо устанавливать закрытый перечень трудовых обязанностей в рамках одной трудовой функции, избегая расплывчатых формулировок, как то: «Выполнять другие поручения (обязанности)».

1. Отслеживать возможные изменения в трудовых функциях, установленных в трудовых договорах работников, которые может пытаться вносить работодатель по своей инициативе в части увеличения трудовых обязанностей при принятии решения о применении профессиональных стандартов в организации.

Важно знать, что факт использования профессиональных стандартов не является основанием для изменения работодателем трудовой функции без согласия работника. На основании статьи 74 ТК РФ работодатель имеет право изменить условия трудового договора по своей инициативе в случае, если произошли изменения организационных или технологических условий труда (в технике и технологии производства, произошла структурная реорганизация и другие причины), за **исключением** **трудовой функции работника!**

Таким образом, трудовые обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профстандарта **не могут**.

1. Необходимо предупредить членов профсоюза о возможных предложениях работодателя изменить трудовую функцию по соглашению сторон, особенно в части увеличения трудовых обязанностей без соответствующей такому увеличению оплаты труда.

Важно! Принятие решения работодателем о применении в организации какого-либо профессионального стандарта **не является основанием** **для снижения заработной платы**!

1. **Применение профстандартов не является основанием для** **увольнения работников**!

Расторжение трудового договора с работником возможно в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Но подобный факт должен быть подтверждён результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ). Порядок проведения аттестации в соответствии с частью 2 статьи 81 ТК РФ устанавливается, в том числе, локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения представительного органа работника. Также на основании части 3 статьи 82 ТК РФ, при проведении аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

*Для справки. Частью 4 статьи 82 ТК РФ предусмотрено, что коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.*

*Например, Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности на 2015-2017 года установлено, что без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профсоюза, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником — членом Профсоюза по основаниям, предусмотренным, пунктами 2, 3, 5, 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.*

Важно! Увольнение работника ввиду его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, осуществляется только в том случае, если невозможно перевести работника (с его письменного согласия) на другую имеющуюся у работодателя работу (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Причём работодатель должен предложить работнику не только вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, но и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять по состоянию здоровья. А в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением или трудовым договором, работодатель обязан предлагать вакансии и в других местностях.

1. Работодатели могут использовать профессиональные стандарты для изменения или увеличения трудовых обязанностей по отношению к работникам, трудоустраивающимся в организации, по сравнению с работниками, уже работающими в организации по аналогичным профессиям или должностям. Подобная практика может привести к вытеснению работников, отказывающихся выполнять дополнительную работу без соответствующей оплаты труда, мигрантами или неопытными молодыми работниками.
2. Требования к образованию и стажу работы на основании профстандартов, являются обязательными только в тех случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений (статья 57 ТК РФ), а также, если соответствующие требования установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.
3. Работу, поручаемую работнику **сверх трудовой функции**, установленной в **трудовом договоре**, либо **сверх трудовой функции профессионального стандарта**, следует квалифицировать как **дополнительную**.

Дополнительная работа, которая, наряду с работой, определенной трудовым договором, может быть поручена работнику только с его письменного согласия.

Выполнение дополнительной работы оформляется соглашением к трудовому договору.

На основании статьи 151 ТК РФ за дополнительную работу работодателем производится соответствующая доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если дополнительная работа поручается работнику в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) и по той же профессии или должности, по которой он работает, то такая работа должна оформляться как расширение зон обслуживания или увеличение объема работ (статья 60.2 ТК РФ).

Если дополнительная работа поручается работнику по другой профессии (должности), но также в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), она должна оформляться путем совмещения профессий (должностей) (статья 60.2 ТК РФ).

Если дополнительная работа поручается работнику как по той же профессии или должности, так и по другой, но в свободное от основной работы время, то она должна оформляться как внутреннее совместительство (ст. 60.1 ТК РФ).

Важно! Содержание дополнительной работы нужно определять путём **выбора чётко определённого перечня трудовых действий из трудовой функции** профессионального стандарта **в зависимости** от того, какую **профессию или должность** эта трудовая функция описывает. При этом в трудовом договоре следует установить время выполнения такой дополнительной работы.

1. Профсоюзным активистам целесообразно инициировать разработку и участвовать в установлении систем оплаты (премирования) труда, как на отраслевом уровне, так и на уровне организации (предприятия). В случае если системы оплаты (премирования) труда в организации или отрасли отсутствуют, то размер заработной платы может устанавливаться работодателем по своему усмотрению индивидуально каждому работнику.

Рекомендуется устанавливать системы оплаты (премирования) труда в организациях всех форм собственности коллективными договорами или соглашениями, поскольку на основании статьи 135 ТК РФ условия оплаты труда, определённые трудовыми договорами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными коллективным договором или соглашением.

Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) следует устанавливать дифференцированно в зависимости от уровня квалификации работника, качества, количества и сложности (ответственности) выполняемой им работы.

**Уровни квалификации**

 Элементом НСПК, который соответствует тарифным разрядам работ и квалификационным разрядам, присваиваемых работникам, являются уровни квалификации.

 Уровни квалификации разработаны и утверждены Приказом Минтруда от 12 апреля 2013 года № 148н в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Всего установлено 9 уровней квалификации.

 Уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников, а также для определения требований к умениям, знаниям, уровню квалификации работника в зависимости от делегированных ему полномочий и ответственности.

 Чем выше уровень квалификации – тем сложнее и ответственнее работа, которую должен уметь выполнять работник. Чтобы повысить уровень своей квалификации до максимально возможного – девятого уровня квалификации, работнику необходимо повышать уровень профессионального образования.

Каждой трудовой функции, содержащейся в профессиональном стандарте, присваивается определённый уровень квалификации, который представляет собой описание следующих показателей: "Полномочия и ответственность", "Характер умений", "Характер знаний", "Основные пути достижения уровня квалификации".

*Описание уровней квалификаций*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уро-вень  | Показатели уровней квалификации | Основные пути достижения уровня квалификации |
| Полномочия и ответственность | Характер умений | Характер знаний |
| 1 уро-вень | Деятельность под руководствомИндивидуальная ответственность | Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд) | Применение элементарных фак-тических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний | Краткосрочное обучение или инструктажПрактический опыт |
| 2 уро-вень | Деятельность под руко-водством с элементами самостоятельности при выполнении знако-мых заданийИндивидуальная ответственность | Выполнение стандарт-ных заданийВыбор способа дей-ствия по инструкцииКорректировка дей-ствий с учётом условий их выполнения  | Применение специальных знаний | Основные программы профобучения, програм-мы профподготовки, переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев)Практический опыт |
| 3 уро-вень | Деятельность под руко-водством с элементами самостоятельности при решении типовых практических задачПланирование собствен-ной деятельности исхо-дя из поставленной руководителем задачиИндивидуальная ответственность | Решение практических типовых задачВыбор способа действия на основе знаний и практического опытаКорректировка действий с учётом условий их выполнения | Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задачПрименение специальных знаний | Основные программы профобучения, програм-мы профподготовки, переподготовки рабочих, повышения квалифика-ции рабочих, служащих (до одного года)Практический опыт |
| 4 уро-вень | Деятельность под руко-водством с элементами самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и её измененийПланирование собствен-ной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач | Решение различных типов практических задачВыбор способа дейст-вия из известных на основе знаний и практического опытаТекущий и итоговый контроль, оценка и кор-рекция деятельности | Понимание научно-технических или методичес-ких основ решения типовых практических задачПрименение специальных знанийСамостоятельная работа с информацией  | Образовательные про-граммы среднего про-фессионального образо-вания – программы под-готовки квалифициро-ванных рабочих (служащих)Основные программы профобучения, програм-мы профподготовки, переподготовки рабочих, повышения квалифика-ции рабочих, служащихПрактический опыт |
| 5 уро-вень | Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих само-стоятельного анализа ситуации и её измененийУчастие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделенияОтветственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения | Решение различных типов практических задач с элементами проектированияВыбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуацииТекущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности | Применение профессиональных знаний технологического или методического характераСамостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач | Образовательные про-граммы среднего про-фессионального образо-вания – программы под-готовки специалистов среднего звенаОсновные программы профобучения, програм-мы профподготовки, переподготовки рабочих, повышения квалифика-ции рабочих, служащихДополнительные профессиональные программыПрактический опыт |
| 6 уро-вень | Самостоятельная дея-тельность, предполаг-ающая определение за-дач собственной работы и/или подчинённых по достижению целиОбеспечение взаимодей-ствия сотрудников и смежных подразделенийОтветственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации | Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений | Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационныхСамостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации | Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриатаОбразовательные про-граммы среднего про-фессионального образо-вания – программы под-готовки специалистов среднего звенаДополнительные профессиональные программыПрактический опыт |
| 7 уро-вень | Определение стратегии, управление процессами и деятельность, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделенийОтветственность за ре-зультаты деятельности крупных организаций или подразделений | Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационныхРазработка новых методов, технологий | Понимание методологи-ческих основ профессио-нальной деятельностиСоздание новых знаний прикладного характера в определённой областиОпределение источников и поиск информации, необходимой для разви-тия области профессио-нальной деятельности и/или организации | Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитетаДополнительные профессиональные программыПрактический опыт |
| 8 уро-вень | Определение стратегии, управление процессами и деятельность, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организацийОтветственность за ре-зультаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли | Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов | Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характераОценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности | Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), програм-мы ординатуры, про-грамммы ассистентуры-стажировкиОбразовательные программы высшего образования – программ-мы магистратуры или специалитетаДополнительные профес-сиональные программыПрактический опыт |
| 9 уро-вень | Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессамиЗначительный вклад в определённую область деятельностиОтветственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях | Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов | Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера | Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), програм-мы ординатуры, про-грамммы ассистентуры-стажировкиДополнительные профес-сиональные программыПрактический опыт |

В тех видах профессиональной деятельности, в которых один уровень образования предполагает несколько ступеней в квалификации работника, возможно установление подуровней квалификации.

 В отличие от квалификационных разрядов, которые устанавливались работникам, и тарифных разрядов, которые присваивались работам, уровни квалификации присваиваются, как работам, так и работникам.

 В плановой экономике по мере увеличения квалификационного разряда или квалификации работника, ему повышался размер должностного оклада или тарифной ставки заработной платы, которые устанавливалась централизованно по каждой отрасли.

 Федерация Независимых Профсоюзов России считает, что размер заработной платы работника должен быть взаимосвязан с квалификацией работника, количеством, качеством, сложностью и ответственностью выполняемой им работы, и увеличиваться по мере повышения уровня квалификации работника.

 Однако работодатели и представители федеральных органов исполнительной власти выступают против установления фиксированного размера заработной платы в зависимости от уровня квалификации.

**Независимая оценка квалификаций**

 Независимая оценка квалификации вводится в Российской Федерации с 1 января 2017 года Федеральными законами от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о НОК) и № 239-ФЗ
«О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Закон о ТК РФ в связи с НОК).

*Основные понятия, установленные в Федеральном законе
«О независимой оценке квалификации»*

Закон о НОК закрепляет в правовом поле проведение процедуры независимой оценки квалификации. Согласно данному закону **НОК проводится для работников или лиц**, **претендующих на осуществление определённого вида трудовой деятельности**. Суть оценки квалификации – это **подтверждение соответствия квалификации** работника или иного лица **положениям профессионального стандарта** или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которое проводится центром оценки квалификаций.

Прохождение процедуры НОК может быть добровольной для соискателя либо по направлению работодателя.

Закон о НОК уточняет полномочия Национального совета по профессиональным квалификациям и вводит три новых понятия, которые дополняют Национальную систему профессиональных квалификаций.

1) Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификации (далее – Нацсовет), который был сформирован Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года, теперь получил правовой статус в Законе о НОК. В соответствии с Законом о НОК Нацсовет является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в РФ. Нацсовет осуществляет координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти и различных общественных организаций, в том числе, объединений работодателей и профессиональных союзов, в сфере независимой оценки квалификации. В соответствии с Законом о НОК издание НПА РФ по вопросам независимой оценки квалификации осуществляется после рассмотрения и одобрения этих актов Нацсоветом.

В состав Нацсовета входят представители органов государственной власти РФ, общероссийских и иных объединений работодателей, общероссийских профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профсообщества, образовательных, научных и других организаций.

Четыре представителя ФНПР являются членами Нацсовета из тридцати трёх: Михаил Викторович Шмаков – Председатель ФНПР; Иван Иванович Мохначук – председатель Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности; Алексей Валентинович Тихомиров – председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности; Андрей Иванович Чекменёв – председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

Основными задачами Нацсовета являются:

а) разработка предложений Президенту РФ по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;

б) координация деятельности органов государственной власти РФ и различных организаций (объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и других) по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации;

в) проведение экспертизы проектов нормативных правовых актов РФ, в том числе по указанию Президента РФ, включая экспертизу проектов поручений Президента РФ, по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в РФ;

г) проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профстандартов;

д) рассмотрение проектов федеральных государственных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию;

е) подготовка предложений по разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности и его последующей актуализации;

ж) содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций.

2) По решению Нацсовета для проведения независимой оценки квалификации по определённым видам профессиональной деятельности на общероссийском уровне могут создаваться советы по профессиональным квалификациям. Законом о НОК установлен правовой статус советов по профессиональным квалификациям (СПК).

Полномочия СПК:

1. утверждает оценочные средства для проведения профессионального экзамена по соответствующей квалификации;
2. разрабатывает проекты наименований квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации;
3. проводит отбор и наделает полномочиями организации для выполнения ими функций центров оценки квалификаций;
4. осуществляет мониторинг деятельности центров оценки квалификаций (ЦОК);
5. принимает решение о прекращении полномочий ЦОК;
6. проверяет, обрабатывает и признаёт результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификации;
7. проводит независимую оценку квалификации по решению Нацсовета;
8. создаёт апелляционную комиссию по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена, и организует её деятельность.

В состав каждого СПК **в обязательном порядке должны входить представители профессиональных союзов** или их объединений.
По состоянию на 1 сентября 2016 года, Нацсоветом одобрено и действует 26 СПК, в состав которых входят представители ФНПР.

3) Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), которое является автономной некоммерческой организацией, создано в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации. В состав учредителей НАРК в соответствии с законом о НОК должны войти общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации – Минтруд России и Минобрнауки России.

4) Центры оценки квалификации (ЦОК) на основании Закона о НОК представляют собой юридические лица и имеют право на проведение процедуры независимой оценки квалификации соискателя, если их наделил полномочиями Совет по профессиональным квалификациям (СПК) по определённому виду профессиональной деятельности.

*Основания для проведения независимой оценки квалификации*

В соответствии со статьёй 2 Закона о НОК независимая оценка квалификации работников или других лиц представляет собой процедуру подтверждения соответствия **квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям.** Что касается квалификационных требований, то они уже установлены федеральными законами или нормативными правовыми актами Российской Федерации и применяются уже сегодня, как правило, на основании ЕТКС и ЕКС. А вот положения профессиональных стандартов – это новация.

В соответствии с подпунктом 2 пункта 4 статьи 7 Закона о НОК совет по профквалификациям (СПК) по определённому виду профессиональной деятельности представляет в НАРК **проекты наименований квалификаций и требования к квалификации**, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации. В свою очередь, НАРК на основе предложений СПК утверждает наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации (п.4 ч.1 ст.6 Закона о НОК). Далее СПК определяет перечень наименований квалификаций для каждого ЦОК, по которым ЦОК имеет право проводить оценку квалификации (п.1 ст. 8 Закона о НОК).

СПК уже приступили к работе по определению наименований квалификаций и требований к ним.

Всем участникам этой работы со стороны профсоюзов надо быть крайне внимательными при определении наименования квалификации, а также требований к квалификации, поскольку расширение перечня требований к квалификации или неверное наименование квалификации могут привести к необоснованным требованиям к соискателю и невозможности прохождения процедуры независимой оценки квалификации.

*Дополнения в Трудовой кодекс Российской Федерации
по независимой оценке квалификации*

С 1 января 2017 года вступят в силу поправки в ТК РФ в связи с принятием Закона о НОК, которые в соответствии с новой редакции статьи

196 ТК РФ наделят работодателя правом определять необходимость направления работников **на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд** наряду сподготовкой работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительным профессиональным образованием.

 При этом **направление работников на прохождение независимой оценки квалификации возможно только с их письменного согласия и на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором**.

 Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, **перечень необходимых профессий и специальностей,** в том числе **для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации,** должно **определяться работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов**.

Законодатель в статье 187 ТК РФ также установил, что с 1 января 2017 года **при направлении работодателем работника**, как на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, так и **на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям,** установленнымфедеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации)**, с отрывом от работы за работником** должно **сохраняться место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы**. **Работникам, направляемым** на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также **на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность,** должна **производиться оплата командировочных расходов в порядке и** **размерах,** **которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.**

Второй частью статьи 187 предусмотрено, что **при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки** должно **осуществляться за счет средств работодателя**.

*Правовые последствия введения независимой оценки квалификации в Российской Федерации для работника*

**Во-первых.** Прохождение процедуры оценки квалификации, как для работника, так и для иных лиц, не является обязательным.

**Во-вторых.** Если гражданин не прошёл оценку квалификации и не имеет сертификата, подтверждающего его квалификацию центром оценки квалификации, то это не является основанием для отказа в принятии такого гражданина на работу или в снижении заработной платы такому работнику.

**В-третьих.** Если работодатель принял решение о направлении работников своей организации на прохождение процедуры по оценке квалификации, то он должен составить перечень необходимых профессий и специальностей и направить его выборному органу первичной профсоюзной организации для того, чтобы учесть его мнение в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**В-четвёртых.** Работодатель должен предложить условия и порядок направления на независимую оценку квалификации, которые необходимо закрепить в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (а точнее, в дополнительном соглашении к нему). Целесообразнее устанавливать данные условия и порядок коллективным договором, чтобы профком первичной профсоюзной организации принимал участие в их согласовании.

**В-пятых.** Если конкретному работнику работодатель предложил пройти независимую оценку квалификации, то работник может отказаться от её прохождения, обязательно в письменном виде, как это указано в статье 196 ТК РФ.

**В-шестых.** Отказ работника от прохождения независимой оценки квалификации не является основанием для увольнения, понижения в должности или для снижения заработной платы работника. Подобные последствия для работника могут возникнуть только, если будет установлено несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой на основании аттестации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Однако увольнение по данному основанию наступит только в том случае, если у работодателя нет вакансий или работы по соответствующей квалификации работника, а также нет нижестоящей вакантной должности или нижеоплачиваемой работы.

**В-седьмых.** В случаях, когда работодатель направляет работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, то за работником должно будет сохраняться место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник для прохождения независимой оценки квалификации будет направлен в другую местность с отрывом от работы, то ему должна будет производиться оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**В-восьмых.** При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки должна осуществляться за счет средств работодателя.

**Позиция и действия ФНПР на федеральном уровне в рамках
Национальной системы квалификаций России
в течение 2010-2016 годов**

ФНПР считает, что целью Национальной системы квалификаций должно являться обеспечение баланса спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, а также развитие человеческого капитала и экономический рост.

Достижению цели должна способствовать взаимосвязь всех элементов системы: профессиональных стандартов, образовательных стандартов, уровней квалификаций, отраслевых систем квалификаций, отраслевых систем оплаты труда и других.

России сегодня необходима обновлённая система: Национальная система квалификаций, элементы которой должны быть взаимосвязаны.

Федерация Независимых Профсоюзов России представляет развитие Национальной системы квалификаций следующим образом:

1). Государственные стратегические документы страны должны быть взаимосвязаны между собой и содержать эффективные мероприятия по созданию условий для создания и модернизации достойных рабочих мест.

2). Правительство РФ совместно с социальными партнерами должно осуществлять долгосрочный прогноз потребности в рабочих местах по отраслям и регионам с учётом их технического и технологического оснащения.

3). На основании прогнозных и плановых показателей осуществлять планирование потребности обеспечения трудовыми ресурсами создаваемых и модернизируемых рабочих мест в профессионально-квалификационном разрезе.

4). Советам по профессиональным квалификациям следует проанализировать структуру и содержание классификаторов и справочников профессий, таких как ОКПДТР, ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) и ЕКС (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и др. служащих).

Сформировать перечни отраслевых и сквозных профессий из вышеуказанных справочников, по которым необходимо разработать профессиональные стандарты. Возможно, часть тарифно-квалификационных и квалификационных характеристик сгруппировать и перенести в профессиональные стандарты с незначительными изменениями.

5). Деятельность, как Национального совета, так и отраслевых советов по профессиональным квалификациям, должна быть направлена на осуществление взаимосвязи отраслевых систем квалификаций и всех элементов Национальной системы квалификаций.

6). Все советы по профессиональным квалификациям должны формироваться из равного числа представителей сторон социального партнерства: органов государственной власти, профсоюзов и работодателей.

7). Советы по профессиональным квалификациям должны формироваться по отраслевому принципу. Представители профсоюзов должны входить в состав советов по профессиональным квалификациям в соответствии с видами экономической деятельности, к которым относятся их члены профсоюза.

8). Профстандарты необходимо разрабатывать по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации. Затем профстандарты следует объединять по видам профессиональной деятельности в зависимости от вида экономической деятельности. При разработке профстандартов следует учитывать, что одному образовательному стандарту должен соответствовать один профессиональный стандарт.

9). Структура профстандарта должна быть единой для всех профстандартов.

10). Макет профстандарта следует скорректировать в соответствии с единой структурой.

11). Методические рекомендации по разработке профстандарта должны содержать описание всего процесса его разработки:

- критерии отбора организаций, предприятий, на базе которых будет осуществляться наблюдение за трудовыми действиями работника с целью формирования трудовой функции профстандарта;

- обоснование выбора технического и технологического оборудования, которое должно применяться, а также технологических процессов, необходимых для выполнения работником трудовых действий;

- установление принципов формирования профстандарта (по одной профессии, ранжированной по уровням квалификации) и описание процесса объединения трудовых действий в трудовую функцию, трудовых функций в обобщенную трудовую функцию, обобщенных трудовых функций в один профессиональный стандарт;

- методы хронометрирования рабочего времени, которое затрачивается работником на выполнение каждого трудового действия по соответствующей трудовой функции;

- обоснование подбора трудовых действий для объединения их в одну трудовую функцию;

- принципы и описание специалистами по охране труда, физиологии и гигиене труда проведённых исследований влияния условий труда и каждой трудовой функции, выполняемой работником, на изменение физиологического состояния работника за учетный период времени (неделю, месяц, год и более);

- оценка рисков несчастного случая при выполнении трудовой функции профессионального стандарта;

- описание приемов и методов организации труда, необходимых для осуществления трудовых действий для выполнения каждой трудовой функции, установленной в профессиональном стандарте;

- организация, сроки и этапы проведения апробации профстандарта.

12). Необходимо разработать единый порядок применения профессиональных стандартов в трудовых отношениях во всех видах профессиональной деятельности.

13). Методические рекомендации по разработке федеральных государственных образовательных стандартов или образовательных стандартов должны соответствовать новой структуре профессиональных стандартов.

14). Все ранее разработанные профстандарты необходимо проанализировать на предмет соответствия их новым документам и при необходимости скорректировать их.

15). Внести необходимые изменения в действующую нормативную правовую базу с целью обеспечения взаимосвязи всех элементов Национальной системы квалификаций.

16). В рамках советов по профессиональным квалификациям профсоюзам следует настаивать на разработке отраслевых систем квалификаций и соответствующих рекомендаций по установлению систем оплаты труда в организациях и на предприятиях с дифференциацией величины должностного оклада или ставки заработной платы по уровням квалификации.

17). Оценку квалификации соискателя с последующей сертификацией его квалификации необходимо использовать для оценки неформального образования или внутрифирменного профессионального обучения. При этом сертификат об оценке квалификации не должен заменять документы об образовании и/или о квалификации, а приравниваться к ним.

18). Разработать научно-методическую базу, на основании которой будет осуществляться оценка уровня квалификации соискателя; определить финансовую и территориальную доступность центров оценки квалификации для желающих пройти процедуру оценки квалификации; осуществлять повышение квалификации экспертов в сфере оценки квалификации. Рассмотреть возможность осуществления оценки квалификации на базе региональных учреждений государственной службы занятости.

19). Проводить обсуждение в рамках Российской трехсторонней комиссии всех документов по Национальной системе квалификации с целью выработки единой концепции по её развитию.

**Задачи и действия профсоюзов на отраслевом и локальном уровнях в рамках Национальной и (или) отраслевой систем профессиональных квалификаций**

1. Разъяснять членам профсоюза позицию ФНПР.
2. Устанавливать коллективным договором или отраслевым соглашением условия и порядок подготовки работников (профобразование и профобучение) и дополнительного профобразования, а также независимой оценки квалификации.
3. Осуществлять контроль за правильностью оформления трудовых договоров при установлении трудовых функций (трудовых обязанностей) работникам, а также при изменении его условий.
4. Участвовать в заседаниях аттестационных комиссий с целью предотвращения необоснованных увольнений членов профсоюза или перевода их на другую работу.
5. Предупреждать соглашательство членов профсоюзов на изменение трудовой функции в случаях, если работодатель поручает работнику выполнять работу помимо работы, установленной в трудовом договоре, без адекватной дополнительной оплаты труда.
6. Предотвращать попытки работодателей интенсифицировать труд работников под предлогом применения профстандартов в организации.
7. Предотвращать попытки работодателей увольнять работников или изменять условия трудового договора в части снижения оплаты труда под предлогом применения профстандартов в организации.
8. Не допускать изменения должностных обязанностей в сторону их увеличения по одним и тем же профессиям и должностям для вновь принятых работников.
9. Инициировать и принимать активное участие в разработке систем оплаты (премировании) труда на уровне отрасли и организации с обязательным установлением минимальных ставок заработной платы, минимальных окладов по уровням квалификации в зависимости от квалификации работника, количества, качества, сложности и ответственности выполняемой работы.
10. Добиваться установления и изменения систем оплаты труда через соглашения и (или) коллективные договоры.