ФГБУ "ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА" МИНТРУДА РОССИИ

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

**1.** Рекомендации по применению профессиональных [стандартов](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4381E706B469231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C)   
(далее - Рекомендации) подготовлены в целях оказания практической помощи организациям различной формы собственности при применении профессиональных стандартов.

**2.** В Рекомендациях применяются следующие основные термины и их определения:

**профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции ([ст. 195.1](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2CECCFF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Трудового кодекса Российской Федерации (далее также – Кодекс));

**квалификация** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков   
и опыта работы работника ([ст. 195.1](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C8CACCFF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса);

**вид профессиональной деятельности** - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда ([приказ](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4381E00ABF69231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C0CEC8F51DDA1A54A095110823CDA3B66EC0CEAEK6CAC) Минтруда России № 170н от 29.04.2013 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта" (далее – приказ Минтруда № 170н);

**обобщенная трудовая функция** - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе ([приказ](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4381E00ABF69231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C0CEC8F51ADA1A54A095110823CDA3B66EC0CEAEK6CAC) Минтруда России № 170н);

**трудовая функция** - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции ([приказ](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4381E00ABF69231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C0CEC8F51BDA1A54A095110823CDA3B66EC0CEAEK6CAC) Минтруда России № 170н);

*Справочно:* в Кодексе [(ст. 57)](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C8CDC1FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) трудовая функция определяется как "работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации", а также как "конкретный вид поручаемой работнику работы", таким образом, первая часть определения соответствует обобщенной трудовой функции, а вторая - трудовой функции   
в профессиональном стандарте.

**трудовое действие** - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача ([приказ](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4381E00ABF69231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C0CEC8F518DA1A54A095110823CDA3B66EC0CEAEK6CAC) Минтруда России № 170н).

**3.** Профессиональный стандарт - это актуальное детализированное описание конкретного вида профессиональной деятельности вне зависимости от того, в каких организациях (малых/средних/крупных;частных/государственных) и регионах страны он реализуется, как сформировано штатное расписание (проведено разделение труда) в конкретных организациях.

**4.** Профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, где представленные обобщенные трудовые функции - это "модель" (типовое описание) профессии, должности, раскрывающая ключевой (основной) набор трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты   
и условия труда.

**5.** Каждая обобщенная трудовая функция описывает профессиональную деятельность, которая может быть выполнена одним работником   
(в большинстве организаций, где реализуется данный вид профессиональной деятельности).

Иными словами, обобщенная трудовая функция корреспондируется   
с должностными обязанностями (типовое описание профессии, должности),   
но не тождественна должностной инструкции в конкретной организации.

**6.** При формировании должностной инструкции работника в конкретной организации может быть использован не весь набор трудовых функций   
в обобщенной трудовой функции или же набор трудовых функций может быть расширен исходя из специфики выполняемой работы. Допускается использовать несколько обобщенных трудовых функций, при этом требования к квалификации работника определяются по более высокому уровню квалификации.

**7.** Профессиональные стандарты применяются в организации в целях:

- определения трудовых функций работников;

- разработки штатных расписаний, должностных инструкций;

- аттестации работников;

- независимой оценки квалификации;

- организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

**8.** При применении профессиональных стандартов необходимо руководствоваться следующими документами:

Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C) Российской Федерации:

- [часть вторая статьи 57](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C8CDC1FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) – наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии   
с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- [статья 195.3](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2CFC8FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) – требования к квалификации работников, содержащиеся   
в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

[постановление](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4084E000BE6F231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C) Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности";

нормативные правовые акты, регулирующие вид профессиональной деятельности;

информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов

(http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128);

локальные акты организаций.

**9.** Обязательность применения профессиональных стандартов не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя   
и устанавливается для случаев, предусмотренных [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C):

**9.1.** Согласно [части второй статьи 57](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C8CDC1FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным   
в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если   
в соответствии с [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C) или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

*Справочно:* если работнику установлены льготы, компенсации или существуют ограничения на выполнение работ по должностям, профессиям,   
то ущемление прав работника в этом случае недопустимо. В случае несоответствия наименований должностей, профессий, указанных   
в профессиональных стандартах, наименованиям профессий и должностей, содержащихся в Списках производств, работ, профессий, должностей   
и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных [постановлением](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F438CE10AB6647E11DFBF38BF8D2994DAEF9F7AD7C6D0C8F000D34E07KEC4C) Кабинета Министров СССР от 26.01.1991 № 10, для сохранения права работников на льготное пенсионное обеспечение рекомендуется использовать квалификационные справочники.

**9.2.** Согласно [статье 195.3](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2CEC1FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены [Кодексом](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

*Справочно:* к иным нормативным правовым актам относятся: указы Президента Российской Федерации; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; приказы Минтранса России, Минобрнауки России, Минтруда России (за исключением приказов   
об утверждении профессиональных стандартов), других федеральных органов исполнительной власти, которые специально устанавливают требования   
к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, и носят нормативный правовой характер.

**10.** В остальных случаях требования к квалификации работника носят рекомендательный характер и 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.

**11.** При применении профессионального стандарта необходимо учитывать следующее.

**11.1.** Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.

**11.2.** Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

**11.3.** При отсутствии профессиональных стандартов рекомендуется пользоваться квалификационными справочниками.

**11.4.** [Кодекс](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C) предоставляет работодателю право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей, профессий рабочих и трудовых функций работников в соответствии с уставом организации, устанавливать категории (разряды, классы) с учетом сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций).

**11.5.** Профессиональные стандарты применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда   
и требований нормативных правовых актов, регулирующих вид профессиональной деятельности.

**11.6.** Профессиональный стандарт - не должностная инструкция. Профессиональный стандарт описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности. Права и обязанности работника могут быть определены непосредственно в трудовом договоре либо   
в должностной инструкции на основе положений профессионального стандарта ([пп. 5](#P18) и [6](#P20) Рекомендаций).

**11.7.** Работодатель вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы (если иное   
не установлено законодательством), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**11.8.** Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, применяемыми   
с учетом мнения представительного органа работников.

Запрещается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

**11.9.** При подготовке документов для аттестации работников работодатель может использовать положения профессионального стандарта.

**11.10.** Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников   
на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель ([статья 196](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2C8CAFF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса).

**11.11.** Перечень в позиции "Возможные наименования должностей, профессий" описания обобщенной трудовой функции профессионального стандарта не является исчерпывающим или закрытым. Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании.

**11.12.** При отсутствии в обобщенной трудовой функции профессионального стандарта наименований должностей заместителей руководителей их должностные обязанности и требования к квалификации могут определяться на основе требований, содержащихся в обобщенных трудовых функциях соответствующих должностей руководителей.

**11.13.** В профессиональном стандарте могут указываться разные образовательные траектории, и работник может соответствовать требованиям одной из них. Это положение действует и в отношении требований к опыту практической работы, указанных в профессиональном стандарте.

**11.14.** В разделе "Дополнительные характеристики" приводится сопряжение описания обобщенной трудовой функции с действующими классификаторами и справочниками социально-трудовой, образовательной   
и научной информации. При этом перечень приведенных кодов общероссийского [классификатора](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4085E200B76F231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C) специальностей по образованию (ОКСО) определяет приоритетную направленность (профиль) профессионального образования в обобщенной трудовой функции и не является исчерпывающим.

**11.15.** Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда. Работодатель при установлении системы оплаты труда в организации опирается на установленную в организации градацию (ранжирование) всех должностей и профессий работников   
в зависимости, например, от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, их ценности для организации. При этом работодателем может быть использована градация [Уровней](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4380E60BB06F231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C0CEC8F417DA1A54A095110823CDA3B66EC0CEAEK6CAC) квалификации   
(от 12.04.2013 № 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов") или градация, отраженная   
в конкретном профессиональном стандарте, на основе ее соотнесения   
с градацией (ранжированием), установленной в организации.

**12.** Алгоритм внедрения профессиональных стандартов в организации (рис. 1).

Организация работы по внедрению профессиональных стандартов



*Рис. 1. Организация работы по внедрению профессиональных*

*стандартов*

**12.1.** Создание рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов (рекомендуется утвердить локальными актами организации: создание рабочей группы, состав рабочей группы; положение о рабочей группе).

**12.2.** Составление плана-графика мероприятий по внедрению профессиональных стандартов с учетом мнения представительного органа работников ([статья 372](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C2C7CAFF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса).

**12.3.** Анализ положений нормативных правовых актов, определяющих требования к квалификации, необходимой работникам для выполнения определенных трудовых функций, и категории работников, имеющих льготы, компенсации или ограничения.

**12.4.** Анализ реестра профессиональных стандартов (сайт Минтруда России http://profstandart.rosmintrud.ru/) с целью определения перечня профессиональных стандартов, необходимых для применения в организации (рекомендуется утверждение перечня профессиональных стандартов локальным актом организации и (или) протоколом рабочей группы).

**12.5.** Анализ соответствия должностей штатного расписания наименованиям должностей, содержащимся в профессиональных стандартах (важно учитывать [пп. 9.1](#P37), [11.11](#P54), [11.12](#P55) и [11.14](#P57) Рекомендаций).

**12.6.** Установление соответствия уровня образования работников и их опыта практической работы требованиям, определенным в профессиональных стандартах, с учетом выполняемых трудовых обязанностей (необходимо учитывать [пп. 9.2](#P39), [11.1](#P43) – [11.4](#P46) Рекомендаций) (рекомендуется утвердить список сотрудников, направляемых на прохождение аттестации).

**12.7.** Составление плана-графика проведения аттестации в соответствии   
с законодательством (необходимо учитывать [пп. 11.7](#P49) – [11.9](#P52) Рекомендаций).

**12.8.** Составление плана-графика направления (при необходимости)   
на дополнительную подготовку, независимую оценку квалификации   
(в соответствии с законодательством (необходимо учитывать [пп. 11.10](#P53) и [11.13](#P56) Рекомендаций).

**12.9.** Анализ локальных актов организации с целью формирования перечня документов для актуализации (разработки) в связи с внедрением профессиональных стандартов (изменения в локальные нормативные акты следует вносить в порядке, установленном трудовым законодательством; введение их в действие либо внесение в них изменений осуществляется   
на основании приказа (распоряжения) работодателя).

**12.10.** При необходимости: оптимизация системы оплаты труда сотрудников в связи с установленными уровнями квалификаций, актуализация штатного расписания ([п. 11.15](#P58) Рекомендаций).

**12.11.** Подготовка годового отчета по итогам внедрения профессиональных стандартов.

**12.12.** Внесение изменений в план-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов в связи с утверждением новых и актуализацией действующих профессиональных стандартов, изменениями федерального законодательства, а также организационной структуры организации.

*Справочно.* Независимая оценка квалификации

1. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором ([статья 196](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2C8C9FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса).

2. Независимая оценка квалификации является добровольной для граждан, включая работников и работодателей, и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований, в том числе при приеме на работу (Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4084E006BF6A231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD6C0CEC8F519DA1A54A095110823CDA3B66EC0CEAEK6CAC) от 03.07.2016 № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации").

3. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения оценки осуществляется за счет средств работодателя ([статья 196](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2C8C9FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса).

При этом при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, с отрывом от работы в другую местность – производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки ([статья 187](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4180E001B466231BD7E634BD8A26CBDFE88E7AD5C2CBC1FF4A800A50E9C01A1625D7BDB070C0KCCEC) Кодекса).

4. В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=B2FDA0E47268175A3B482840A8C9F35F4084E007B66F231BD7E634BD8A26CBDFFA8E22DAC0C8D6F41ACF4C05E6KCC0C) от 03.07.2016 № 251-ФЗ   
"О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации" предполагаются меры:

для работодателей – включение в состав прочих расходов, связанных   
с производством и (или) реализацией, затрат на оценку квалификации работников;

для соискателей - право на получение налогового вычета.

*Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://www.vcot.info/ по состоянию на 13.02.2020.*