

Приложение к Распоряжению
начальника Управления культуры
Администрации города Екатеринбурга
от _____ № _____

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по применению профессиональных стандартов в муниципальных учреждениях культуры, в отношении которых функции и полномочия учредителя от имени муниципального образования «город Екатеринбург» осуществляет Администрация города Екатеринбурга в лице Управления культуры Администрации города Екатеринбурга

Управление культуры Администрации города Екатеринбурга рекомендует руководствоваться следующим:

1. Нормативные правовые источники.

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23.09.2014 № 970);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12.04.2016 № 295);
- Постановление 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»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России) от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта» (с изменениями от 29.09.2014 № 665н);

– Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»;

– Приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»;

– Приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»;

– Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»;

2. Информационные ресурсы:

– Сайт программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» Минтруда России (<http://profstandart.rosmintrud.ru>);

– Сайт Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России (<http://vet-bc.ru>).

3. Основные понятия.

Вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Квалификация – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Трудовое действие – процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Трудовая функция – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

4. Нормативно-правовое обоснование необходимости применения профессиональных стандартов.

Применение профессиональных стандартов для государственных и муниципальных учреждений является обязательным в части требований

к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

1) согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в профессиональных стандартах;

2) 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. (Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253);

3) 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;

4) профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными или муниципальными учреждениями.

5. План по организации применения профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, применяются поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов, утвержденных учреждениями культуры с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Учреждению культуры в 2017 году в сроки, установленные соответствующим распоряжением Управления культуры Администрации города Екатеринбурга, необходимо сформировать план по организации применения профессиональных стандартов с учетом, что реализация мероприятий плана должна завершиться не позднее 1 января 2020 года.

План по организации применения профессиональных стандартов должен включать в себя следующие этапы деятельности:

1) нормативно-правовое, методическое и аналитическое обеспечение внедрения профессионального стандарта:

– разработка и опубликование нормативно-правового обоснования внедрения профстандарта;

– доведение до всех участников внедрения профстандарта плана по организации применения профессиональных стандартов с указанием сроков реализации;

2) организационное обеспечение внедрения профессионального стандарта:

– отбор и обучение лиц, ответственных за внедрение и сопровождение профстандарта;

– анализ требований профстандартов, должностей штатного расписания, отбор должностей сотрудников – пользователей профстандарта;

– проверка соответствия уровня образования работника требованиям профстандарта;

– проведение оценки квалификации работника работодателем;

– проведение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности центром оценки квалификации (при волеизъявлении работника);

– обучение (при необходимости) работников;

– заключение между работником и работодателем соглашения о внесении изменений в условия трудового договора.

План по организации применения профессиональных стандартов, должен содержать:

– список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

– сроки формирования рабочей группы (с участием членов аттестационной комиссии учреждения культуры) для проведения анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения культуры;

– сроки проведения анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах;

– сроки проведения оценки квалификации работников с целью установления соответствия кадрового состава учреждения культуры квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах;

– сроки систематизации сведений о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения культуры;

– план проведения соответствующих мероприятий по образованию и обучению работников учреждения культуры в установленном порядке.

На протяжении всего периода реализации мероприятий плана по организации применения профессиональных стандартов в учреждениях культуры должны выполняться следующие условия:

– создание и обеспечение деятельности системы консультационной поддержки внедрения и сопровождения профстандарта;

– мониторинг этапов внедрения профстандарта.

6. Правила применения профессиональных стандартов в учреждении культуры.

В процессе применения профессиональных стандартов необходимо учитывать следующее:

1. Применение профессиональных стандартов в отношении работников осуществляется работодателями с учетом соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1. Профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

2.2. При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

2.3. Ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

2.4. В профессиональном стандарте указаны требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения обобщенной трудовой функции и трудовых функций, а не требования к конкретным должностям.

2.5. 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.

3. Структурой профессионального стандарта предусмотрено описание квалификационных характеристик по одной или нескольким обобщенным функциям с указанием возможных наименований должностей. Перечень в позиции «Возможные наименования должностей» не является исчерпывающим или закрытым.

Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт содержат различные требования к квалификации, то применению подлежат нормативные правовые акты с более поздней датой утверждения. Ранее принятые нормативные правовые акты могут применяться по вопросам, которые не нашли отражения в новых нормативных правовых актах.

Требования к конкретной должности определяются из того, выполнение каких функций предполагается по данной должности.

Работодатель, используя полностью или частично представленный в профессиональном стандарте набор трудовых функций, имеет возможность формировать должностные обязанности по конкретной должности с учетом специфики организации.

Работодатель может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и (или) объем выполняемой работником работы

Работодатель с учетом специфики деятельности по соглашению сторон трудового договора в порядке, установленном статьей 72 ТК РФ, может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональным стандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций из других обобщенных трудовых функций одного профессионального стандарта или трудовых функций из других профессиональных стандартов. В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, опыту практической работы и особые условия допуска к работе, необходимым знаниям и умениям в том числе с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и др.).

Введение в действие профессионального стандарта не обязывает работодателя переименовывать должности в штатном расписании.

Необходимость изменения локальных актов (штатное расписание, правила трудового распорядка, должностные инструкции, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на замещение вакантных должностей, а также документы, включающие аналогичные требования и положения, утверждаемые работодателем) при внедрении профессиональных стандартов определяется работодателем.

Согласно абзацу третьему части 2 статьи 57 ТК РФ, если в соответствии с ТК РФ, 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.

4. Требования к образованию и обучению отражены в разделе III в графе «Требования к образованию и обучению» и графе «Дополнительные характеристики» профессионального стандарта, где указаны минимальные требования, предъявляемые к уровню образования по конкретным должностям. Следовательно, более высокий уровень квалификации, чем того требует должность соискателя/работника, также будет считаться соответствующим установленным профессиональным стандартом требованиям (например, если в профессиональном стандарте установлено для конкретной должности требование к образованию - высшее образование по программе бакалавриата, то высшее образование по программам специалитета и магистратуры также будет считаться соответствующим).

5. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", 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.

6. Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

7. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения обязанностей работников и их увольнения. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.