

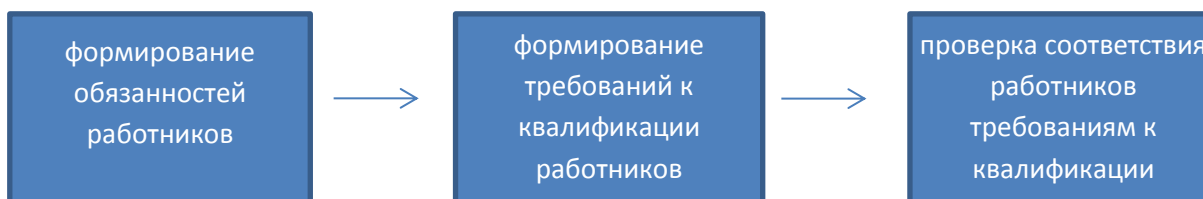
**Общие замечания участников Круглого стола проведенного Институтом занятости и профессий НИУ ВШЭ 17.02.2016г.**

**на проект Постановления Правительства РФ «Об утверждении особенностей 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»**

1. Особенности должны четко устанавливать для работодателей порядок применения профессиональных стандартов для:

- формирования обязанностей работников,
- формирования требований к квалификации работников для исполнения обязанностей,
- проверки соответствия работников требованиям к квалификации.

2. Для целей последовательного изложения структура Особенности должна быть следующей:



3. Документ не должен быть избыточным и повторно транслировать положения Трудового кодекса или иных нормативных правовых актов Российской Федерации. Например, если по результатам оценки работника установлено его несоответствие требованиям к квалификации, то работодатель вправе отправить его на повышение квалификации, что предусмотрено статьей 196 Трудового кодекса. Или если оценка была проведена в форме аттестации, то работодатель, в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, имеет право расторгнуть трудовой договор с работником. Повторять данные нормы в Особенности не нужно

4. Для целей последовательного применения Особенности необходимо разрешить ряд противоречий, связанных с используемой терминологией. Так, согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

*Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности...».*

Согласно Трудовому кодексу РФ уровень образования не входит в понятие «квалификация работника», таким образом, требование к уровню образования является дополнительной характеристикой и может устанавливаться работодателем для оценки возможностей работника выполнять определенные обязанности по его усмотрению, в качестве вспомогательного критерия.

Профессиональный стандарт не содержит понятия «профессиональных навыков», поэтому не понятно как применять этот термин, опираясь на ст. 195.1 ТК РФ.

Редакция «Особенностей...» от экспертов Института занятости и профессий НИУ ВШЭ, сформулированная на основании полученных от участников Круглого стола комментариев и замечаний:

1. Оставлено без изменений.
2. Профессиональные стандарты могут применяться для формирования обязанностей работников, проведения оценки квалификации и аттестации работников, организации обучения и развития работников и для других мероприятий в управлении персоналом, с учетом особенностей применяемых технологий, организации производства и труда у конкретного работодателя.
3. Работодатель вправе самостоятельно формировать обязанности работника по отдельным должностям, профессиям, специальностям на основании трудовых действий из одного или нескольких профессиональных стандартов, кроме случаев, когда обязанности работника определяется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
4. Работодатель вправе самостоятельно (по собственному усмотрению) устанавливать требования к уровню образования и к квалификации работника, в соответствии со сформированными на основе профессиональных стандартов для него обязанностями, кроме случаев, когда эти требования определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
5. Для определения соответствия работника требованиям к уровню образования и к квалификации по выполняемой им работе работодатель вправе проводить оценку или аттестацию работника, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
6. Работники не соответствующие требованиям к уровню образования и (или) опыту работы, но обладающие необходимыми знаниями и умениями, могут быть допущены к выполнению работы по решению работодателя на основании проведенной оценки или аттестации.