

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ  
УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗОВ  
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ



# ПРОФСОЮЗЫ И ПРОФСТАНДАРТЫ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

## ТК РФ



Подписано в печать 02.03.2016 г. Отпечатано в ОАО «Курганская городская типография»,  
г. Курган, ул. Куйбышева, 87

Заказ ???.

Тираж 500 шт.

Курган  
2016

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ  
УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР ПРОФСОЮЗОВ  
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ



# ПРОФСОЮЗЫ И ПРОФСТАНДАРТЫ

Учебно-методическое пособие

Курган  
2016

В учебно-методическом пособии содержится учебный материал, раскрывающий правовое регулирование, понятие, классификацию, структуру и содержание, порядок разработки, утверждения, регистрации и применения профессиональных стандартов, а также методические рекомендации по участию профсоюзов в практической реализации профстандартов работодателями.

Прилагаются правовые и локальные нормативные акты, схемы, таблицы и процессуальные документы по данной теме.

Пособие предназначено слушателям различных программ Межрегионального Учебного центра профсоюзов и широкому кругу профсоюзного актива.

Попов В.В. Профсоюзы и профстандарты. Учебно-методическое пособие. Учебный центр профсоюзов.

Курган: 2016 г. с.40

Ответственный за выпуск: Роговая В.Г., директор УЦП, к.э.н., профессор

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Профстандарты в новой национальной системе квалификаций и их правовое регулирование .....	5
2. Правовые механизмы изменения трудовых отношений при применении профстандартов .....	10
3. Методы защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников в условиях профстандартов .....	17
4. Применять или бояться? .....	20
Заключение .....	23
Приложения:	
№1. Схема «Профстандарты в национальной системе квалификаций» .....	24
№ 2. Система правового регулирования профстандартов .....	25
№ 3. Случаи обязательного применения профстандартов .....	32
№ 4. Алгоритм принятия решения о применении профстандартов .....	33
№ 5. Приказ о создании рабочей группы по применению профстандартов .....	34
№ 6. План подготовки организации к применению профстандартов .....	36
№ 7. Дополнительное соглашение к трудовому договору .....	38
№ 8. Приказ об изменении наименования должности .....	39
№ 9. Предложение об изменении определенных сторонами условий трудового договора .....	40
№ 10. Приказ об изменении трудовых функций и должностной инструкции работника .....	41
№ 11. Запрос мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .....	43
№ 12. Мотивированное мнение .....	44
№ 13. Приказ о расторжении трудового договора .....	45
№ 14. Таблица внесения изменений в локальные нормативные акты .....	46

## **Введение**

Конституция Российской Федерации 1993 г. среди других прав и свобод человека и гражданина, признанных и гарантированных в главе 2 раздела первого, закрепила в части третьей статьи 37 право гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Для реализации этого конституционного права в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), действующий в редакции, введенной Федеральным законом (далее - ФЗ) от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ внесено много изменений и дополнений. В том числе, в раздел VI, регулирующий оплату и нормирование труда, и раздел IX, посвященный квалификации, профессиональным стандартам, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

Суть изменений и дополнений заключается в стремлении законодателя увязать заработную плату (оплату труда работника, вознаграждение за труд) с квалификацией работника.

Такая связь понятия заработной платы не только с квалификацией работника, но и сложностью, количеством, качеством и условиями выполнения работы определена в части первой статьи (далее - ст.) 129 ТК РФ.

Зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда установлена в части первой ст. 132 ТК РФ ( в ред. от 02 апреля 2014 г. №55-ФЗ).

Следовательно, возникла проблема определения квалификации работника, оценки и измерения ее уровня, в том числе и для установления соответствующего размера заработной платы.

Первым шагом было введение в ТК РФ понятия квалификации работника, как уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы (часть первая ст. 195.1 ТК РФ в ред. от 2 декабря 2012 г. №236-ФЗ).

Новым этапом в решении этой задачи стало дополнение понятия профессионального стандарта (далее - профстандарт), как характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности словами: «в том числе, выполнения определенной трудовой функции (часть вторая ст. 195.1 ТК РФ в ред. от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ, вступила в силу с 1 июля 2016 г.).

Первичное, всестороннее исследование дополненного определения профстандарта и стало одной из целей данного пособия.

Для ее достижения применен метод сравнительного, системного анализа понятия, раскрывающего сущность явления через единство и взаимосвязь составляющих его элементов.

Другой задачей пособия является практическая помощь работодателям, профсоюзному активу, специалистам по управлению персоналом и охране труда в подготовке своих организаций к своевременному и грамотному применению профстандартов.

Этому должны способствовать и прилагаемые образцы примерных документов, разрабатываемых работодателем и требующих в случаях, указанных в ТК РФ и коллективном договоре, учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - ППО).

## **1. Профстандарты в новой национальной системе квалификаций и их правовое регулирование**

Дополненное понятие профстандарта, изложенное во введении в пособие, стало основой складывающейся в России новой национальной системы квалификаций, приведенной в Приложении № 1.

Кроме профстандартов в эту систему входят государственные органы исполнительной власти, осуществляющие нормативное регулирование в области труда, общественные советы по квалификациям, профсоюзы, независимые центры оценки квалификаций и образовательные организации.

Каждая из этих структур имеет федеральный, региональный (межрегиональный), отраслевой (межотраслевой) уровни, также прочие уровни, показанные в приложении №1.

Например, систему общественных советов по квалификациям возглавляет Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, созданный Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 года № 249, которым определены его состав и задачи.

Профсоюзы в соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» также имеют соответствующую структуру органов и организаций, в том числе и для обеспечения участия во внедрении профстандартов на всех уровнях.

Образовательные организации согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» подразделяются на организации, осуществляющие профессиональное обучение и профессиональное образование, в том числе среднее, высшее, дополнительное и подготовку кадров высшей квалификации.

Эти организации играют особую роль в системе квалификаций. Законодатель неслучайно в одном разделе IX ТК РФ объединил понятия квалификации, профессионального стандарта, подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Тем самым указан главный путь решения

часто возникающей в процессе применения профстандартов проблемы несоответствия стандартам имеющейся квалификации работников по различным признакам (образование, опыт и т.д.). Этот путь состоит в профессиональном обучении, образовании, включая дополнительное, а вовсе не в избавлении от неподходящих работников.

В соответствии с ФЗ №238 от 03.07.2016 г. «О независимой оценке квалификации» с 1 января 2017 г. центры оценки квалификации, независимые от работодателей и образовательных организаций, будут осуществлять независимую оценку квалификации. Направить туда работника для сдачи профессионального экзамена может работодатель. В этом случае он оплачивает сдачу экзамена, получение свидетельства о квалификации, включаемого в Реестр и сохраняет за сотрудником место работы и среднюю заработную плату, оплачивает командировочные расходы (№ 239-ФЗ от 03.07.2016 г. «О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

Такая система должна обеспечить формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции на основе соответствующих профстандартов при их наличии (часть 7 ст. 11 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ред. от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ). В силу части 8 ст. 73 того же закона продолжительность профессионального обучения определяется его конкретной программой, разрабатываемой и утверждаемой на основе профстандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Так, в национальной системе квалификаций установлена прямая связь организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с профстандартами.

Сами профстандарты, являясь основой системы квалификаций, имеют внутреннюю структуру и содержание, определенные Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ (далее Минтруд) от 12 апреля 2013 года № 147-н «Об утверждении макета «профессионального стандарта». В соответствии с ним, профстандарт включает в себя наименование, регистрационный номер, вид профессиональной деятельности, группы занятий, коды, требования к образованию, знаниям, умениям, навыкам, опыту работы, обобщенные и конкретные трудовые функции и действия. Они могут быть оригинальными или заимствованными из других документов.

Главным содержанием профстандарта является определение уровня квалификации через описание трудовых функций и действий и установление по должностям, профессиям, специальностям требований по уровню образования, его направлению, специальности, знаниям, умениям, опыту работы. Установленный таким образом уровень квалификации (от 1 до 9) служит в дальнейшем основанием для определения уровня оплаты труда.

Порядок разработки и утверждения профстандартов, а также установления тождественности наименования должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС), едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профстандартах, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 195.2. ТК РФ в ред. от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ, вступила в силу с 1 июля 2016 г.).

Правительством РФ с учетом мнения РТК, с участие профсоюзов, такой порядок установлен Постановлением от 22 января 2013 года № 23 «О правилах разработки и утверждения профстандартов» (в ред. Постановлений от 23 сентября 2014 года № 970 и от 13 мая 2016 года № 406).

Приказом Минтруда РФ от 12 апреля 2014 года № 148н утверждены уровни квалификации от 1 по 9 в целях разработки профстандартов.

29 апреля 2013 года Приказом № 170н Минтруд утвердил «Методические рекомендации по разработке профстандартов».

В соответствии с названными нормативными актами разработкой профстандартов занимаются профессиональные сообщества. Например, разработчиком профстандарта «Бухгалтер» стало НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России». Организацией - разработчиком профстандарта «Специалист по управлению персоналом» является общественное объединение «Российский союз промышленников и предпринимателей» и еще 41 организация работодателей и общественных структур. К сожалению, профсоюзов среди них нет.

Утверждением и введением в действие профстандартов занимается Минтруд, имеющий центральное место среди органов государственной власти управления в области труда в системе квалификаций. В 2013 году было введено в действие 3 профстандарта, в 2014 году - 128, в 2015 году - 404. До конца 2016 года планируется ввести в действие 434 стандарта, а до окончания переходного периода (2020 год) еще несколько тысяч.

Все профстандарты по юридической силе подразделяются на обязательные и рекомендательные, а также на отраслевые и межотраслевые (сквозные).

Придание профстандартам межотраслевого и обязательного характера достигается, кроме их утверждения Минтрудом, еще и регистрацией в Минюсте РФ. Например, упомянутый профстандарт «Бухгалтер» (рег. № 309) не только утвержден Приказом Минтруда от 22 декабря 2014 г. № 106н, следовательно, введен в действие с этой даты, но и зарегистрирован в Минюсте РФ от 23 января 2015 г. за № 35697. Со дня регистрации стал обязательным и межотраслевым.

Профстандарт «Специалист по управлению персоналом» утвержден (введен в действие) Приказом Минтруда от 6 октября 2015 года № 691н, поэтому носит межведомственный, но рекомендательный характер.

Перечень видов профессиональной деятельности, по которым утверждены (введены в действие) профстандарты, содержится в Реестре профстандартов, ведущемся Минтрудом на его сайте (профстандарт.росминтруд.ру). На сегодняшний день в нем 818 профстандартов, до конца 2016 года планируется еще 200.

Таковы, в целом, понятие, структура, порядок разработки, утверждения и регистрации профстандартов, их место и роль в национальной системе квалификаций и их правовое регулирование.

Упомянутые в тексте иные нормативные правовые акты по регулированию профстандартов впервые систематизированы автором и приведены полностью в таблице (Приложение № 2).

**Следует иметь в виду, что главными субъектами системы квалификаций и профстандартов являются работник и работодатель. Отношения между ними носят договорный, а не административный характер. Следовательно, по вопросу применения профстандартов работодателю с работниками необходимо договариваться, а в случаях, установленных ТК РФ и коллективным договором - с участием профсоюзов.**

## **2. Правовые механизмы изменения трудовых отношений при применении профстандартов**

Первый опыт начала применения профстандартов с 1 июля 2016 года уже вызвал немало вопросов об обязательности, объемах их применения, правовых механизмах реализации, полномочиях работодателя, правах работников и профсоюзов.

Прежде всего, об обязательности применения профстандартов.

Этот вопрос решен в части первой ст. 195.3 ТК РФ, установивший три случая, обязывающих работодателя начать работу по применению профстандартов с 1 июля 2016 года (Приложение № 3).

Во-первых, когда ТК РФ, другой федеральный закон, иной нормативный акт РФ (кроме самого профстандарта) устанавливают требования к квалификации работника. В этом случае профстандарты обязательны в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Во-вторых, если ТК РФ, другой федеральный закон устанавливает компенсации и льготы в связи с выполнением работы по определенной должности, профессии, специальности. Тогда в силу абзаца третьей части второй ст. 57 ТК РФ профстандарты обязательны в части наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований к ним, указанных в профстандартах.

В третьих, в случае установления ТК РФ, другим ФЗ ограничений, связанных с выполнением работы по должности, профессии, специальности. В этом случае в соответствии с той же нормой ст. 57 ТК РФ профстандарты обязательны так же в части наименований должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований к ним.

Таким образом, обязательность применения профстандартов вовсе не связана ни с организационно-правовой формой, ни с формой собственности, ни с видом деятельности организации.

Характеристики квалификации, содержащиеся в профстандартах и обязательность которых не установлена в соответствии с частью 1 ст. 195.3 и абзацем третьим части второй ст. 57 ТК РФ, могут применяться работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации согласно части второй ст. 195.3 ТК РФ.

Алгоритм (матрица) для принятия работодателем самостоятельного решения о применении профстандартов, направле-

ния, этапы работы с персоналом, части, объемы применения сформулированы в Приложении № 4.

Из него следует несколько возможных вариантов применения работодателем профстандартов:

- всех профстандартов в полном объеме, в отношении всех должностей, на всех этапах работы с персоналом (от объявления вакансии до увольнения);

- всех профстандартов в полном объеме в отношении всех должностей, но на отдельных этапах работы с персоналом (например, только при подборе и предъявлении требований к кандидатам на вакансии;

- отдельных профстандартов в частичном объеме на некоторых этапах и по определенным должностям.

Могут быть и другие варианты. Выбор их зависит от того, увидит работодатель преимущества в профстандартах либо нет. Они очевидны для выявления потребностей в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, разграничения функций, полномочий и ответственности работников, оптимизации численности и оплаты труда персонала.

Работник может заметить преимущества в возможности карьерного роста, освобождения от несвойственных функций, повышения уровня квалификации и оплаты труда, дополнительном профессиональном образовании.

Для профсоюзов в условиях применения профстандартов появляется дополнительная возможность защиты трудовых прав и законных интересов работников, следовательно, повышения авторитета профорганизаций и мотивации вступления в профсоюз.

Может случиться так, что при отсутствии обязательности и воли работодателя профстандарты пройдут мимо организации. Возможно, минимальное применение в части переименования должностей и изменения трудовых функций.

Но в любом случае, применяя профстандарты, необходимо осуществить несколько этапов (пошаговый порядок):

- определение направлений кадровой работы, где будут применяться профстандарты;

- выбор из Реестра профстандартов, подлежащих применению;

- определение должностей, профессий, специальностей, к которым будут применяться требования профстандартов;

- установление объема (полного или частичного) применения профстандартов;

- подбор и назначение специалистов для работы в комиссии по применению профстандартов в организации (Приложение № 5);

- составление плана работ по внедрению профстандартов с выделением вопросов, входящих в полномочия работодателя и требующих обращения в вышестоящие органы (Приложение № 6);

- определение необходимых изменений, дополнений для внесения в коллективный договор и иные локальные нормативные акты (Приложение № 14);

- достижение соглашений с работниками и профсоюзами об изменении трудовых договоров (Приложение № 7);

- анализ персонала и аттестация работников;

- реализация результатов аттестации;

- заключение ученических договоров для дополнительного профессионального образования работников;

- переводы, перемещения, изменение наименований должностей, трудовых функций;

- создание новых рабочих мест, их спецоценка;

- расторжение трудовых договоров.

Для решения этих задач, возникающих в связи с применением профстандартов, в ТК РФ не появилось специальных правовых механизмов. Следовательно, необходимо применять имеющиеся правовые схемы, акты и действия.

Не являются профстандарты и новым самостоятельным основанием для изменения определенных сторонами усло-

вий трудового договора. Поэтому их можно изменять только дополнительным соглашением к трудовому договору (Приложение № 7).

Необходимо четко разграничить акты и действия, которые работодатель может принять самостоятельно, от требующих согласия работника или учета мнения выборного профсоюзного органа.

Например, сформировать рабочую группу для внедрения профстандартов работодатель вправе сам, но включить в нее председателя профкома может только по согласованию с ним (Приложение № 5).

Издание приказов о внесении изменений в штатное расписание, изменение наименования должностей являются полномочиями работодателя (Приложение № 8). Для внесения изменений в трудовой договор необходимо направить работнику соответствующее предложение в порядке ст.ст. 72, 74 ТК РФ (Приложение № 9). Если с переименованием должности потребуется назначение компенсаций или установление ограничений в виде сокращенной продолжительности рабочего дня (смены), то для этого потребуются учет мнения выборного профсоюзного органа (при наличии) и внесение изменений в коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка.

При этом, необходимо иметь ввиду, что переименование должности в соответствии с профстандартом может войти в противоречие с пенсионным законодательством, связывающим пока право на досрочную пенсию по старости с наименованием должностей (профессий) в списках № 1 и № 2, утвержденных Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10. Приоритетным, по нашему мнению, является сохранение права на льготную пенсию по наименованию профессии, указанной в списках, до унификации трудового и пенсионного законодательства.

Изменение наименования должности требует совершения целого ряда последовательных шагов:

- принятие решения о переименовании;
- внесение изменений в штатное расписание;
- утверждение должностной инструкции с изменениями (Приложение № 10);
- предложение работнику и получение его согласия на оформление дополнительного соглашения к трудовому договору (Приложение № 7);
- внесение в трудовую книжку записи о переименовании должности;
- внесение изменений в личную карточку работника формы Т-2;
- изменение наименования должности в Положении о структурном подразделении;
- изменение должности в таблице учета рабочего времени и иных документах, где она упоминается.

Аналогичную пошаговую методику можно порекомендовать и при изменении трудовых функций, что всегда означает перевод на другую работу и требует соблюдения порядка, установленного ст. 70.1 ТК РФ. Изменить должностную инструкцию в части трудовых функций работодатель может своим приказом (Приложение № 10), но внести изменения, дополнения в трудовой договор вправе только дополнительным соглашением с согласия работника (Приложение № 7).

Возможно, что работник выполняет трудовые функции, отсутствующие в профстандарте по его профессии, должности, специальности или перечисленные в нескольких стандартах. В этом сложном случае предлагается оставить ему трудовые функции, предусмотренные стандартом. Выполнение дополнительной работы, с его согласия, он может осуществлять в формах совмещения, расширения объема и т.п., регулируемых ст. 60.2 ТК РФ, за доплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Изменение трудовых функций согласно ФЗ № 426 от 28 декабря 2013 г. требует проведения внеплановой спецоценки условий труда на рабочем месте.

Могут возникнуть и другие детали, тонкости, требующие нестандартного применения законодательства о профстандартах (Приложение № 2). Например, особенности применения профстандартов в части обязательных для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений и предприятий, установлены Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2015 г. № 584. Многие нюансы учтены в Разъяснениях по вопросам применения профстандартов (Письмо Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253).

Федеральным законом от 30.06.2016 г. № 224-ФЗ внесены изменения в ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» и «О муниципальной службе в РФ» в части требований к уровню образования служащих, получивших образование после 29.08.1996 г. и назначенных на должности после 01.07.2016 г.

Прекращение (расторжение) трудового договора и увольнение работников в процессе реализации профстандартов (но не в связи с их применением) возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, и в строгом соответствии с установленной им процедурой. Например, такая крайняя мера может быть применена в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (Приложение № 13), которые потребовалось изменить при применении профстандартов по причине технологического, организационного характера.

Другим основанием может быть расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 3 части первой ст. 81 ТК РФ ввиду несоответствия занимаемой должности, в результате низкой квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Аттестация входит в процедуру применения профстандартов для определения (подтверждения) квалификации.

Проблематичным представляется прекращение трудового договора в связи с применением профстандартов по обязательствам, не зависящим от сторон, поскольку такого основания в ст. 83 ТК РФ нет. Упомянутый в системе правового регулирова-

ния профстандартов (Приложение № 2) проект закона о внесении изменений в ТК РФ, возможно, дополнит указанную статью новым основанием.

**Надо помнить, что в силу общеправового принципа действия измененного или дополненного нормативного акта на будущее время, после вступления его в силу, квалификационные требования, в том числе к образованию, опыту и т.п., указанные в профстандартах, могут быть применены только к кандидатам на вакантные должности, в объявлении о вакансиях с 1 июля 2016 года. Работники, уже работающие в организации имеют право продолжать работу в своих должностях, по профессиям, специальностям. Всякие действия и акты работодателя в отношении таких работников возможны только с применением правовых механизмов, имеющих в ТК РФ.**

### **3. Методы защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников в условиях применения профстандартов**

Внедрение профстандартов не создает профсоюзам новых правовых возможностей для выполнения правозащитной функции по отношению к работникам, являющимся членами профсоюзов.

Поэтому в данной главе речь идет об особенностях, методике использования правовых средств, имеющих в главе 58 ТК РФ в виде учета мнения, получения согласия, уведомления при принятии работодателем решений, локальных нормативных актов, прекращении трудовых договоров по инициативе работодателя в ходе применения профстандартов. Методические рекомендации заключаются в обязательном применении профсоюзами своих полномочий и их участия на следующих этапах реализации профстандартов:

- при применении профстандартов в обязательных случаях (Приложение № 3);

- при принятии работодателем самостоятельного решения о применении профстандартов (ст. 371 ТК РФ);

- в процессе внесения изменений в действующие и принятия новых локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ, Приложения №№ 11, 12);

- при прекращении (расторжении) трудовых договоров по инициативе работодателя в ходе применения профстандартов по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- при увольнении в процессе применения профстандартов работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профорганизации и не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренных пунктами 2,3, а также 5 части первой ст. 81 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора в период применения профстандартов по пунктам 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.ст. 376, 374 ТК РФ).

Рекомендуется также участие выборного органа ППО при формировании комиссии (группы) по внедрению профстандартов в организации (Приложение № 5), в планировании работы по применению профстандартов (Приложение № 6) и других мероприятиях. Например, в работе аттестационных комиссий в соответствии с законодательством и Положениями о них.

Профсоюзы заметили и открыто говорят об обнаружившихся в профстандартах недостатках. Многообразие советов по квалификациям нормативно не урегулировано, представителей профсоюзов там почти нет. В результате, в один профстандарт сварщика собраны сварщики всех видов сварки и ее разных условий, по металлу и пластмассе. Максимальный квалификационный уровень бригадира сварщиков, участвующего в опытноконструкторских работах, четвертый. Тогда кто же выше его

по квалификации? Наверное, только специалисты космической сварки. В некоторых стандартах явно завышены требования к образованию и опыту работы. Функции одной профессии разбросаны по нескольким профстандартам и т.п.

Поэтому профсоюзам необходимо анализировать и обобщать первый опыт применения профстандартов, продвигать появившиеся предложения по внесению изменений в нормативные правовые акты по регулированию профстандартов.

Внедрение профстандартов тесно связано с условиями труда, их оценкой, охраной труда в целом. Однако, проект изменений и дополнений в раздел X ТК РФ «Охрана труда», предусматривающий новые правовые механизмы профилактики производственного травматизма и профзаболеваний, внесен в Государственную Думу еще VI созыва, и не рассмотрен до сих пор.

И еще один момент. В профорганах и профорганизациях работают разные специалисты, в том числе бухгалтеры, юристы, экономисты, специалисты по персоналу, оргработе, охране труда, культуре, включая физическую. Есть и водители, уборщицы, компьютерные специалисты, архивариусы, дворники, сантехники и т.д. По некоторым из них профстандарты, в том числе межотраслевые, уже введены в действие, другие будут введены в ближайшее время.

Поэтому необходимо решение ФНПР, отраслевых общероссийских профсоюзов и их региональных организаций, территориальных объединений профсоюзов по применению профстандартов в профорганах, профорганизациях и учрежденных профсоюзами учреждениях.

Порядок учета мнения (получения согласия) выборных профсоюзных органов подробно изложен в предыдущем учебно - методическом пособии того же автора<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 1. Попов В.В. Учет мотивированного мнения в работе выборного профсоюзного органа. Учебно-методическое пособие. Учебный центр профсоюзов. Курган: 2016 г. 40 с.)

**Главное состоит в том, чтобы в процессе реализации профстандартов профсоюзы усилили работу по защите трудовых прав и законных интересов работников всеми судебными и внесудебными способами. Тогда профстандарты станут полезными, не будут использоваться для умаления прав и ущемления интересов работников.**

#### **4. Применять или бояться?**

В названии этой главы заключены два смысла.

Во-первых, не надо бояться самих профстандартов и смело, но правильно, как сказано в пособии, их применять.

Во-вторых, своевременное и грамотное внедрение профстандартов избавляет от боязни ответственности за их неприменение или неправильное использование.

Чем только не стращали работодателей, работников, специалистов по управлению персоналом накануне 1 июля 2016 года. Час «X» наступил, а ничего страшного не произошло. Однако, панические настроения остались. «Что нам может быть, если мы до сих пор не применяем профстандарты?» - спрашивают работодатели и кадровики сегодня.

В принципе ничего не будет, если с 1 июля 2016 года хотя бы начата работа в случаях обязательного применения профстандартов, установленных в Приложении № 3. Ранее вступления в силу статьи 195.3 ТК РФ начать данный процесс не было оснований.

Окончание внедрения даже обязательных профстандартов нормативно не определено. Поэтому, если при обязательности профстандартов после 1 июля 2016 года предъявить государственному инспектору труда (ГИТ) план работы по применению профстандартов, в котором установлен срок окончания этой работы и он еще не наступил, то оснований для привлечения к административной ответственности не будет.

В уже называвшемся Постановлении Правительства от 27 июня 2016 года № 584 для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений и

предприятий (ГУП, МУП) крайний срок перехода на профстандарты установлен до 1 января 2020 года.

До конца 2016 года этим Постановлением и Разъяснениями Минтруда (Письмо от 04.04.2016 г. № 14-0/10/В-2253) работодателям предлагается провести анализ персонала и спланировать потребность в дополнительном профессиональном образовании на 2017 год.

Другое дело, когда при обязательности применения профстандартов после 1 июля 2016 года в организации ничего не сделано по их применению.

В этом случае должностные лица, юридическое лицо рискуют попасть под штрафную ответственность, предусмотренную частью 1 ст. 5.27. КоАП РФ для должностных лиц в виде предупреждения или штрафа от 1 до 5 тыс. рублей, а для юридических лиц в виде штрафа от 30 до 50 тыс. руб.

По такому же основанию могут быть привлечены указанные субъекты к административной ответственности за нарушение трудового законодательства при применении профстандартов, совершенное впервые.

Применение профстандартов по самостоятельному решению работодателя не освобождает его от указанной административной ответственности в случае нарушений трудового законодательства или трудовых прав работников.

За нарушение требований охраны труда, допущенных в процессе перехода на профстандарты, может наступить административная ответственность по части 1 ст.5.27. КоАП в виде штрафа на должностных лиц и ПБОЮЛ от 2 до 5 тыс. руб, на юридическое лицо от 50 до 80 тыс. руб.

Если при изменении трудовых функций, создании новых рабочих мест в ходе применения профстандартов не будет проведена специальная оценка условий труда или нарушен порядок ее проведения, то должностные лица и ПБОЮЛ могут подвергнуться штрафу в размере от 5 до 10 тыс. руб., а юридические лица от 60 до 80 тыс. руб.

При несогласии с предписанием ГИТ, выданным по результатам проверки, работодатель вправе обжаловать его непосредственно в суд, либо оспорить решения действия (бездействия) в вышестоящие органы в порядке подчиненности, либо использовать внесудебную процедуру урегулирования споров (часть 1 ст. 218 Кодекса административного судопроизводства (КАС) с 15.09.2015 г.).

Административное исковое заявление, оформленное по правилам частей 4 и 5 ст. 218 КАС, подается суд в течение трех месяцев с того дня, когда работодателю стало известно о нарушении его прав и законных интересов (часть 1 ст. 219 КАС). Если в предписании указан срок его исполнения, например, месяц, то рекомендуется обжаловать его в суд до истечения срока обязательного исполнения во избежание ответственности за неисполнение.

**Таким образом, ответ на вопрос «Применять профстандарты или бояться» должен быть таким: «Применять и не бояться». Ничего, ни самих профстандартов, ни ответственности, если применять законно и вовремя.**

## **Заключение**

Профстандартов не надо бояться, а следует своевременно применять их в случаях, установленных ТК РФ для обязательного применения.

Рекомендательный характер профстандартов позволяет реализовать их творчески, с учетом конкретных обстоятельств, не всегда стандартных.

Такому подходу способствует данное учебно-методическое пособие и прилагаемые к нему примерные документы.

В любом случае процедура перехода на профстандарты должна осуществляться правовыми методами, в договорном порядке, без нарушения трудовых прав и законных интересов работников.

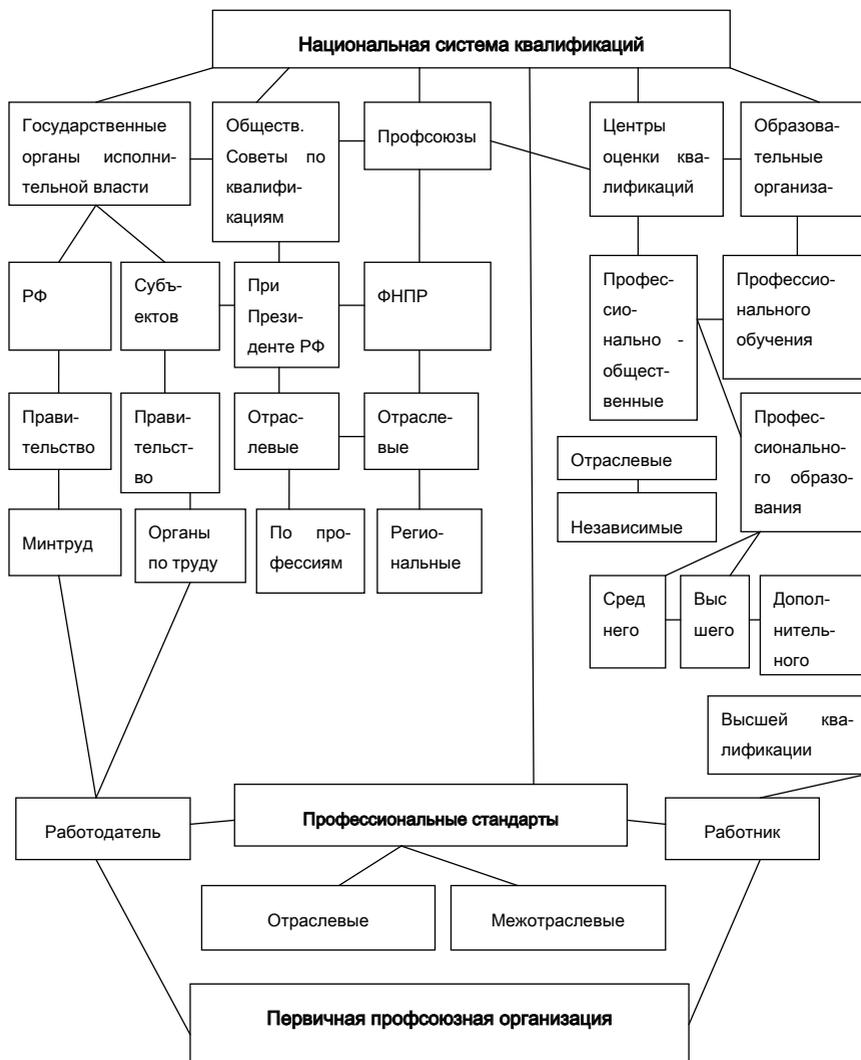
Защита этих прав и интересов в условиях действия профстандартов является новой важной задачей профсоюзов, выполнению которой поможет данное пособие.

Тогда профстандарты внедрятся безболезненно, с минимальными потерями и выполнят свою задачу по улучшению профессиональной квалификации, условий и оплаты труда, качества подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

В итоге повысится их конкурентоспособность на «рынке квалификации», призванном заменить пока существующий «рынок дипломов».

Все замечания и предложения по учебно-методическому пособию, направленные в адрес УДПО «Учебный центр профсоюзов» (640000, г. Курган, ул. Гоголя, 153), будут с благодарностью приняты автором и издателем и учтены в их дальнейшей работе.

## СХЕМА «Профстандарты в национальной системе квалификаций»



## Система правового регулирования профстандартов

№ п/п	Правовой статус	Дата, номер	Юридическая единица	Наименование	Предмет регулирования
1	2	3	4	5	6
1	Конституция	12.12. 1993 г.	Часть третья ст. 37	Конституция РФ	Право на труд, его условия и вознаграждение
2	Кодекс	30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Часть первая ст. 129	Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)	Связь вознаграждения за труд с квалификацией работника
3	Кодекс	В ред. от 02.04.2014 г. № 55-ФЗ	Часть первая ст. 132	ТК РФ	Зависимость зарплаты от квалификации, сложности, количества и качества труда
4	Кодекс	В ред. от 03.12. 2012 г. № 236-ФЗ	Часть первая ст. 195.1.	ТК РФ	Определение квалификации работника
5	Кодекс	В ред. от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ	Часть вторая ст. 195.1.	ТК РФ	Понятие профессионального стандарта
6	Кодекс	В ред. от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ	Часть вторая ст. 195.2.	ТК РФ	Порядок разработки и утверждения профстандартов
7	Кодекс	В ред. от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ	Часть вторая ст. 195.3.	ТК РФ	Порядок применения профстандартов, в т.ч. обязательного
8	Кодекс	В ред. от 02.06.2013 г. № 185-ФЗ	Ст. 196	ТК РФ	Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников
9	Кодекс	В ред. от 02.06.2013 г. № 185-ФЗ	Ст. 197	ТК РФ	Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование

10	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ, от 02.06. 2013 г. № 185-ФЗ	Г л а в а 32, ст.ст. 198-208	ТК РФ	Ученический договор
11	Кодекс	В ред. от 28.02. 2008 г. № 13-ФЗ, от 03.12. 2012 г. № 236-ФЗ	А б з а ц второй части второй ст. 57	ТК РФ	Связь профстандартов с условиями труда на рабочем месте, предоставлением компенсаций, льгот, установлением ограничений
12	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ, 28.12. 2013 г. № 421-ФЗ	Ст.ст.209, 212, 213, 214	ТК РФ	Связь профстандартов со специальной оценкой условий труда
13	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Ст. 44	ТК РФ	Изменение и дополнение коллективного договора
14	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Ст. 49	ТК РФ	Изменение и дополнение соглашения
15	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Ст. 190	ТК РФ	Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка
16	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Г л а в а 12, ст.ст. 72, 72.1., 72.2., 74	ТК РФ	Изменение трудового договора
17	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 № 90-ФЗ, 23.12. 2010 № 387-ФЗ, 03.12. 2012 г. № 231-ФЗ, 29.12. 2012 г. № 280-ФЗ, 07.05. 2013 г. № 102-ФЗ, 12.07. 2013 г. № 185-ФЗ, 02.04. 2014 г. № 55-ФЗ,	Глава 13, ст.ст. 77-84.1.	ТК РФ	Прекращение трудового договора

		01.12.2014 г. № 409-ФЗ, 29.06. 2015 г. № 201-ФЗ			
18	Кодекс	В ред. от 28.12. 2013 г. № 421-ФЗ	Ст. 117	ТК РФ	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда
19	Кодекс	В ред. от 20.04. 2007 г. № 54-ФЗ, 25.11.2013 г. № 317-ФЗ, 02.04.2014 г. № 55-ФЗ	Ст. 135	ТК РФ	Установление заработной платы
20	Кодекс	В ред. от 03.12. 2012 г. № 236-ФЗ	Ст. 143	ТК РФ	Тарифные системы оплаты труда, их связь с квалификацией и профстандартами
21	Кодекс	В ред. от 03.12. 2012 г. № 236-ФЗ	Часть пятая ст. 144	ТК РФ	Связь систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений с профстандартами
22	Кодекс	В ред. от 28.12. 2013 г. № 421-ФЗ	Ст. 147	ТК РФ	Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
23	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Ст. 150	ТК РФ	Оплата труда при выполнении работ различной квалификации
24	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ	Ст. 151	ТК РФ	Оплата труда при выполнении работы, не определенной трудовым договором
25	Кодекс	В ред. от 02.07. 2013 г. № 185-ФЗ, 22.12. 2014 г. № 443-ФЗ	Глава 26, ст. 173, 173.1., 174, 176, 177	ТК РФ	Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

26	Кодекс	В ред. от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, от 02.04. 2014 г. № 56-ФЗ	Глава 27, ст. ст. 178, 179, 180, 181, 181.1.	ТК РФ	Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением договора
27	Кодекс	В ред. от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, от 02.04. 2014 г. № 56-ФЗ	Ст. 182	ТК РФ	Гарантии при переводе работника на другую низкооплачиваемую работу
28	Кодекс	В ред. от 02.07. 2013 г. № 185-ФЗ	Ст. 187	ТК РФ	Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование
29	Кодекс	В ред. от 30.06. 2006 г. № 90-ФЗ, 18.12. 2006 г. № 232-ФЗ, 28.06. 2014 г. № 199-ФЗ, 02.07. 2013 г. № 185-ФЗ	Глава 58, ст. ст. 370-378	ТК РФ	Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами
30	Федеральный закон	От 02.05. 2015 г. № 122-ФЗ	Ст.ст. 1-5	О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»	Изменение наименования раздела IX ТК РФ, дополнение части второй ст. 1951 и введение ст.ст. 1952 и 1953 в ТК РФ, изменение части седьмой ст. 11 и части восьмой ст. 73 № 273-ФЗ
31	Федеральный закон	От 29.12.2012 г. № 273-ФЗ	Ст. 11	Об образовании в Российской Федерации	Формирование требований ФГОСПО к результатам освоения ООПО в части профессиональной компетенции на основе профстандартов

32	Федеральный закон	От 2 9.12.2012 г. № 273-ФЗ	Ст. 73	Об образовании в Российской Федерации	Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой на основе профстандартов
33	Указ Президента РФ	От 16.04. 2014 г. № 249		О создании Национального Совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям	Задачи и состав Совета
34	Постановление Правительства РФ	От 22.01.2013 г. № 23, 23.09. 2014 г. № 970, 13.05. 2016 г. № 406		О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов	Утверждены Правила разработки и утверждения профстандартов
35	Постановление Правительства РФ	От 26.07. 2016 г. № 584		Об особенностях применения профстандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, ГУПами, или МУПами	Подготовка указанных организаций к применению профстандартов и особенности их применения в них
36	Приказ Министрства труда и социальной защиты РФ	От 12.04.2013 г. № 147н		Об утверждении макета профессионального стандарта	Утвержден макет профстандарта

37	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ	От 12.04.2013 г. № 147н, № 148н		Об утверждении уровней квалификации в целях разра- ботки проектов профстандар- тов	Уровни квалификации в профстандартах (1-9) и их определение
38	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ	От 29.04.2013 г. № 170н		Об утвержде- нии методи- ческих реко- мендаций по разработке профстандарта	Методика разработки профстандарта
39	Письмо Минтруда РФ	От 04.04.2016 г. № 14-0/10/ В-2253		По вопросам применения профстандар- тов	Разъяснения
40	Распо- ряжение Правитель- ства РФ	От 31.03.2014 г.		Об утвержде- нии комплекс- ного плана мероприятий по разработ- ке профстан- дартов, их независимой общественно профессио- нальной экс- пертизе и при- менению на 2014-2016 гг.	План мероприятий по разработке, экспертизе и применению профстан- дартов
41	Приказ Минтруда РФ	От 06.10.2015 г. № 691н		Об утвержде- нии профес- сионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»	Введение в действие профстандарта
42	Проект ФЗ			О внесении изменений в раздел X ТК РФ «Охрана труда»	Новая редакция раздела

43	Федеральный закон	От 03.07.2016 г. 238-ФЗ		О независимой оценке квалификации	Устанавливает систему оценки квалификации
44	Федеральный закон	От 03.07.2016 г. № 239-ФЗ		О внесении изменений в ТК РФ в связи с принятием ФЗ-238	Сохраняет зарплаты и места работы на время оценки квалификации
45	П р и к а з Минтруда	От 04.08.2014 г. № 524н		«Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»	Введение профстандарта в действие

## Случаи, когда требования профстандарта обязательны с 1 июля 2016 года

№ п/п	Случаи, когда профстандарты обязательны	В какой части обязателен профстандарт	Правовое основание
1	ТК РФ, другой федеральный закон, иной нормативный правовой акт РФ (кроме самого профстандарта) устанавливает требования к квалификации работника	В части содержащихся в профстандарте требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной правовой функции	Часть первая ст. 195.3 ТК РФ
2	ТК РФ, другой федеральный закон устанавливают компенсации и льготы в связи с выполнением работы по определенной должности, профессии, специальности	В части наименований должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований к ним, указанным в профстандартах	Абзац 3 части второй ст. 57 ТК РФ
3	ТК РФ, другой федеральный закон налагают ограничения, связанные с выполнением работы по должности, профессии, специальности		
	Характеристики квалификации, которые содержатся в профстандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой ст. 195.3, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации		Часть вторая ст. 195.3 ТК РФ

## АЛГОРИТМ (матрица) принятия работодателем решения о применении профстандартов

Этапы работы с персоналом (объем применения профстандартов)	Наименование должности, профессии, специальности		Трудовая функция		Уровень квалификации, опыт работы		Образование	
	Все должности	Отдельные (какие)	Все должности	Отдельные (какие)	Все должности	Отдельные (какие)	Все должности	Отдельные (какие)
Объявление вакансии								
Подбор персонала								
Определение трудовой функции								
Составление профиля должности								
Установление системы оплаты труда								
Перевод на другую работу								
Преимущественное право оставления на работе								
Оценка персонала								
Аттестация								
Обучение								
Дополнительное профессиональное образование								
И т.д.								

**Публичное акционерное общество «Зауралье»  
(ПАО «Зауралье»)**

**Приказ**

**01.07.2016 г.**

**№ 105**

**Курган**

**О создании рабочей группы по применению  
профессиональных стандартов  
(профстандартов)**

На основании статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), в связи с необходимостью применения профстандартов в ПАО «Зауралье» для правильного определения кадровой политики и управления персоналом, организации оценки, аттестации, обучения и дополнительного профессионального образования работников

Приказываю:

1. Создать рабочую группу должностных лиц и специалистов по применению профстандартов в составе:

- заместитель директора по персоналу Мохов И.С. – руководитель группы;
- начальник юридического отдела Бирюкова А.С.;
- начальник отдела кадров Птицына А.С.;
- председатель профкома Петров И.И. (по согласованию);
- менеджер по управлению персоналом Яшина А.В. – секретарь группы.

2. Рабочей группе в срок до 15.07.2016 г. подготовить предложения по направлениям и объему применения профстандар-

тов с учетом их обязательности установленной частью первой ст. 195.3 ТК РФ и представить для рассмотрения мне.

3. Рабочей группе до 30.07.2016 г. составить проект плана работы по применению профстандартов по результатам рассмотрения предложений и предоставить на утверждение мне.

4. Рабочей группе организовать и контролировать выполнение плана работы после его утверждения. Руководителю группы о ходе выполнения докладывать мне еженедельно.

5. Контролировать выполнение приказа буду лично.

6. Приказ довести до членов группы под расписку, остальным объявить.

Директор

В.Я. Сидоров

**Публичное акционерное общество «Зауралье»  
Курган**

Утверждаю  
Директор ПАО «Зауралье»  
\_\_\_\_\_ В.Я. Сидоров  
« 30» июля 2016 г.

**План  
работы по применению профстандартов**

Составлен рабочей группой, созданной приказом  
от 01.07.2016 г № 105

№ п/п	Виды работ	Срок выполнения	Ответственный
<b>I</b>	<b>Вопросы, находящиеся в компетенции работодателя</b>		
1	Выбрать из Реестра утвержденных, зарегистрированных и введенных в действие профстандартов соответствующие направлениям деятельности и должностям организации	10.08.2016 г.	Начальник отдела кадров Птицына А.С.
2	Определить должности, наименование которых следует изменить в соответствии с профстандартами	10.08.2016 г.	Начальник отдела кадров Птицына А.С.
3	Составить перечень должностных инструкций в которые необходимо внести изменения в соответствии с профстандартами	10.08.2016 г.	Начальник отдела кадров Птицына А.С.
<b>II</b>	<b>Вопросы, требующие учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации</b>		
1	Составить перечень локальных нормативных актов ПАО «Зауралье», в которые необходимо внести изменения в соответствии с профстандартами	15.08.2016 г.	Начальник юридического отдела Бирюкова А.С., председатель профкома Петров И.И. (по согласованию)

<b>III</b>	<b>Вопросы, отнесенные Уставом ПАО «Зауралье» к компетенции Совета директоров, учредителей</b>		
1	Внести изменения в штатное расписание	20.08.2016 г.	Директор
IV	Вопросы, требующие согласия работников		
1	Подготовка дополнительных соглашений к трудовым договорам	25.08.2016 г.	Юридический отдел, отдел кадров
2	Подготовка предложений по переводам на другую работу	25.08.2016 г.	Юридический отдел, отдел кадров

Заместитель директора  
по персоналу

И.С. Мохов

**Дополнительное соглашение  
к трудовому договору от 15.06.2014 г.**

**№ 112**

**01 августа 2016 г.**

**Курган**

Работодатель: Директор ПАО «Зауралье» Сидоров Владимир Яковлевич, действующий на основании Устава, и работник: менеджер по управлению персоналом Яшина Александра Васильевна, действующая по своей воле, вместе именуемые «Стороны», согласились на основании ст. 72 ТК РФ внести следующие изменения и дополнения к заключенному ими трудовому договору.

1. Дополнить пункт 3. Договора «Трудовые функции» текстом следующего содержания: «подпункт 3.14. Анализирует структуру, планы и вакансии организации, особенности организации работы на различных участках производства и на конкретных рабочих местах».

Остальные пункты названного договора остаются без изменений

Работник:

Работодатель:

\_\_\_\_\_ А.В.Яшина

\_\_\_\_\_ В.Я. Сидоров

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Приказ**

**01.08.2016 г.**

**№ 121**

**Курган**

**Об изменении наименования должности**

В связи с применением профстандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н п р и к а з ы в а ю:

1. Должность «Менеджер по управлению персоналом» переименовать в «Специалист по кадрам и профориентации».
2. Начальнику отдела кадров Птицыной А.С. подготовить соответствующее изменение в штатное расписание и направить работнику в порядке ст.ст. 72 и 74 ТК РФ предложение об изменении определенных сторонами условий трудового договора с проектом дополнительного соглашения к трудовому договору в части изменения наименования должности.

Директор

В.Я.Сидоров

Исх. № \_\_\_\_  
от 01.08. 2016 г.

Менеджеру по управлению персоналом  
Яшиной Александре Васильевне

**Предложение  
об изменении определенных сторонами  
условий трудового договора**

На основании ст.ст. 72,74 ТК РФ по причинам организационного характера в связи с применением профстандарта «Специалист по управлению персоналом» предлагаю в заключенном сторонами от 15.06. 2014 года № 112 трудовом договоре изменить наименование должности «Менеджер по управлению персоналом» на «Специалист по кадрам и профориентации».

В связи с этим предлагаю для подписания в течение двух месяцев прилагаемый проект дополнительного соглашения к указанному трудовому договору.

Приложение: Упомянутый проект на 1 листе.

Директор

В.Я. Сидоров

**Публичное акционерное общество «Зуралье»**

**Приказ**

**01.08.2016 г.**

**№ 115**

**Курган**

**О внесении изменений в должностную  
инструкцию менеджера  
по управлению персоналом**

В связи с применением в организации профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного Приказом Минтруда России от 06.10.2015 г. № 691н,

**п р и к а з ы в а ю**

1. Дополнить раздел II «Требования к образованию и опыту работы» должностной инструкции менеджера по управлению персоналом от 15.06.2014 г. № 18ди текстом следующего содержания: «Для выполнения функций по обеспечению организации работы с персоналом менеджер, кандидат на должность, должен иметь высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации, программы профессиональной подготовки)».

2. Дополнить должностную инструкцию разделом IIа «Требования к знаниям и умениям следующего содержания:

1. Менеджер по управлению персоналом должен уметь:

1.1. Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области подбора персонала;

И т.д.

2. Менеджер по управлению персоналом должен знать:

2.1. Требования трудового законодательства и других нормативных правовых актов по обработке персональных данных; И т.д.

3. Дополнить раздел III «Должностные обязанности» текстом следующего содержания:

3.1. Анализирует структуру, планы и вакансии организации, особенности организации работы на различных участках производства и на конкретных рабочих местах.

4. Остальные разделы и пункты инструкции оставить без изменений.

Директор

В.Я.Сидоров

Наименование организации  
Исх. №  
Дата

## **Запрос мотивированного мнения**

Председателю профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ПАО «Зауралье»  
И.И.Петрову

В связи с применением в организации профстандартов на основании ст.ст. 190, 372 ТК РФ прошу сообщить в установленном порядке мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по прилагаемому проекту внесения изменений в Правила внутреннего трудового распорядка (проект и обоснование по нему на 2 листах прилагается).

Директор

В.Я. Сидоров

Исх. №  
Дата  
Наименование ППО

Директору ПАО «Зауралье»  
Сидорову В.Я.

### **Мотивированное мнение**

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации  
ПАО «Зауралье» по вопросу внесения изменений  
в Правила внутреннего трудового распорядка  
в связи с применением профстандартов

Рассмотрев запрос работодателя от \_\_\_\_ №\_\_\_\_ о мотивированном мнении по вопросу внесения изменений в Правила внутреннего трудового распорядка в связи с применением в организации профстандартов профсоюзный комитете не выражает против внесения предлагаемых изменений в Правила внутреннего трудового распорядка.

Вместе с тем предложение сократить продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) с 30 до 20 минут противоречит норме ст. 108 ТК РФ и не обеспечивает приема пищи всеми работниками.

При устранении этого замечания Правила внутреннего трудового распорядка могут быть утверждены работодателем в порядке ст. 190 ТК РФ.

Мотивированное мнение утверждено на заседании профсоюзного комитета « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г., протокол № \_\_\_\_ .

Председатель профкома

И.И.Петров

**Публичное акционерное общество «Зауралье»**

**Приказ**

**02.10.2016 г.**

**№ 151**

**Курган**

**О прекращении (расторжении)  
трудового договора и увольнении**

По причинам организационного характера, в связи с применением профстандартов 01.08.2016 г. менеджеру по управлению персоналом Яшиной Александре Васильевне было направлено в порядке ст. 74 ТК РФ предложение об изменении определенных сторонами условий трудового договора от 15.06.2014 г. № 112 в части изменения наименования должности на «Специалист по кадрам и профориентации», о чем был издан приказ от 01.08.2016 г. № 121.

До сегодняшнего дня дополнительное соглашение к трудовому договору работником не подписано, а представлен письменный отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора.

Перевод работника на другую работу невозможен ввиду отсутствия в организации вакантных должностей.

На основании ст.ст. 74,77 ТК РФ п р и к а з ы в а ю:

Трудовой договор с менеджером по управлению персоналом Яшиной Александрой Васильевной от 05.06.2014 г. № 112 прекратить (расторгнуть) и уволить ее 01.10.2016 г. в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, пункт 7, части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор

В.Я. Сидоров

## ТАБЛИЦА

### внесения изменений в локальные нормативные акты в связи с применением профстандартов

№ п/п	Наименование документа и правовое основание	Положения, подлежащие изменению (дополнению)	Возможные изменения (дополнения)
1	Правила внутреннего трудового распорядка. Ст.ст. 189-190 ТК РФ	1. Порядок подбора и найма персонала, оценка кандидатов на вакантные должности. 2. Порядок приема на работу, основания для отказа в заключении трудового договора 3. Основания и порядок изменения условий трудового договора, в т.ч. перевода на другую работу	Составление требований в объявлении о вакансии.  Оценка соответствия кандидата предъявляемым требованиям.  Основания и порядок изменения трудовой функции и т.д.
2	Штатное расписание	1. Наименование и количество штатных единиц. 2. Наименование и количество подразделений. 3. Размер заработной платы	Изменение наименования должностей. Изменение структуры организации. Размер заработной платы
3	Положения о структурных подразделениях	1. Наименование. 2. Виды работ. 3. Обязанности руководителя и сотрудников и т.д.	Наименование подразделения. Виды выполняемых работ. Функции и полномочия руководителя и сотрудников
4	Должностные инструкции	1. Наименование должности. 2. Трудовые функции. 3. Квалификационные требования: - по уровню квалификации; - по образованию; - по опыту работы и т.д.	Наименование должностей. Характеристика трудовых функций. Требования к знаниям, умениям, навыкам. Порядок допуска и условия труда и т.д.

5	Положения о системах оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплатах. Ст. 144 ТК РФ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Системы оплаты труда и иных выплат.</li> <li>2. Основания для начисления и порядка выплаты и т.д.</li> </ol>	<p>Изменение и введение новых систем оплаты труда.</p> <p>Связь уровней оплаты с уровнем квалификации работников и т.д.</p>
6	Положение об аттестации работников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение уровня квалификации.</li> <li>2. Состав документов для аттестации.</li> <li>3. Перечень знаний, умений, оцениваемых в ходе аттестации.</li> <li>4. Порядок работы комиссии и варианты решений и т.д.</li> </ol>	<p>Требования к лицам, занимающим должности.</p> <p>Документы, устанавливающие требования по должности.</p> <p>Способы проверки знаний и умений и т.д.</p>
7	Положения об обучении и дополнительном профессиональном образовании, о кадровом резерве. Глава 32 ТК РФ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основания и порядок выявления требований к обучению и образованию.</li> <li>2. Основания и порядок оценки персонала.</li> <li>3. Основания и порядок формирования кадрового резерва.</li> <li>4. Планирование карьеры и ротации работников, материальная и иная мотивация</li> </ol>	<p>Основание для подачи заявок на обучение и дополнительное профессиональное образование.</p> <p>Перечень показателей оценки персонала.</p> <p>Формы и способы оценки.</p> <p>Основания формирования резерва. Способы ротации и мотивации</p>

