

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ И МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ (УЧРЕЖДЕНИЯМ)

1. ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

1.1. Внедрение профессиональных стандартов для государственных и муниципальных организаций и учреждений регламентировано нормами трудового¹, отраслевого законодательства² и иными нормативными правовыми актами, в т.ч. касающимися льгот³, компенсаций и ограничений, а также специальным подзаконным актом.⁴

1.2. Внедрять и применять профессиональные стандарты обязаны:

- государственные и муниципальные организации и учреждения;
- внебюджетные фонды;
- организации и учреждения с преобладающей долей государства в уставном капитале.

1.3. Срок **окончания** процесса внедрения профессиональных стандартов - конец 2019 года.

1.4. **Ответственность работодателя** (ст. 5.27 КоАП РФ):

Нарушение работодателем трудового законодательства влечет наложение административного **штрафа**:

- от **1000 до 5000 руб.** – на должностное лицо;
- от **30 000 до 50 000 руб.** – на юридическое лицо.

Повторное привлечение к ответственности за нарушение предусматривает наложение административного штрафа в увеличенном размере:

- от **10 000 до 20 000 руб.** – на должностное лицо;
- от **50 000 до 70 000 руб.** – на юридическое лицо.

1.5. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей вышеназванных организаций, а также осуществляющие координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

- а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

¹ Ст.ст. 57, 195.3 Трудового кодекса РФ.

² Например, Приказ Министерства транспорта РФ № 287 от 28.09.2015 “Об утверждении Профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом”.

³ Например, Постановление Правительства РФ № 665 от 16.07.2014 “О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение”.

⁴ Постановление Правительства № 584 от 27.06.2016 “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”.

ПАКЕТЫ УСЛУГ ПО ВНЕДРЕНИЮ И ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

1.6. Заключается договор на реализацию определенного пакета услуг.

1.7. Услуги по пакетам:

Пакет услуг №	Содержание оказываемых услуг	Количество персонала в организации, стоимость услуг (руб.), сроки выполнения работ			Практический результат для работодателя
		до 150 чел.	от 150 до 1000 чел.	свыше 1000 чел.	
1	<p>Пакет №1</p> <p>1. Проведение анализа штатного расписания организации.</p> <p>2. Выделение перечня должностей, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений или установлены требования к квалификации работников;</p> <p>3. Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и уровне образования и обучения работников организации.</p> <p>4. Планирование и составление графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям ПС по квалификационным уровням.</p> <p>5. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профстандарта в независимом центре оценки квалификаций.</p> <p>6. Составление отчета</p>	30 000 до 1 мес.	60 000 до 1 мес.	90 000 до 2 мес.	<ul style="list-style-type: none"> - Предотвращение штрафных санкций со стороны Государственной инспекции труда; - Получение базового пакета документов “под ключ”; - Документированное основание для продолжения процедур по внедрению и применению профессиональных стандартов; - Получение достоверной информации о законодательной базе, регламентирующей внедрение профессиональных стандартов.
2	<p>Пакет №2.</p> <p>1. Проведение анализа штатного расписания организации.</p> <p>2. Составление описания профессионально-квалификационной структуры организации.</p> <p>3. Выделение перечня должностей, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений или установлены требования к квалификации работников;</p>	120 000 до 3 мес.	240 000 до 5 мес.	360 000 до 12 мес.	<ul style="list-style-type: none"> - Предотвращение штрафных санкций со стороны Государственной инспекции труда; - Получение пакета документов “под ключ”; - Документированное основание для завершения процедур по внедрению и применению профессиональных стандартов; - Получение достоверной информации о законодательной базе, регламентирующей внедрение и применение профессиональных стандартов, в т.ч. для особых категорий

	<p>4. Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы выполняемых функциональных обязанностей по видам профессиональной деятельности.</p> <p>5. Определение однородных и специфичных функциональных обязанностей, проведение анализа их соответствия требованиям профессиональных стандартов.</p> <p>6. Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и уровне образования и обучения работников организации.</p> <p>7. Планирование и составление графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям ПС по квалификационным уровням.</p> <p>8. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профстандарта в независимом центре оценки квалификаций.</p> <p>9. Составление отчета</p>				<p>работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Соответствие уровня образования работников требованиям профессиональных стандартов; - Соответствие наименований должностей работников требованиям профессиональных стандартов; - Диагностика необходимых компетенций работников по результатам независимой оценки квалификации в Центре оценки квалификации и внутренней аттестации, согласно актуализированным правилам; - Экономический эффект от роста производительности труда каждого работника, прошедшего независимую оценку квалификации на соответствие профессиональным стандартам.
3	<p>Пакет №3. Разработка плана по внедрению профессиональных стандартов в организации:</p> <p>1. Проведение анализа штатного расписания организации.</p> <p>2. Составление описания профессионально-квалификационной структуры организации.</p> <p>3. Выделение перечня должностей, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ;</p> <p>4. Выделение перечня должностей, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.</p> <p>5. Проведение сравнительного анализа названия должностей и квалификационных требований к ним в организации с наименованием должностей и требований к ним, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ</p>	360 000 до 6 мес.	720 000 до 12 мес.	1 120 000 до 24 мес.	<ul style="list-style-type: none"> - Предотвращение штрафных санкций со стороны Государственной инспекции труда; - Получение пакета документов “под ключ”; - Получение достоверной информации о законодательной базе, регламентирующей внедрение и применение профессиональных стандартов, в т.ч. для особых категорий работников; - Соответствие уровня образования работников требованиям профессиональных стандартов; - Соответствие наименований должностей работников требованиям профессиональных стандартов; - Диагностика необходимых компетенций работников по результатам независимой оценки квалификации в Центре оценки квалификации и внутренней аттестации, согласно актуализированным правилам; - Наличие локальной документации организации (приказы, штатное расписание, должностные инструкции, трудовые договоры, положения, порядки, инструкции, иные локальные акты) в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; - Повышение производительности труда и оптимизация кадрового потенциала организации;

<p>6. Приведение в соответствие названий должностей и требований к ним организации, с указанными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, по которым установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ</p> <p>7. Проведение сравнительного анализа должностей в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ.</p> <p>8. Приведение в соответствие требований к должностям в организации, по которым установлены требования к квалификации работников ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ с требованиями профессиональных стандартов.</p> <p>9. Проведение анализа должностных инструкций, трудовых договоров, составление сравнительной матрицы выполняемых функциональных обязанностей по видам профессиональной деятельности.</p> <p>10. Определение однородных и специфичных функциональных обязанностей, проведение анализа их соответствия требованиям профессиональных стандартов.</p> <p>11. Проведение сравнительного анализа требований к образованию и обучению в профессиональных стандартах и уровне образования и обучения работников организации.</p> <p>12. Проведение оптимизации профессионально-квалификационной структуры организации (при необходимости).</p> <p>13. Определение функциональных обязанностей работника с учетом требований технологического процесса в рамках рабочего места и в соответствии с квалификационными требованиями ПС.</p> <p>14. Планирование и составление графика обучения и развития персонала с учетом идентификации компетенций на соответствие требованиям ПС по квалификационным уровням.</p> <p>15. Проведения обучающих мероприятий, оценка их эффективности.</p> <p>16. Направление работников на оценку</p>				<p>- Отчет для учредителя и контрольно-надзорных органов, отражающий выполнение норм действующего законодательства в части внедрения и применения профессиональных стандартов в организации;</p> <p>- Экономический эффект от роста производительности труда каждого работника, прошедшего независимую оценку квалификации на соответствие профессиональным стандартам.</p>
--	--	--	--	---

	<p>квалификаций в независимый Центр оценки квалификаций. Оценка соответствия квалификации сотрудников требованиям профстандарта.</p> <p>17. Формирование квалификационных требований, применяемых при найме.</p> <p>18. Внесение изменение в штатное расписание и другую нормативную документацию организации, разработка типовых должностных инструкции на основе требований профессиональных стандартов.</p> <p>19. Составление отчета</p>				
--	--	--	--	--	--