

# Профессиональные стандарты

Нормативное поле, понятийный  
аппарат, структура

# Нормативно-правовые акты по разработке и применению профессиональных стандартов

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

- статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта
- статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов
- статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов
- **Федеральный закон от 3 декабря 2012г. N 236-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании»
- **Федеральный закон от 02 мая 2015г. № 122-ФЗ** «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (вступил в действие 01 июля 2016г.)
- **Федеральный закон от 03 июля 2016г. N 238-ФЗ** «О независимой оценке квалификации» (вступает в действие с 01 января 2017г.)

# Нормативно-правовые акты по разработке и применению профессиональных стандартов

- **Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. №23** «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970, Постановление Правительства РФ от 13 мая 2016 N 406)
- **Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 661** «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295)
- **Постановление Правительства РФ от 27 июня 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 или муниципальными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

# **Методические документы по разработке и применению профессиональных стандартов**

## **Приказы Минтруда России:**

- **от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта» (с изменениями от 29 сентября 2014 г. № 665н )**
- **от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»**
- **от 29 апреля 2013г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»**
- **от 30 сентября 2014г. № 671н «Об утверждении методических рекомендаций по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов»**
- **от 29 сентября 2014г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»**
  
- **Письмо Минтруда России от 6 июля 2016 г. N 14-2/ООГ-6465 «О применении работодателями профессиональных стандартов.»**

# Понятийный аппарат

Понятие и его определение	Нормативный документ
<p><b>Профессиональный стандарт</b> - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.</p>	<p>Статья 195.1 ТК РФ (Федеральный закон от 03.12.2012 №236-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании» )</p>
<p><b>Профессиональный стандарт</b> - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, <b>в том числе выполнения определенной трудовой функции</b></p>	<p>Статья 195.1 ТК РФ (Федеральный закон от 02.05.2015 №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»)</p>

# Понятийный аппарат

Понятие и его определение	Нормативный документ
<p><b>Квалификация работника</b> - это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника</p>	<p>Статья 195.1 ТК РФ (Федеральный закон от 03.12.2012 №236-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"»)</p>
<p><b>Уровни квалификации</b> определяют требования к умениям, знаниям, уровню образования в зависимости от полномочий и ответственности работника.</p>	<p>П.1.3 Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12.04.2013 г. № 148н</p>

Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 148н  
«Об утверждении уровней квалификации в целях  
разработки проектов профессиональных стандартов»

**Всего уровней квалификации в ПС —  
девять.**

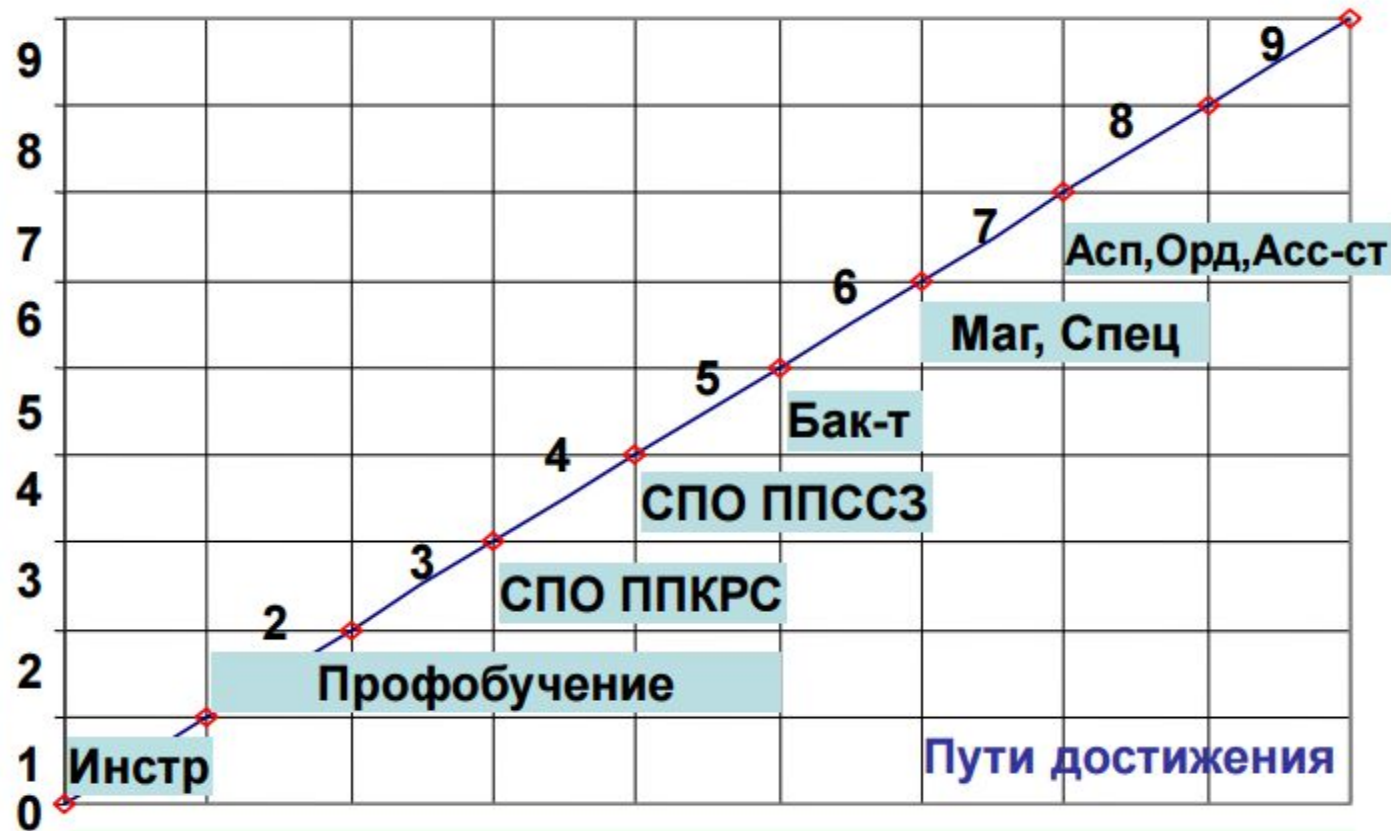
*Классификационные признаки формирования  
уровней:*

1. Полномочия и ответственность.
2. Характер умений.
3. Характер знаний.

# Уровни квалификации и основные пути их достижения

- Полномочия и ответственность  
- Характер умений,  
- Характер знаний

Уровень квалификации



Практический опыт

ДПО: ППП, ППК



# Понятийный аппарат

Приказ Минтруда России от 29.04.2013 N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта"

- **вид профессиональной деятельности** - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

При этом:

**Область профессиональной деятельности** - совокупность видов профессиональной деятельности, имеющая общую основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и соответствующих компетенций для их выполнения

Область профессиональной деятельности -  
административно-управленческая и офисная  
деятельность

Утвержден  
приказом Министерства труда  
и социальной защиты  
Российской Федерации  
от 6 октября 2015 г. N 691н

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ  
СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

Вид  
профессиональной  
деятельности

559

Регистрационный  
номер

I. Общие сведения

Управление персоналом организации

07.003

(наименование вида профессиональной деятельности)

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации

Цель вида  
профессиональной  
деятельности

[Перейти на официальный сайт](#)

Программно-аппаратный комплекс "Профессиональные стандарты" > Главная страница > Общий информационный блок > Национальный реестр профессиональных стандартов > Реестр профессиональных стандартов >

Реестр профессиональных стандартов >

## ПРОФСТАНДАРТЫ

Реестр ПС (от 01.08.2016)

Архив

### Архив Профессиональных Стандартов

▷ АВИАСТРОЕНИЕ

▷ АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЕ

### ▷ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОФИСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

[ПС\\_447\\_Секретарь.docx](#)

[ПС\\_559\\_Специалист по управлению персоналом.docx](#)

[ПС\\_307\\_Специалист в области медиации \(медиатор\).docx](#)

▷ АРХИТЕКТУРА, ПРОЕКТИРОВАНИЕ, ГЕОДЕЗИЯ, ТОПОГРАФИЯ И ДИЗАЙН

▷ АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

▷ ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩАЯ И ЦЕЛЛЮЛОЗНО-БУМАЖНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ, МЕБЕЛЬНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

▷ ДОБЫЧА, ПЕРЕРАБОТКА, ТРАНСПОРТИРОВКА НЕФТИ И ГАЗА

▷ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

▷ КУЛЬТУРА И ИСКУССТВО

▷ ЛЕГКАЯ И ТЕКСТИЛЬНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

▷ ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА

## Понятийный аппарат

### Приказ Минтруда России от 29.04.2013 N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта"

- **обобщенная трудовая функция (ОТФ)** - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;
- **трудовая функция (ТФ)**(для целей Рекомендаций) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;
- **трудовое действие (ТД)** - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

**В ТК РФ (статья 57) 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:

- «работа по должности», или «работа по специальности», или «работа по профессии» с указанием квалификации – это **обобщенная трудовая функция**;
- «конкретный вид поручаемой работнику работы» - это **трудовая функция**

УТВЕРЖДЕН  
приказом Министерства  
труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
от «06» октября 2015 г. № 691н

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

## Специалист по управлению персоналом

559

Регистрационный номер

### Содержание

I. Общие сведения .....	1
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности) .....	2
III. Характеристика обобщенных трудовых функций.....	4
3.1. Обобщенная трудовая функция «Документационное обеспечение работы с персоналом» .....	4
3.2. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по обеспечению персоналом».....	8
3.3. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по оценке и аттестации персонала» .....	13
3.4. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по развитию персонала».....	18
3.5. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» .....	24
3.6. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по организации корпоративной социальной политики» .....	29
3.7. Обобщенная трудовая функция «Операционное управление персоналом и подразделением организации».....	34
3.8. Обобщенная трудовая функция «Стратегическое управление персоналом организации».....	41
IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта.....	47

# Структура профстандарта

## I. Общие сведения

Управление персоналом организации

(наименование вида профессиональной деятельности)

07.003

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации

Группа занятий:

1232	Руководители подразделений (служб) управления кадрами и трудовыми отношениями	2412	Специалисты по кадрам и профориентации
3423	Специалисты кадровых служб и учреждений занятости	-	-
(код ОКЗ <sup>1</sup> )	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

78.30	Деятельность по подбору персонала прочая
(код ОКВЭД <sup>1</sup> )	(наименование вида экономической деятельности)

# Структура профстандарта

## II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Документационное обеспечение работы с персоналом	5	Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу	А/01.5	5
			Ведение документации по учету и движению кадров	А/02.5	5
			Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы	А/03.5	5
В	Деятельность по обеспечению персоналом	6	Сбор информации о потребностях организации в персонале	В/01.6	6
			Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	В/02.6	6
			Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	В/03.6	6
С	Деятельность по оценке и аттестации персонала	6	Организация и проведение оценки персонала	С/01.6	6
			Организация и проведение аттестации персонала	С/02.6	6
			Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	С/03.6	6
Н	Стратегическое управление персоналом организации	7	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Н/01.7	7
			Реализация системы стратегического управления персоналом организации	Н/02.7	7
			Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	Н/03.7	7

### III. Характеристика обобщенных трудовых функций

#### 3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Документационное обеспечение работы с персоналом	Код	A	Уровень квалификации	5
--------------	--------------------------------------------------	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заемствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей, профессий	Специалист по кадровому делопроизводству Специалист по документационному обеспечению работы с персоналом Специалист по документационному обеспечению персонала Специалист по персоналу
----------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Требования к образованию и обучению	Среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена Дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации
-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Требования к опыту практической работы	-
----------------------------------------	---

Особые условия допуска к работе	-
---------------------------------	---

Другие характеристики	-
-----------------------	---

#### Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	2412	Специалисты по кадрам и профориентации
	3423	Специалисты кадровых служб и учреждений занятости
ЕКС <sup>3</sup>	-	Специалист по кадрам
	-	Инспектор по кадрам
ОКПДТР <sup>4</sup>	27755	Экономист по труду
	22956	Инспектор по кадрам



### 3.1.2. Трудовая функция

Наименование	Ведение документации по учету и движению кадров	Код	A/02.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
--------------	-------------------------------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заемствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала
	Организация системы движения документов по персоналу
	Сбор и проверка личных документов работников
	Подготовка и оформление по запросу работников и должностных лиц копий, выписок из кадровых документов, справок, информации о стаже, льготах, гарантиях, компенсациях и иных сведений о работниках
	Выдача работнику кадровых документов о его трудовой деятельности
	Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации
	Ведение учета рабочего времени работников
	Регистрация, учет, оперативное хранение документов по персоналу, подготовка к сдаче их в архив
Необходимые умения	Разрабатывать проекты кадровых документов
	Оформлять кадровые документы в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Вести учет и регистрацию кадровых документов в информационных системах и на материальных носителях
	Организовывать хранение кадровых документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
	Анализировать кадровые документы и переносить информацию в базы данных и отчеты
	Работать со специализированными информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала
	Разрабатывать план корректировок установленного порядка оформления документов по персоналу и реализовывать принятые изменения
	Контролировать присутствие работников на рабочем месте
Необходимые знания	Соблюдать нормы этики делового общения
	Порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу
	Порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности

Другие характеристики -

# Реестр профессиональных стандартов

Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах:

- программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>)
- Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>).

# Разработка профессионального стандарта (ПС)

## **Цель разработки профессиональных стандартов:**

- создание объективной основы для формирования программ профессионального образования/ обучения/ подготовки;
- для оценки профессиональных квалификаций вне зависимости от путей их получения; для подбора, развития и расстановки персонала.

# Профессиональные стандарты: механизм разработки и утверждения

## Организация разработки профессиональных стандартов

- Российский союз промышленников и предпринимателей – для коммерческого сектора экономики (при государственной поддержке разработки профессиональных стандартов)
- Минтруд России – бюджетная сфера и приоритетные направления экономики
- инициативная разработка (за счет собственных средств разработчиков)

## Формирование перечня профессиональных стандартов для разработки

- предложения министерств и ведомств, работодателей, профессиональных сообществ и профессиональных союзов работников

## Общественное обсуждение, экспертная оценка профессиональн х стандартов

1. Разработчик – регистрация уведомления о разработке профессионального стандарта на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
2. Разработчик – проведение профессионально-общественного обсуждения профессионального стандарта
3. Минтруд России – размещение профессионального стандарта для общественного обсуждения на сайте <http://regulation.gov.ru/>
4. Федеральные органы исполнительной власти – заключение на профессиональный стандарт
5. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям - экспертиза и одобрение профессионального стандарта

# Утверждение профессионального стандарта



Рассмотрение Национальным советом проекта профессионального стандарта

Рекомендации об утверждении

Рекомендации об отклонении

Минтруд России принимает решение на основании заключения Совета

Министерство труда принимает решение на основании заключения Совета

Утверждение и внесение сведений о профессиональном стандарте в реестр профессиональных стандартов

Решение об отклонении проекта профессионального стандарта направляется разработчику

# Критерии экспертизы профессионального стандарта в рабочей группе НСПК

- **наличие документов**, перечень которых установлен Правилами разработки и утверждения ПС;
- подтверждение того, что проект ПС охватывает **значимое число работников**, в развитии квалификации которых имеется заинтересованность работодателей, профессиональных сообществ;
- **участие** в разработке проекта ПС **работодателей**, представителей соответствующей профессии, а также представителей иных заинтересованных сторон;
- **широкая поддержка** проекта ПС работодателями и / или представителями профессионального сообщества в ходе его профессионально – общественного обсуждения;
- участие в работе по разработке ПС **ответственной организации**, способной в дальнейшем организовать деятельность по обновлению ПС, разработке квалификационных требований, взаимодействию с образовательными организациями, формированию независимой системы оценки и присвоения квалификаций.

**Внесение изменений в профессиональные стандарты осуществляется в порядке, предусмотренном для их разработки и утверждения**

**Актуализация профессионального стандарта – этап жизненного цикла профессионального стандарта, предполагающий анализ и обсуждение накопленных замечаний, предложений при использовании профессионального стандарта, принятие решения о необходимости его изменения и внесение изменений.**



# **Направления применения профессиональных стандартов**

- Решение задач в области **управления персоналом**
- Разработка и модернизация **федеральных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ**
- Разработка **процедур и методов профессионально-общественной аккредитации образовательных программ**
- Определение профессиональных **квалификаций, разработка оценочных средств в системе независимой оценки квалификаций**
- Выбор профессии, **планирование карьерного роста, траекторий профессионального образования и обучения**

# Применение профстандартов работодателями

- определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации ;
- определение трудовых функций работников, трудовых обязанностей работников;
- эффективный подбор , отбор и расстановка персонала;
- разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников ;
- разработка штатных расписаний, должностных инструкций;
- формирование системы оплаты труда;
- аттестация работников;
- развитие работников

# **Обязательность применения профессиональных стандартов**

**Обязательность применения определяется на основе законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации**

Под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.).

**Что является обязательным:**

- **1. Наименования должностей (ст. 57 абзац 3 часть 2 ТК РФ. Предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений - 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)**
- **2. Требования к квалификации (требования к образованию, опыту работы, знаниям и умениям) (ст. 57 и 195.3 ТК РФ) в соответствии с нормативными правовыми документами**

# Обязательность применения профессиональных стандартов

Наименования должностей/ профессий

Обязательность применения  
(предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений ст. 57 ТК РФ)

Строгое соответствие с наименованием  
профессии/ должности в ЕКС, ЕТКС  
или ПС

Особый случай

Если в разделе «возможные наименования  
должностей, профессий»  
профессионального стандарта нет  
наименования должности/ профессии

Рекомендательный характер

Наименование профессии/должности  
работодатель определяет  
самостоятельно

в Минтруд России или СПК при Национальном  
совете с предложением о внесении данной  
должности/профессии в соответствующий  
раздел профессионального стандарта

# Обязательность применения профессиональных стандартов

Требования к образованию, Требования к опыту работы

Обязательность применения

Требования к квалификации работников, установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. ст. 195.3 ТК РФ

Строгое соответствие с требованиями к квалификации

Дополнительная подготовка (если уровень образования работника ниже)

Предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений ст. 57 ТК РФ;

Уровень образования работника ниже

Дополнительная подготовка

Аттестация

Рекомендательный характер

Уровень образования работника ниже

Дополнительная подготовка

Аттестация

План - график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов

# Этапы перехода к применению профессиональных стандартов



# Определение трудовой функции и должностных обязанностей работника

- **Наименование должности** рекомендуется устанавливать в соответствии с одной **обобщенной трудовой функцией** в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя
- В случаях, когда работник выполняет работу **по разным должностям** или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику рекомендуется устанавливать **по выполняемой работе наиболее высокого уровня** квалификации
- В случаях, когда работник **не имеет требуемого профессиональным стандартом уровня образования** и (или) опыта работы, но обладает необходимыми знаниями и умениями, он может быть допущен работодателем к выполнению трудовой функции, предусмотренной соответствующим профессиональным стандартом, в том числе **по результатам аттестации**, проводимой работодателем в установленном порядке, если иное не установлено нормативными правовыми актами (ТК РФ, другие федеральные законы, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ)
- Работодатель может, помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, предъявлять к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), **иные требования**, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком)

## Источники дополнительной информации о разработке и применении ПС

Сайты:

- программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>)
- Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>)
- Национального агентства развития квалификаций (<http://nark.ru>)
- Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (<http://nspkrf.ru>)
- Сайты отраслевых советов по профессиональным квалификациям