



ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

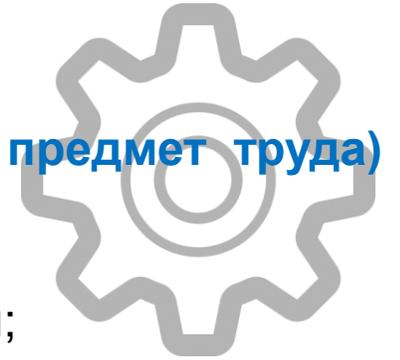
Николай Александрович Рогачев,
заместитель председателя Комитета по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга



ИСТОРИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

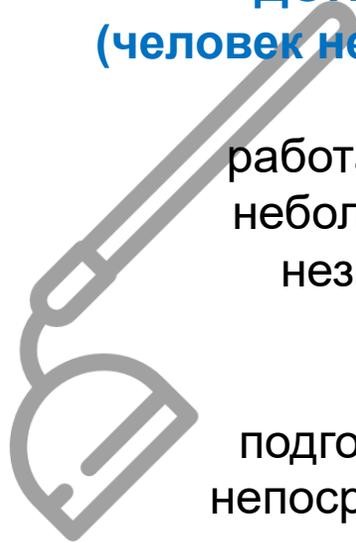
ИНДУСТРИАЛЬНАЯ ЭПОХА (человек управляет машиной, которая воздействует на предмет труда)

работа на крупных предприятиях;
объемы производства определяются профильными Министерствами;
выстраивается ведомственная система профессионального образования;
обучение в образовательных учреждениях с учетом государственного заказа;
распределение выпускников (гарантированная занятость на конкретном рабочем месте).



ДОИНДУСТРИАЛЬНАЯ ЭПОХА (человек непосредственно воздействует на предмет труда):

работа в ремесленных хозяйствах;
небольшие объемы производства;
незначительная механизация;
передача мастерства
«от отца к сыну»;
подготовка персонала «под себя»
непосредственно на рабочем месте.



ПОСТИНДУСТРИАЛЬНАЯ ЭПОХА (машина непосредственно воздействует на предмет труда)

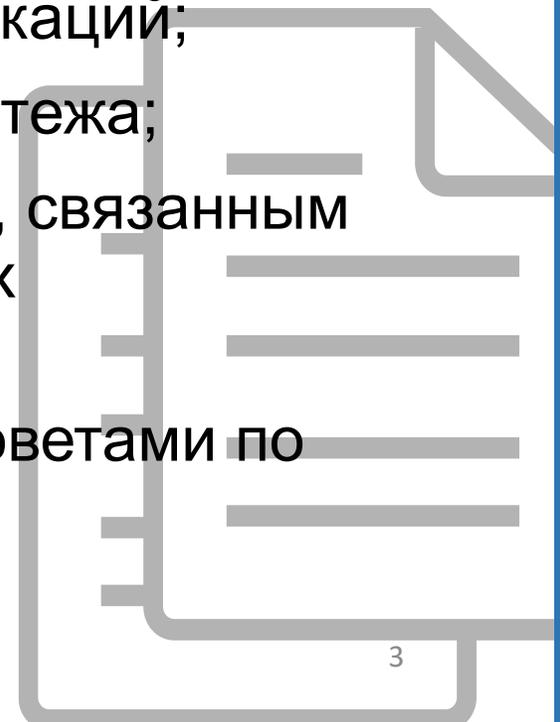
быстрое развитие технологий;
высокопроизводительная промышленность;
приоритетность инвестиций
в человеческий капитал,
повышение его качества;
развитие индустрии знаний;
повышение качества жизни.





ВЫЗОВЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

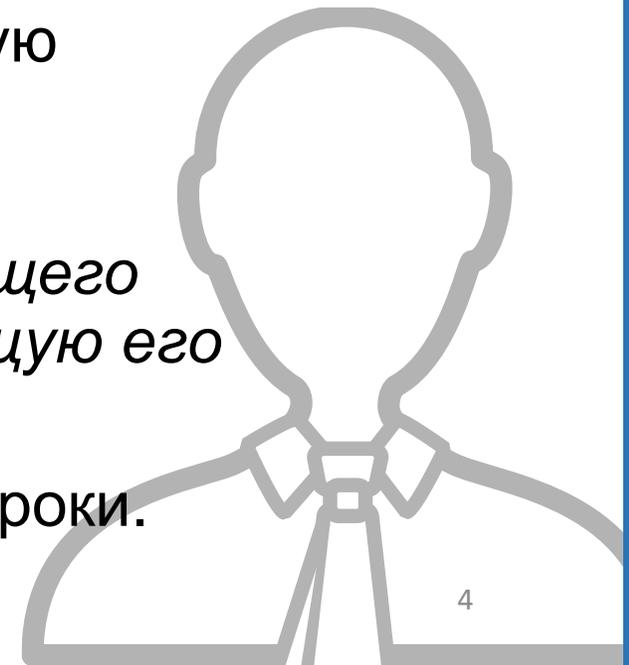
- Правовые пробелы в действующем законодательстве в связи с внедрением национальной системы профессиональных квалификаций;
- Недостаток нормативных, административных, финансовых документов для внедрения независимой оценки квалификаций;
- Неопределенность экономической модели источника платежа;
- Отсутствие единого информационного поля по вопросам, связанным с внедрением национальной системы профессиональных квалификаций;
- Различие в развитии и ресурсном обеспечении между советами по профессиональным квалификациям.





В ЧЕМ ВЫГОДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОТ ВНЕДРЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ?

- Сближение системы профессионального образования с реальным производством;
- Формирование механизмов профессионализации субъектов труда;
- Получение выпускников, обладающих компетенциями, позволяющими быстро включаться в профессиональную деятельность;
- Сокращение издержек на подбор персонала *(по экспертным оценкам прием на работу неподходящего сотрудника обходится компании в сумму, превышающую его заработную плату в 15 раз);*
- Переподготовка («затачивание под себя») в короткие сроки.





В КАКИХ ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕМЕНТОВ НСПК НАИБОЛЕЕ ВЫГОДНО

строительство

сварка

машиностроение

автомобилестроение

сфера услуг:

общественное питание;

швейная промышленность;

индустрия красоты

Отрасли, осуществляющие деятельность в залоге индустриального производства:

- производственные предприятия (продукция широкого потребления);
- единые технологические процессы и оборудование на предприятиях отрасли;
- нет быстрых изменений в технологии производства;
- большая оборачиваемость персонала;
- персонал «стандартизирован», не требуется длительной подготовки для работы в конкретной организации;
- возможно краткосрочное обучение на рабочем месте



ДЛЯ КАКИХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НСПК НЕУДОБНО

фармацевтическая
промышленность

информационные
технологии

робототехника

медицина

Отрасли, осуществляющие деятельность в
залоге постиндустриального производства:

- организации, осуществляющие исследовательскую деятельность;
- быстроразвивающиеся высокотехнологичные отрасли;
- изготовление продукции индивидуального потребления;
- высокие требования к квалификации персонала;
- необходима кастомизация специалистов;
- длительное обучение по индивидуальной траектории;
- востребованы специалисты, имеющие междисциплинарные компетенции



ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

- **Профессиональный стандарт** – документ, раскрывающий с позиций сферы труда содержание профессиональной деятельности в рамках определенного вида экономической деятельности, а также требования к квалификации работников
- **Содержательная единица профессионального стандарта** – квалификация (степень и вид профессиональной подготовки работника, необходимые для выполнения конкретного вида работы)
- **Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС)** – документ, отражающий совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки
- **Содержательная единица ФГОС** – компетенция (совокупность знаний, навыков, умений, профессионально значимых личностных качеств, способность к выполнению профессиональной деятельности на основе приобретенных знаний, навыков, умений)



ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Профессиональный стандарт

- Характеристика квалификации: ОТФ, ТФ, ТД
- Умения, знания, опыт обеспечивающие выполнение ТФ
- Актуализация по мере изменений в описанной профессиональной деятельности

Образовательная программа

- Требования к результатам освоения образовательной программы
- Структура , содержание, условия реализации образовательной программы
- Фонды оценочных средств
- Основание для обновления образовательной программы



ЛОГИКА РАЗРАБОТКИ ФГОС

- ПС ⇒ квалификация ⇒ ФГОС ⇒ компетенции ⇒ учебные дисциплины ⇒ образовательные программы ⇒ ГИА

Противоречие – запаздывающая модель подготовки специалистов
⇒ конфликт интересов не снимается

▪ **Разные языки ПС и ФГОС:**

ФГОС: компетенции – на основе профессиональных задач ⇒ универсальные, общепрофессиональные, профессиональные компетенции

ПС: квалификация – на основе трудовых функций и действий ⇒ профессиональные + корпоративные

Разные сроки обновления: ФГОС – 1 раз/5-6 лет; ПС – можно чаще



ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА ПРИ ВНЕДРЕНИИ НСПК





СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. СУД СОСЛАЛСЯ НА ПРОФСТАНДАРТ КАК НА ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ:



Российская Федерация
Калининградский областной суд

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КАЛИНИНГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СУД

Судья Вардах Ю.В. Дело № 7А-100/2017

РЕШЕНИЕ

6 апреля 2017 г. г. Калининград

Нахожу решение суда подлежащим оставлению без изменения.

Частью 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-4 названной статьи.

Как установлено судом, по результатам внеплановой документарной проверки, проведенной Государственной инспекцией труда в Калининградской области в связи с несчастным случаем на производстве с Е., выявлены нарушения требований трудового законодательства, допущенные ООО «Атлас-Маркет». В частности, в нарушение ст. 195.1, 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, Профессионального стандарта Е. был принят на работу в ООО «Атлас-Маркет» резчиком бумаги 4-го разряда, однако ни требуемого опыта работы, ни среднего профессионального образования он не имел.



СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. СУД УКАЗАЛ НА НЕОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСТАНДАРТА:



Российская Федерация
Октябрьский р/с г. Омска (Омская область)

Октябрьский районный суд города Омска

в составе председательствующего судьи Катанаевой А.С.,

при секретаре Жуковой К.К.,

рассмотрев в открытом судебном заседании жалобу ООО «Планета – Центр» (<данные изъяты> на постановление по делу об административном правонарушении № 8-ПП/2017-2/168/285/96/5 от 16.01.2017 года,

Установил:

В силу ч.1 ст. 195.3 Трудового кодекса РФ, если Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно ст. 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Аналогичная позиция содержится в письме Минтруда России от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ