



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
Министерство социальной политики
Свердловской области

Большакова ул., д. 105, Екатеринбург, 620144
Тел. (343) 257-37-10 Факс (343) 251-40-40
E-mail: msznso@midural.ru
ОКПО 00073312, ИНН 6661081169
КПП 666101001

Руководителям организаций
социального обслуживания
Свердловской области

16.02.2015 № 04-04-44/959

На № _____ от _____

О методических рекомендациях

Министерство социальной политики Свердловской области направляет методические рекомендации о применении профессиональных стандартов в организациях социального обслуживания Свердловской области в целях реализации пункта 76 Плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013 - 2018 годы)», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 226-ПП.

Приложение: на 5 л. в 1 экз.

Министр

А.В. Злоказов

Приложение к письму
Министерства социальной политики
Свердловской области
от «16» февраля 2015 г. № 04-04-47/959

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ о применении профессиональных стандартов в организациях социального обслуживания Свердловской области

1. Настоящие рекомендации о применении профессиональных стандартов в организациях социального обслуживания Свердловской области (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (далее – Правила), иными нормативными правовыми актами, регуливающими организацию труда, трудовые отношения, отношения по управлению персоналом, трудоустройству у данного работодателя, дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя, разрешению трудовых споров и т.п.

2. Методические рекомендации подготовлены в целях оказания практической помощи работодателям, организациям социального обслуживания Свердловской области, в процессе применения профессиональных стандартов:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, в том числе для определения трудовых функций работников организаций социального обслуживания Свердловской области;
- при организации обучения и аттестации работников организаций социального обслуживания Свердловской области;
- при разработке и введении локальных нормативных актов (должностных инструкций, положений, регулирующих вопросы оплаты труда, аттестации, поощрения и награждения и т.п.) и т.д.

3. В соответствии с частью 2 статьи 195.1 ТК РФ профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Таким образом, профессиональный стандарт есть характеристика уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, необходимой работнику организаций социального обслуживания Свердловской области для осуществления профессиональной деятельности в сфере социального обслуживания населения в соответствии с занимаемой им должностью.

Профессиональный стандарт содержит следующие разделы:

- 1) раздел I. Общие сведения;
- 2) раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности);
- 3) раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.
- 4) раздел IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта.

4. Согласно части 3 статьи 195.1 ТК РФ порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Руководителям организаций социального обслуживания Свердловской области следует учитывать, что в соответствии с частью 1 статьи 15 ТК РФ трудовые отношения есть отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

При этом, трудовая функция определяется как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Согласно части 2 статьи 57 ТК РФ, если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то 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.

Соответственно, профессиональные стандарты должны применяться при разработке должностных инструкций по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях организаций социального обслуживания Свердловской области, а также при их корректировке (внесении изменений и дополнений).

При этом, необходимо учитывать положения части 1 статьи 74 ТК РФ: в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут

быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Постоянное или временное изменение трудовой функции работника рассматривается как действующим трудовым законодательством Российской Федерации как перевод на другую работу и допускается только с письменного согласия работника. В соответствии со статьей 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

6. Раздел III профессиональных стандартов «Характеристика обобщенных трудовых функций» содержит пункт 3.1, который включает: требования к образованию и обучению - требования к уровню общего и (или) профессионального образования, направленности основных и (или) дополнительных программ профессионального образования и (или) основных программ профессионального обучения; требования к опыту практической работы - характер и продолжительность такого опыта;

особые условия допуска к работе - требования к половозрастным характеристикам работников, выполняющих данную обобщенную трудовую функцию, наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы, а также ссылки на документы, содержащие эти требования.

Таким образом, работодатель может определить соответствие гражданина, претендующего на замещение соответствующей должности в организации социального обслуживания Свердловской области, требованиям, предусмотренным профессиональным стандартом.

Определенные профессиональным стандартом требования к образованию и обучению, опыту практической работы могут служить основанием для решения вопроса о направлении работника на обучение, повышение квалификации, профессиональную переподготовку в образовательные организации профессионального образования, дополнительного образования.

При этом, работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

В соответствии с частью 1 статьи 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или

ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Статья 178 ТК РФ закрепляет требование о том, что при направлении работника на профессиональное обучение работодателем профессиональное образование с отрывом от работы или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы (должность) и средняя заработная плата за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В соответствии со статьей 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Однако работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7. Профессиональные стандарты применяются при проведении аттестации работников организаций социального обслуживания Свердловской области в целях присвоения квалификационной категории, а также подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям в соответствии с локальными нормативными актами организаций социального обслуживания Свердловской области.

В соответствии с пунктом 15 Порядка аттестации специалистов по социальной работе и социальных работников государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, утвержденным приказом Министерства социальной защиты населения Свердловской области от 30.12.2011 № 1341, на каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за две недели до начала ее проведения, его непосредственным руководителем заполняется характеристика, содержащая всестороннюю оценку, в том числе, соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности.

Для проведения аттестации в качестве проверки профессионального уровня работников и соответствия их занимаемой должности или выполняемой работе необходимо учитывать, что основным документом, определяющим обязанности работника, является трудовой договор с указанием конкретной трудовой функции или вида работ. Кроме того, квалификационные требования к должностям или видам работ определены в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или в профессиональных стандартах.

8. В соответствии с частью 1 статьи 8 ТК РФ работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового

права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Согласно части 7 статьи 12 ТК РФ локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

9. Должностная инструкция, утвержденная в виде отдельного документа, рассматривается в качестве локального нормативного акта. При разработке должностной инструкции используются квалификационные характеристики, указанные в квалификационных справочниках, профессиональные стандарты, содержащие все необходимые сведения для включения в должностную инструкцию: описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций, возможные наименования должностей (примеры наименования должностей работников, выполняющих данную обобщенную трудовую функцию), требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы - характер и продолжительность такого опыта, особые условия допуска к работе.

10. В соответствии с частью 3 статьи 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Факт ознакомления с локальными нормативными актами подтверждается подписью работника на листе ознакомления с указанием фамилии, имени, отчества, даты ознакомления и проставления личной подписи.