

ОБ УЧАСТИИ ГМПР В РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



По материалам
VI пленума
Центрального
Совета ГМПР
(19 декабря
2013 года)

“

Система профессиональных стандартов призвана стать одним из главных инструментов модернизации экономики, обеспечения высокого качества жизни людей через достойно оплачиваемый, высокопродуктивный труд

”

ОБ УЧАСТИИ ГМПР В РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

*По материалам VI пленума Центрального Совета ГМПР
(19 декабря 2013 года)*

Определенная майскими указами Президента и последующими решениями Правительства РФ работа по пересмотру требований к компетентности специалистов, их знаниям и умениям, отвечающим запросам современной экономики и промышленности, предполагает одним из важнейших направлений в деятельности профессиональных союзов участие в разработке, обсуждении и принятии совместно с работодателями и специалистами профессиональных стандартов.

Система профессиональных стандартов призвана стать одним из главных инструментов модернизации экономики, обеспечения высокого качества жизни людей через достойно оплачиваемый, высокопродуктивный труд.

Помимо требований к умениям работников, профстандарты будут служить ориентиром для людей, определять, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда.

Применение новых профессиональных стандартов на предприятиях приведет не только к организационным и технологическим изменениям трудовых отношений, но и затронет социально-трудовые вопросы. Потребуется внесения изменений в нормативные акты федерального, регионального и локального уровней по условиям и оплате труда, справедливого решения которых всегда требовал профсоюз.

Минтруд РФ организовал разработку профстандартов, в которой принимают активное участие все стороны социального партнерства, однако не все отрасли достаточно результативно занимаются этой работой на федеральном уровне. Metallургия – в их числе. От того, насколько ответственно организации Горно-металлургического профсоюза России включатся в разработку новых профстандартов, зависит качество защиты и представления интересов его членов.

Понимая актуальность этой темы и необходимость участия профсоюза в разработке профстандартов, VI пленум Центрального Совета ГМПР 19 декабря 2013 года рассмотрел вопрос «Об участии ГМПР в разработке профессиональных стандартов». Предлагаем вам познакомиться с материалами и текстами выступлений.

*А. ШВЕДОВ,
заместитель председателя профсоюза*



А. Шведов, заместитель председателя ГМПР:

—Вопрос, который мы сегодня вынесли на пленум, «созревал» для решения на законодательном уровне в современной России более 15 лет. Периодически инициативы о решениях в этой области исходили то от Правительства (через профильные министерства), то от бизнес-сообществ. Задача введения государственных профессиональных стандартов (ПС), соответствующих международным требованиям, ставилась еще в 1996 г., о чем свидетельствует Программа социальных реформ в РФ на период 1996-2000 годов.

Далее следовали Программы социально-экономического развития РФ на 2002-2004 гг., 2003-2005 гг., которые также содержали инициативу введения национальной системы ПС.

Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ 2002-2004 гг., 2005-2007 гг., 2011-2013 гг. тоже предусматривали разработку систем ПС, их дальнейшее совершенствование и сближение со стандартами Европейского союза.

И, наконец, Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года также содержит положение о том, что только создание национальной системы квалификаций, системы ПС, а также системы оценки профессиональных качеств работника сможет обеспечить достойное развитие гибкого эффективного рынка

труда, позволяющего преодолеть несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Несмотря на все эти усилия, долгие годы к созданию ПС в РФ не приступали и сегодня мы используем ПС в виде различных квалификационных справочников, в частности ЕТКС для рабочих и ЕКС для руководителей, специалистов и служащих, которые уже не полностью отвечают необходимым требованиям, предъявляемым современным производством и работодателями к уровню знаний и квалификации.

Вместе с тем, усилия государства по стимулированию экономического роста свидетельствуют о том, что высококвалифицированных кадров не хватает.

Реально к решению этих вопросов в 2006 году приступило бизнес-сообщество, в 2007 к бизнесу подключился НИИ труда и социального страхования.

РСПП совместно с МИНОБРНАУКИ РФ организовал работу по подготовке ПС, начав с создания Национального агентства развития квалификаций (НАРК), разработки Положения о ПС и макета ПС, которые в дальнейшем были приняты за основу в работе Минтруда.

Далее этими же сторонами была разработана Национальная рамка квалификаций (НРК), которая стала своего рода инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования (слайд 2).

НРК расписывает уровни квалификаций: от 1-го для рабочих и до 9-го для топ-менеджеров высокого уровня и руководителей типа министров с примерным описанием широты полномочий и ответственности, сложности деятельности, а также наукоемкости каждого уровня квалификации. Также НРК расписывает пути достижения каждого квалификационного уровня (обучение и практический опыт).

Национальная рамка квалификаций будет включать отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальную систему оценки результатов образования и сертификации, предусматривающих единые для всех уровней профессионального образования механизмы признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Рамка квалификаций позволяет формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, устанавливать единые требования к квалификации работников, образованию, формировать систему сертификатов и, самое важное, создавать отраслевые квалификационные и тарифные системы.

Несколько лет НАРК и РСПП совместно с отдельными отраслями экономики разрабатывали первые пробные ПС, которые собственно показали Правительству РФ, что такая работа реальна и бизнес готов ей заниматься (конечно при определенной помощи профессионального сообщества и финансовой поддержке). Началась подготовка для закрепления результатов таких изменений на законодательном уровне.

Отправной точкой стал Указ Президента №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года, одной из основных задач которого было обеспечение разработки ПС, соответствующих приоритетным направлениям модернизации и технологического развития страны с целью замены ЕТКС на систему профессиональных стандартов (слайд 3).

Указом Президента Правительству Российской Федерации поручено:

- подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Госдуму проект ФЗ о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения ПС;
- утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки ПС;
- разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 ПС.

В конце 2012 г. в ТК РФ появилось понятие ПС – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 установлено, как разрабатываются, утверждаются и применяются профстандарты (слайд 4).

Координация этой работы была поручена Минтруду, который в свою очередь создал Экспертный совет при министерстве для согласования проектов нормативно-правовых актов, методических рекомендаций, а также для рассмотрения и подготовки экспертных заключений по проектам профстандартов.

Проекты профстандартов могут разрабатывать работодатели, их объединения, профессиональные сообщества, иные некоммерческие организации с участием учреждений профобразования и других заинтересованных юрлиц.

Проекты разрабатываются в соответствии с методическими рекомендациями Минтруда России, макетом профстандарта и уровнями квалификаций, далее он обсуждается с представителями работодателей, профессиональным сообществом, отраслевым профсоюзом либо объединением (при отсутствии отраслевого) и подается разработчиком в Минтруд.

Министерство размещает поступивший проект на своем сайте для общественного обсуждения. После этого он направляется в соответствующие отраслевые федеральные органы исполнительной власти, а затем, на основании положительного заключения экспертного совета, утверждается, после чего вносится в реестр, который ведет Минтруд.

Необходимо отметить, что принятие поправок в Трудовой кодекс и методичная разработка ПС сегодня не означают автоматической отмены ЕТКС и ЕКС. Переход к системе ПС, который безусловно будет постепенным, включает в себя много аспектов: это и привязка образовательных стандартов, в первую очередь профтехобразования, и введение системы сертификации каждого ПС, установление в рамках отраслевых и генерального соглашений базовых ставок зарплаты по каждой из профессий на основе рекомендаций Минтруда и многое другое.

На примере ПС литейщика (относится к списку профессий общего машиностроения) рассмотрим, из чего же он состоит и чем отличается от наименования профессии, к примеру, в ЕТКС? (слайд 5)

Каждый ПС состоит из трех основных частей.

В первой части указаны общие сведения по профессии – наименование вида, группы профессиональной деятельности, отнесение к видам экономической деятельности.

Во второй части идет описание трудовых функций, которые содержит ПС – обобщенная трудовая функция литейщика каждого квалификационного уровня (2, 3 и 4-го) делится на несколько простых трудовых функций (слайд 6).

В третьей части для каждой обобщенной трудовой функции прописывается наименование профессии, код по классификатору, квалификационный уровень работника, наименование должностей работников, требуемый уровень их профессионального образования и обучения, практического опыта работы по профессии, требования к сертификации и состоянию здоровья (слайд 7).

Так, для литейщика 2-го квалификационного уровня необходимы начальное профессиональное образование, опыта практической работы не требуется, но есть особые условия допуска к работе – это врачебное заключение о профпригодности и обязательное прохождение работником инструктажа по технике безопасности на рабочем месте (слайд 8).

Для литейщика 3-го и 4-го квалификационных уровней обязательны уже среднее профессиональное образование, наличие опыта практической работы не менее 1 года по соответственно 2-му или 3-му квалификационному уровню или не менее 1 года работы по профессии «литейщик» по ЕТКС. Особые условия допуска к работе – те же (слайд 9).

Далее каждая простая трудовая функция расписывается детально (слайд 10):

- на трудовые действия – что должен делать литейщик, например, 2-го квалификационного уровня при заливке простых и средней сложности изделий в кокиль;
- необходимые умения – что должен уметь делать работник при выполнении этой операции;
- необходимые знания – соответственно, что он должен знать.

В графе «другие характеристики» в данном случае прописывается обязательное условие, что при выполнении данной операции литейщик работает под руководством работника более высокого квалификационного уровня, а рекомендуемое наименование профессии – «Литейщик 2-й квалификации».

Есть еще раздел 4, который содержит информацию об организациях – разработчиках ПС.

Согласитесь – немного сложнее, чем требования к знаниям и умениям, которые были расписаны в ЕТКС.

Безусловно, выполнять свою основную функцию ПС смогут лишь в тройной сбалансированной связке вместе с образовательными стандартами и рынком труда. То есть они будут применяться для оценки качества подготовки специалистов, совершенствования системы профессионального образования и обучения в соответствии с потребностями рынка труда и работодателей.

Профстандарты должны помочь и работнику, и работодателю определить, соответствует ли человек должности – как при приеме на работу, так и при аттестации (слайд 11). Сейчас по Трудовому кодексу работодатель имеет право провести аттестацию человека на предмет его компетентности, но тогда он самостоятельно должен описать, что это такое. Это не всегда бывает просто сделать, тем более что в данном случае каждая аттестующая организация выставляет свои требования, и могут возникнуть судебные споры. Когда будет утвержденный Минтруда стандарт, это станет серьезной основой для выработки концепции поведения обеих сторон.

Раньше диплом государственного образца показывал стандартные знания человека; сейчас, в условиях снижения качества образования, этого порой недостаточно, а подтверждаемый, к примеру, трудовой книжкой стаж работы по той или иной профессии не всегда подтверждает необходимые навыки и умения специалиста.

В связи с этим будет введена сертификация. Независимые комиссии, региональные, отраслевые, куда на паритетных началах будут входить представители государства, бизнеса и – обязательно! – должны входить представители профсоюзов, будут проводить оценку специалиста – соответствует он профессии или нет.

Сертификация будет обязательна для тех, чья работа связана с технологическими рисками, и добровольна – для всех остальных. Это положение будет закреплено в Трудовом кодексе. Подобная система уже существует, например, в медицине. Врач должен не только получить диплом, но и сертификат. Охранник обязательно должен иметь лицензию. Вы не можете стать нотариусом или судьей, не имея юридического образования и если вы не прошли квалификационную комиссию.

В международной практике профстандарт, с одной стороны, является основой для отбора квалифицированной рабочей силы, а также для «установления соответствия между системой подготовки кадров и сферой их использования». А с другой – носит рекомендательный характер для субъектов трудовых отношений и «используется работодателем лишь для определения конкретной трудовой функции работника». Он также служит основой для разработки образовательных стандартов, что планируется сделать и у нас.

Однако с разработкой, и особенно дальнейшим применением ПС, не все так просто. Есть требования, которые сегодня в ПС прописываются, так сказать, «примерно», и в дальнейшем могут стать причиной противоречий при внедрении ПС на производствах и в организациях.

Например, требования к опыту работы, наличию отдельных специфических и характерных лишь для какого-то работодателя профессиональных знаний, умений и другие. Множество вопросов возникнет при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам, а также установлении тарифных систем оплаты труда.

Крайне важно сохранить взаимосвязь между минимальными гарантиями по оплате труда и квалификационным уровнем любого работника (не только из бюджетной сферы, для которой такая привязка установлена в ст. 144 ТК) и, скорее всего, это придется реализовывать через отраслевые соглашения, где тарифные ставки и оклады можно было бы привязать к квалификационным уровням работ.

А изменения в системах оплаты труда точно будут, хотя бы потому, что уровни квалификаций по НРК для рабочих уже не совпадают с квалификациями в ЕТКС. Для того же литейщика ЕТКС предполагал наличие 2-5 разрядов (соответственно и тарифы для них тоже существуют), а по НРК литейщику могут быть присвоены только 2-4 уровня квалификаций.

Ну и, наконец, проблема согласования наименований должностей, профессий или специальностей, а также квалификационных требований в ПС тех работников, которые в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами сегодня защищены временем, повышенной оплатой труда либо ранним выходом на пенсию (работающие во вред-

ных условиях труда). Вопросы сохранения за ними всех льгот и государственных гарантий также необходимо решать при переходе на новую систему ПС до отказа от ЕТКС и ЕКС, отмены Списков №№ 1 и 2.

Здесь следует сказать, что раньше в разработке всех этих крайне важных документов отраслевые профсоюзы, ВЦСПС принимали самое активное участие. Именно поэтому долгие годы ЕТКС, ЕКС и Списки не только решали вопросы квалификации и тарификации труда, компенсаций, доплат и льготных пенсий, но и были гарантом защищенности работников профессиональными союзами.

Итак, Минтруд до 2015 года за счет средств федерального бюджета на основе государственных контрактов должен утвердить 800 ПС (слайд 12). Здесь следует сказать, что возможна и разработка проектов ПС за счет собственных средств, которая в этом случае осуществляется разработчиком в инициативном порядке.

Сегодня ситуация в Минтруда с разработкой ПС обстоит так:

- из 400 ПС, разработка которых предусмотрена в 2013 году, 12 – утверждены приказами Министра труда;
- 358 проектов ПС находятся в стадии разработки либо согласования, среди них специалисты в области образования, здравоохранения, искусства, культуры и туризма, социальной защиты населения, информационных технологий, сквозных профессий в промышленности, авиационной, атомной промышленности, ракетно-космической промышленности, рыболовства, физической культуры и спорта, сельского хозяйства, транспорта, угольной отрасли, ЖКХ и судостроения. Металлургов – пока нет.

Часть из этих ПС уже одобрена Экспертным советом и сейчас они дошлифовываются Минтруда для утверждения приказом министра.

По согласованию с Ассоциацией работодателей ГМК сейчас идет процесс подготовки для адаптации тех наработок ПС, которыми ряд металлургических компаний в свое время занимались по основным профессиям металлургов и горняков.

Принципиальные договоренности с Минтруда о том, как мы будем совместно проводить эту работу, тоже достигнуты. Дело – за малым, осталось начать обсуждать проекты ПС.

И в этой связи определенные задачи мы с вами должны сегодня поставить не только перед ЦС, но и перед выборными органами территориальных и первичных организаций ГМПР, а также правовой и технической инспекциями профсоюза. Необходимо также, как и в случае применения аттестации рабочих мест по условиям труда, а теперь – специальной оценке условий труда, проводить обучение профсоюзного актива, уполномоченных по охране труда организаций, чтобы они участвовали и в разработке, и во внедрении-применении ПС на предприятиях. Отслеживали процесс перевода (пусть только на бумаге) работников с одних требований к качеству их знаний и умений – к новым требованиям, которые коснутся и оплаты их труда, и необходимости повышения квалификации, и подтверждения квалификации через сертификационные центры.

Иными словами, путь предстоит пройти большой, вопросов решить немало, и, наверное, правильно, что мы не торопимся в металлургической отрасли, обгоняя других, вводить необдуманно эти новшества. Но все-таки эти системные изменения нам предстоит вводить, и ПС – это наше ближайшее будущее.

Область применения ПС в перспективе огромна: это и тарификация должностей, отбора, подбора, аттестации персонала, планирования карьеры, это и проведение оценки квалификации работников, процедур стандартизации и унификации экономической деятельности (слайд 13). Кроме прочего, это основа для решения широкого круга задач в области управления персоналом, его обучения, в том числе переобучения на предприятиях, и стимулирования.

Для работников ПС может дать реальное представление о требованиях и знаниях, необходимых для конкретной профессии, помочь более точно оценить собственные потребности в профподготовке, моделировать и реализовывать свой карьерный рост.

Поэтому всему профсоюзу, выборным органам и специалистам (юристам, экономистам, инспекторам и уполномоченным по ОТ, председателям цеховых комитетов и профгруппоргам) нужно как следует подготовиться к участию в этой работе, контролировать ее на всех уровнях и не допустить снижения защиты социально-экономических, трудовых прав и интересов членов ГМПР, которые они имеют сегодня.



Об участии ГМПР в разработке профессиональных стандартов

Шведов Андрей Владимирович

заместитель председателя Горно-металлургического профсоюза России

19 ноября 2013 год

Слайд 1

Национальная рамка квалификаций

будет включать отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальную систему оценки результатов образования и сертификации, предусматривающих единые для всех уровней профессионального образования механизмы признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Уровень	Широта полномочий и ответственность (объем компетенций)	Сложность деятельности (характер умений)	Научность деятельности (характер знаний)
1	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность.	Выполнение стандартных, практических заданий в известной ситуации	Применение простейших факстехнических знаний с опорой на обобщенный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктаж) на рабочем месте или краткосрочных курсов
Практический опыт и/или краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего			
9	Осуществление стратегий, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Деятельность, предполагающая решение проблем металлургического, исследовательского и творческого характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов	Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межатраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков
Послеуниверситетское образование (в том числе степень кандидата наук и практический опыт или степень доктора наук и практический опыт) или дополнительное профессиональное образование или практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне			

Слайд 2

**Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года №597
«О мероприятиях по реализации государственной
социальной политики»**

Правительству Российской Федерации:

- подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в ГД проект ФЗ о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения ПС;
- утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки ПС;
- разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 ПС.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ТК РФ ст.195.1).

Слайд 3

**Основные элементы системы
профессиональных квалификаций**



Слайд 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Литейщик

(наименование профессионального стандарта)

I. Общие сведения

в Общероссийский классификатор занятий.

III Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

Выполнение плавки и заливки литейных форм на различных типах литейного технологического оборудования			
(наименование вида профессиональной деятельности)			
Основная цель вида профессиональной деятельности:			
Выполнение литейных работ на различных типах литейного оборудования.			
Вид трудовой деятельности (группа занятий):			
8122	Аппаратчики, плавильщики, литейщики и прокатчики		
(код ОКЗ)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)
Отнесение к видам экономической деятельности:			
25	Производство резиновых и пластмассовых изделий		
26	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов		
27	Металлургическое производство		
28	Производство готовых металлических изделий		
34	Производство автомобилей, прицепов и полуприцепов		
35	Производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств		
(код ОКВЭД)	(наименование вида экономической деятельности)		

Слайд 5

II. Описание трудовых функций, которые охватывает профессиональный стандарт (функциональная карта вида трудовой деятельности)

Профессиональный стандарт охватывает описание следующих трудовых функций:					
Общепрофессиональные трудовые функции			Трудовые функции		
Код	Наименование	уровень квалификации	Наименование	Код	уровень (подуровень) квалификации
А	Подготовка плавильной печи, литейной машины и литейных форм к заливке, заливка металлов простыми и средней сложности форм, наблюдение за ходом плавки, обеспечение контроля процесса плавки.	2	Выполняет различные работы, связанные с подготовкой плавильной печи, литейной машины и литейных форм к заливке.	А/01.2	2
			Заливает простые и средней сложности изделия на машинах потребного типа.	А/02.2	2
			Заливает простые и средней сложности изделия в ковши и другие металлургические формы.	А/03.2	2
			Заливает металлом литья с кристаллизацией под давлением изделия тонкой стеной свыше 3 м с постоянной металлоемкостью по высоте.	А/04.2	2
			Заливает мелкие простые и средней сложности изделия на поршневых или компрессорных машинах для литья под давлением.	А/05.2	2
			Подготавливает и отслеживает совместный процесс литья и прокатки.	А/06.2	2
			Контролирует процесс плавки по показаниям приборов.	А/07.2	2

Слайд 6

III. Характеристика обобщенных трудовых функций						
3.1. Обобщенная трудовая функция:						
Наименование	Подготовка плавильной печи, литейной машины и литейных форм к заливке, заливка металлов простейших и средней сложности форм, изготовление заготовок плавки, обеспечение контроля процесса плавки.			Код	А	Уровень квалификации
Присвоение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Дублировано из оригинала			2
				Код оригинала	Рес. номер проф. стандарта	
Возможные наименования должностей	Литейщик пластмасс (2-3-й разряд)					
	Литейщик цветных металлов и сплавов (2-3-й разряд)					
	Литейщик черных металлов и сплавов (2-3-й разряд)					
	Литейщик легированных сталей (2-3-й разряд)					
	Литейщик 2-й квалификации					
Дополнительные характеристики						
Наименование классификатора		Код		Наименование		
ОКС		0122		Аппаратчики, клепальщики, литейщики и прокатчики		
ЕТКС № 2, часть I Раздел "Заливные работы"		1 43		Литейщик вакуумного, индукционно-вакуумного и индукционного литья (2-й разряд)		
		1 47		Литейщик металлов и сплавов (2-й разряд)		
		1 50		Литейщик методом направленной кристаллизации (3-й разряд)		
ЕТКС № 8 Раздел "Производство цветных, редких металлов и сплавов и цветных металлов"		1 53		Литейщик на машинах для литья под давлением (2-й разряд)		
		1 52		Литейщик цветных металлов (3-й разряд)		
ОКС О		151104		Литейщик производства черных и цветных металлов		
ОКС ИО		1511054		Налесчик литейных машин		
		1402062		Литейщик пластмасс		
		1304073		Разливщик сталей		
		1305093		Разливщик чугуна		

Слайд 7

Требования для соответствия квалификации литейщик

2-ой квалификационный уровень	
Требования к образованию и обучению	Профессиональное образование и профессиональное обучение в соответствии с образовательными программами начального профессионального образования
Требования к опыту практической работы	-
Особые условия допуска к работе	Врачебное профессионально-консультативное заключение о профессиональной пригодности работника к выполнению трудовой деятельности согласно трудовой функции.
	Прохождение работником инструктажа по технике безопасности на рабочем месте.

Слайд 8

3-ий и 4-ый квалификационный уровни	
Требования к образованию и обучению	Профессиональное образование и профессиональное обучение в соответствии с образовательными программами среднего профессионального образования
Требования к опыту практической работы	Не менее 1 года работ по второму квалификационному уровню по профессии: Литейщик Не менее 1 года работ по профессии по ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник): Литейщик вакуумного, центробежно-вакуумного и центробежного литья (2-й разряд), Литейщик металлов и сплавов (3-й разряд), Литейщик методом направленной кристаллизации (3-й разряд), Литейщик на машинах для литья под давлением (2-й разряд), Литейщик цветных металлов (3-й разряд)
Особые условия допуска к работе	Врачебное профессионально-консультативное заключение о профессиональной пригодности работника к выполнению трудовой деятельности согласно трудовой функции
	Прохождение работником инструктажа по технике безопасности на рабочем месте

Слайд 9

3.1.3. Трудовая функция				
Наименование	Заливка простых и средней сложности изделий в кокиль и другие металлические формы.	Код	А/03.2	Уровень (подуровень) квалификации
				2
Произхождение трудовой функции	Оригинал	X	Дубликат/копия оригинала	
				Код профессии
				Рег. номер профессии
Трудовые действия	Подготовка литейной установки и литейных форм к заливке.			
	Загрузка литейных форм и установка.			
	Получение отливок посредством свободной заливки расплавленного металла в многократно используемые металлические формы			
Необходимые умения	Осуществлять заливку простых и средней сложности изделий в кокиль или другую металлическую форму.			
	Подготавливать литейную установку			
	Подготавливать литейные формы к заливке			
	Загружать литейные формы в установку.			
Необходимые знания	Необходимые знания по трудовой функции код А/01.2 Выполнение различных работ, связанных с подготовкой плоскойной печи литейной машины и литейных форм к заливке. Установка литейных форм в литейные машины.			
	Устройство обслуживаемых плавильных печей, фурсунок и кокилей.			
Другие характеристики	Выполнение работ под руководством работника более высокого квалификационного уровня.			
	Рекомендуемое наименование профессии: Литейщик 2-й квалификации.			

Слайд 10

Сертификация квалификации работников – основные принципы

«Сертификация квалификации» – определение соответствия уровня знаний, практических навыков и умений, достаточных для выполнения трудовых функций в конкретной профессиональной деятельности.

- Работник проходит «Сертификацию» (сдает экзамены) по предложению работодателя за счет его средств.
- Сертификацию проводят специально аккредитованные организации.

Необходимые требования:

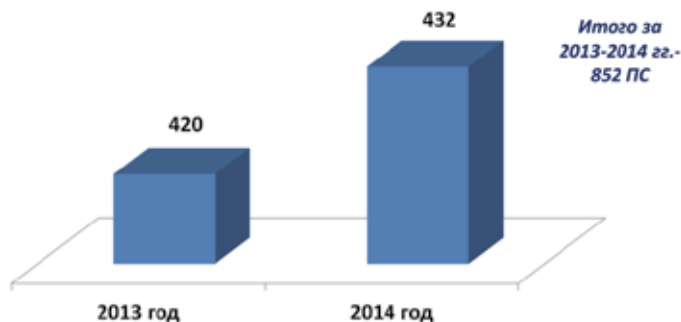
- ✓ ведение реестра, выданных сертификатов;
- ✓ размещение реестра на сайте организации (с согласия работников);
- ✓ опубликование порядка проведения сертификации;
- ✓ используемые на экзаменах методики.

Слайд 11

План-график подготовки ПС в 2013-2014 годах

(Приказ Минтруда России от 30.11.2012 №565)

Группа занятий (профессий): Руководители, специалисты(инженеры), рабочие в сфере добычи и переработки полезных ископаемых, промышленности, строительства, энергетики.



Слайд 12

Масштабы применения ПС

- Национальная рамка квалификации (НРК)
- Независимая оценка квалификации (Сертификация)
- Система тарификации (штатные расписания) на предприятиях
- Аттестация персонала
- Подбор (отбор) персонала
- Планирование карьеры

Для работников ПС дает

- Реальное представление о требованиях и знаниях, необходимых для конкретной профессии
- Возможность более точно оценить собственные потребности в профподготовке
- Возможность моделировать и реализовывать свой карьерный рост

Слайд 13



И. Волошина, директор по развитию системы профессиональных стандартов Научно-исследовательского института труда и социального страхования:

— Мне в последнее время приходится достаточно много встречаться с работодателями, с представителями органов власти, но вот чтобы участвовать в таком мероприятии, которое организует профессиональный союз – это первый мой опыт, поэтому я, может быть, немножко волнуюсь. Да и аудитория для меня не во всем понятная, и я не знаю, какой будет ваша реакция.

Тема профессиональных стандартов в последнее время приобрела широкое звучание. Я этой темой занимаюсь достаточно давно, еще с прежнего Минтруда, еще с 96-го года знаю эту тему. И то, что прозвучало в докладе, меня впечатлило, потому что была показана история вопроса, те документы, которые в настоящее время приняты, причем с очень хорошим пониманием сути предмета. И это дает основание надеяться на то, что работа по разработке профессиональных стандартов будет продолжена, даст хорошие результаты.

Остановлюсь на некоторых ключевых или проблемных вопросах, с которыми столкнулись в последнее время.

Что такое профессиональные стандарты, почему возникла необходимость их разработки – это тема, наверное, достаточно понятная. И

вы, и работники, которые входят в ваш профсоюз, и работодатели понимают, что ныне действующая система общероссийских классификаторов в сфере труда в значительной мере устарела. Я не буду говорить о вашей отрасли, я хочу в целом о системе классификационных справочников.

В последний год нам пришлось достаточно подробно их изучать и анализировать. И увидели мы очень плачевное состояние. Многие справочники по многим отраслям не поддерживаются. Многие наименования уже ушли из жизни, но они присутствуют в справочниках. В жизни появилось много нового, что в этих справочниках не отражено. Но, как я понимаю, в последние 20 лет государство практически не поддерживало эти справочники. Ну, может быть, за исключением отдельных отраслей. Имеем то, что имеем. То есть, наверное, не сами справочники ЕТКС и ЕКС плохие, а плохо то, что государство ушло из этой сферы.

И когда возник вопрос о том, что же делать – модернизировать справочники или разрабатывать новые документы в этой области, – пришли к выводу, что все-таки надо, наверное, разрабатывать документы в новом формате. Почему, я тоже чуть попозже скажу.

Наверное, не стоит противопоставлять квалификационные характеристики и профессиональные стандарты, потому что это документы одного порядка. И квалификационные характеристики можно назвать профессиональными стандартами, и профессиональные стандарты содержат в себе квалификационные требования. То есть, повторяю, это документы одного порядка, просто они различаются по формату.

Почему такой формат? Этот формат тоже возник не случайно, анализировался еще в прежнем Минтруде, это 96-й – 97-й годы были, анализировался зарубежный опыт, были сделаны какие-то свои попытки, которые потом продолжены в РСПП, и вот пришли к такому формату. И надо сказать, что за эти годы 2–3 раза делалась попытка модернизировать макет, то есть форму профессионального стандарта. Потому что часто звучат претензии, что стандарт громоздкий, непонятный в каких-то местах. И действительно делались попытки его модернизировать, упростить, сократить какие-то разделы. Но, тем не менее, все-таки

пришли к выводу, что те разделы, которые есть в профессиональном стандарте, они должны быть, и это неслучайно.

Профессиональный стандарт по отношению к традиционным квалификационным характеристикам (из ЕТКС, предположим), он, конечно, более громоздкий и более объемный. Но он более прозрачный. Потому что из профессионального стандарта понятно, откуда берутся такие умения и знания, почему именно этими знаниями должен обладать работник, а не чем-то другим, потому что в профессиональном стандарте детально прописывается трудовая деятельность. Вот это ключевое отличие от квалификационных справочников.

И еще один существенный момент. Я опять-таки не буду говорить о всей экономике нашей страны в целом, но о некоторых отраслях и некоторых квалификационных характеристиках, о том, как они разрабатывались, я могу сказать вполне ответственно. Разрабатывает компания, приносит квалификационную характеристику в Минздрав или в прежний еще Минтруд на утверждение, министерство утверждает, и она становится нормативным документом. Каким образом разрабатывалась эта квалификационная характеристика, какими компаниями, какой анализ сектора был проведен, – непонятно. Это все оставалось за кадром, это все было на совести разработчика.

В настоящее время такая ситуация невозможна. Профессиональные стандарты не разрабатываются в тиши кабинетов, «на коленке», чтобы никто не видел. Принципиальное отличие процедуры разработки профессиональных стандартов – то, что это максимально открытая процедура. До того, как профессиональный стандарт попадет в стены Минтруда России, он должен пройти широкое профессиональное обсуждение с максимальным привлечением заинтересованных лиц, организаций, экспертов и т. д. После этого он рассматривается экспертным советом, на котором тоже звучит очень много претензий к профессиональным стандартам. И надо выразить большую благодарность членам экспертного совета – люди работают бесплатно, на добровольной основе и очень ответственно подходят к своему участию в экспертном совете. Так вот, если рассматривать статистику, то более половины профессиональных стандартов сразу же направляются экспертным

советом на доработку. Экспертный совет предъявляет максимально высокие требования к качеству профессиональных стандартов. Это тоже неслучайно, потому что из стен Минтруда должны выходить проработанные документы. Это то, что касается макета профессионального стандарта.

Есть еще один такой документ, который у нас получил название «Уровни квалификации в целях разработки профессиональных стандартов». Это, по сути дела, то, что в других странах называется «Национальная рамка квалификаций». Этот документ тоже был утвержден приказом Минтруда в начале этого года. На основании этого документа определяются и разряды, и квалификация, и категории работников, и т. д. Но все-таки существует недостаточное понимание, для чего он нужен и каким образом должны соотноситься уровни квалификаций с разрядами, категориями работников, и каким образом с учетом этого документа может осуществляться тарификация работ. Поэтому вот такого однозначного соотнесения разрядов и уровней квалификации не может быть сделано. Для этого необходимо разрабатывать документы, которые ориентировочно можно назвать «Отраслевые рамки квалификаций». В настоящее время есть попытки разработки таких документов, хотя единой методологической основы нет. Перед НИИ труда поставлена такая задача на следующий год. Так вот, должны быть разработаны такие отраслевые системы квалификации, которые как раз и позволяли, уточняли бы дескрипторы (это показатели) Национальной рамки квалификаций в соответствии с требованиями отраслей и позволяли более прозрачно и понятно проводить соотношения квалификаций и разрядов, которые существуют в данной отрасли.

Особой проблемой является список или перечень профессиональных стандартов, который должен быть разработан вот за эти два года. Все мы знаем, что в Указе Президента поставлена задача разработки не менее 800 стандартов. Это очень существенная цифра. И первая проблема, с которой столкнулся Минтруд: что же это за перечень, что должно в него входить? Вот эти 800 стандартов – что это за стандарты? И Минтрудом на самом деле была проведена большая работа по фор-

мированию этого перечня. Каким образом он формировался? Он формировался на основе опять-таки анализа общероссийских классификаторов, прежде всего, ЕТКС и ЕКС. На основе опроса работодателей и отраслей выделялись приоритеты, выделялись должности, должностные позиции, виды работ, которые имеют ключевое значение для развития предприятий и отрасли. Таким образом формировался этот перечень. Он, конечно, немножко еще эклектичный, несбалансированный. В ближайшее время он будет вывешен на сайте Минтруда России, можно будет посмотреть.

К сожалению, сейчас там металлургической отрасли нет, но мне хочется надеяться, что какие-то первые попытки, если описания не полностью всей отрасли, но каких-то наиболее ключевых видов деятельности все-таки появятся. Потому что, уважаемые коллеги, я обращаю ваше внимание, и Андрей Владимирович совершенно справедливо говорил, что профессиональные стандарты у нас в настоящее время разрабатываются с помощью двух источников финансирования – это либо бюджетные деньги, либо инициативная разработка. Так вот, на следующий год бюджетные деньги еще есть. Что будет в 2015 году – никто не знает. Поэтому есть возможность и для вашей отрасли разработать профессиональные стандарты за счет бюджетных средств. Вот об этом надо подумать.

Сколько таких профессиональных стандартов, наименований должно быть? Никто ответить точно не может, это все зависит от отрасли, потому что отрасли тоже различные и по составу предприятий, и по представленности в регионах, и по сложности видов деятельности. Поэтому на самом деле это ваша задача, задача отрасли – понять, какие профессиональные стандарты необходимо прежде всего разрабатывать. Но мне кажется, к этой задаче надо приступать и определить хотя бы какой-то минимальный перечень, который может быть поручен Минтруду для разработки профессиональных стандартов.

Достаточно большую деятельность Минтруд развил в плане информационного сопровождения мероприятий по разработке профессиональных стандартов. На сайте Минтруда есть специальная страница,

которая так и называется «Профессиональная страница». Выйдя на эту страницу, вы можете увидеть все документы (их пока не так много) в области профессиональных стандартов, которые были утверждены либо постановлением Правительства, либо приказом Минтруда России. Вы можете там увидеть профессиональные стандарты, которые утверждены уже приказами Минтруда, их уже на текущий момент 14. Это, как правило, социальная сфера, за исключением двух стандартов: один стандарт программиста, а другой – специалиста в области ракетно-космической промышленности. Но, тем не менее, перечень этих стандартов позволяет широко посмотреть, каким образом организована работа по разработке профессиональных стандартов и что они собой представляют в различных отраслях.

И, надо сказать, что три профессиональных стандарта уже прошли регистрацию в Минюсте России. Это была непростая задача. Но мне хочется надеяться, что уже Минюст сам понял, что это за документ «Профессиональный стандарт», и последующее утверждение пойдет быстрее.

На сайте Минтруда России также есть возможность зарегистрироваться в качестве самостоятельного разработчика профессионального стандарта, когда речь идет об инициативной разработке. В настоящее время там порядка 80 уведомлений, то есть 80 организаций хотят разработать не менее 80 профессиональных стандартов. Мой опыт предыдущей работы, к сожалению, говорит о том, что инициативная работа часто заканчивается несущественным результатом. Далеко не все профессиональные стандарты будут потом внесены в Минтруд России. Но, тем не менее, такая возможность есть, и многие компании, многие отрасли этой возможностью пользуются. Что касается инициативной разработки, представлены различные отрасли – есть и бюджетно-социальная сфера, есть и торговля, есть и электроэнергетика, и т. д. Повторяю, самые разные отрасли хотят участвовать в этом процессе.

Поэтому, уважаемые коллеги, еще раз обращаю ваше внимание на те возможности, которые дают вам Минтруд и государство в плане разработки профессиональных стандартов и призываю участвовать в этом деле.

О ХОДЕ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

И.А. Волошина

19 декабря 2013 г.

Слайд 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ



Согласно законодательству (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации) профессиональный стандарт является характеристикой квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности



По сравнению с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) в профстандарте содержатся конкретные трудовые функции и действия, увязанные с современными производственными и бизнес-процессами с учетом лучшего опыта



В профстандарте устанавливаются уровни квалификации, требования к уровню образования, умениям, знаниям в зависимости от полномочий и ответственности работника, сложности работы



Так, например, в профстандарте «Сварщик» (это сквозная профессия) содержатся трудовые функции, требующие от 2 до 4 уровня квалификации в зависимости от сложности работы



В профстандарте обеспечивается увязка видов профессиональной деятельности с действующими классификаторами, такими как: Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, Общероссийский классификатор занятий, Общероссийский классификатор специальностей по образованию

Слайд 2



В 2014 году начнет функционировать специализированный информационный ресурс, который позволит работодателям, работникам, образовательным организациям, иным заинтересованным участниками использовать информацию о профстандартах

Слайд 3

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»: разработать к 2015 году и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов

В Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки, утверждения и применения (3 декабря 2012 г. принят федеральный закон № 236-ФЗ)

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204-р утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов

Утверждены:

- План-график подготовки профессиональных стандартов в 2013 – 2014 годах
- Состав и положение об экспертном совете по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - экспертный совет)
- Макет профессионального стандарта
- Уровни квалификации в целях разработки профессиональных стандартов
- Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (приказы Минтруда России от 30 ноября 2012 г. № 565, от 25 марта 2013 г. № 118н, от 12 апреля 2013 г. № 147н, от 12 апреля 2013 г. № 148н, от 29 апреля 2013 г. № 170н)

Проекты вышеуказанных документов обсуждались в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (в период июль 2012 г. – Март 2013 г.)

Слайд 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: МЕХАНИЗМЫ РАЗРАБОТКИ

Формирование потребности в профессиональных стандартах

- отраслевые федеральные органы исполнительной власти, объединения работодателей, профессиональные сообщества, объединения профсоюзов
- Профессиональные стандарты разрабатываются объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций

Организация разработки профессиональных стандартов

- за счет собственных средств разработчиков в инициативном порядке: работодатели и их структуры
- за счет бюджетных средств по приоритетным направлениям (планы мероприятий ("дорожные карты") в сферах биотехнологий и геномной инженерии, информационных технологий, инжиниринга и промышленного дизайна, жилищно-коммунального комплекса, фотоники и др.)

Экспертная оценка, общественное обсуждение (4 этапа):

1. разработчик обязан на этапе подготовки проекта профессионального стандарта провести его профессионально-общественное обсуждение
2. после внесения в Минтруд России проект размещается для общественного обсуждения на сайте <http://regulation.gov.ru/>
3. федеральные органы исполнительной власти представляют заключение в Экспертный совет
4. Экспертный совет осуществляет экспертную оценку проектов профессиональных стандартов и рекомендует их к утверждению, отклонению или доработке

Утверждение Минтрудом России одобренных Экспертным советом профессиональных стандартов и регистрация в Минюсте России

Слайд 5

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: О ХОДЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Сформирована потребность в профессиональных стандартах: (разработан перечень около 800 наименований), учитывающих потребности организаций в основных сферах экономики

Организована разработка по более чем 600 профессиональных стандартов (за счет средств федерального бюджета и за счет собственных средств разработчиков)

Внесено в Минтруд России по состоянию на 6 декабря 2013 г. - 288 проектов профессиональных стандартов, из них 52 – подготовлено за счет разработчиков

Одобен Экспертным советом – 171 проект, в том числе в области автомобилестроения, атомной и космической отраслей, сварочных работ, патентования, социальной сфере

Минтрудом России утверждены и направлены на регистрацию в Минюст России 14 профессиональных стандартов

До конца 2013 года планируется рассмотреть на Экспертном совете еще порядка 60 профессиональных стандартов

Минтрудом России организовано обучение и консультационная поддержка разработчиков профессиональных стандартов, на сайте Минтруда России размещена актуальная информация для разработчиков

Слайд 6

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: УЧАСТИЕ КРУПНЫХ КОМПАНИЙ



ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ «РОСАТОМ» – 54 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТА НА БАЗЕ МИФИ И ДРУГИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРУКТУР РОСАТОМА



РОСКОСМОС – 17 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТА НА БАЗЕ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ СТРУКТУР
План на 2014 год – 56 профессиональных стандартов



ФОНД ИНФРАСТРУКТУРНЫХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ (РОСНАНО) - ИНИЦИАТИВНО РАЗРАБОТАЛ В ТЕКУЩЕМ ГОДУ 12 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ, НА 2014 ГОД ЗАПЛАНИРОВАНО - 30 ПРОФСТАНДАРТОВ



ОАО «РЖД» – В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ВЕДЕТСЯ РАЗРАБОТКА 10 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ, УТОЧНЯЕТСЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ НА 2014 ГОД



ОБЪЕДИНЕННАЯ АВИАСТРОИТЕЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ – ЗАПЛАНИРОВАНА РАЗРАБОТКА 8 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



КОМПАНИИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ (ОАО «НК «РОСНЕФТЬ», ОАО «НК «ЛУКОЙЛ» И ДР.) – ЗАПЛАНИРОВАНА РАЗРАБОТКА 32 ПРОФСТАНДАРТОВ, ИЗ НИХ 12 – ВНЕСЕНО НА ЭКСПЕРТИЗУ В МИНТРУД РОССИИ



В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ И УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ (МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПОСТАВЩИКОВ ЭНЕРГИИ, ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ, ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, СИБИРСКОЙ УГОЛЬНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ И ДР.) ЗАПЛАНИРОВАНА РАЗРАБОТКА 33 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА НЕГОСУДАРСТВЕННОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ «НОСТРОЙ» ПРИ УЧАСТИИ ПРОФИЛЬНОГО МИНИСТЕРСТВА ИНИЦИАТИВНО РАЗРАБАТЫВАЕТСЯ 15 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



В СФЕРЕ ЖХХ ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ ВЕДЕТ РАЗРАБОТКУ 13 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И РАНХИГС – 2 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



Требуется активизация деятельности госкомпаний

Слайд 7

НАИБОЛЕЕ АКТИВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА, УЧАСТВУЮЩИЕ В РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ОТРАСЛЬ (ОБЛАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)	КОЛИЧЕСТВО ЧЛЕНОВ	ГОД СОЗДАНИЯ	ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ
1	НП «Объединение автопроизводителей России»	Промышленность и торговля	12	2003	www.oar-info.ru
2	Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий	Информационные технологии	103	2002	www.apkit.ru
3	СРО НП "Национальное Агентство Контроля Сварки"	Сварка и родственные процессы	114	1992	www.naks.ru
4	Национальный лифтовый союз	Межотраслевой	6		www.nslsro.ru
5	Национальная медицинская палата	Здравоохранение	25	2010	www.nacmedpalata.ru
6	Ассоциация медицинских сестер России	Здравоохранение	более 180 тыс.чел	1992	www.medestre.ru
7	Российская ассоциация организаций и предприятий целлюлозно-бумажной промышленности	Промышленность и торговля	39	1999	www.bumprom.ru
8	Национальное объединение саморегулируемых организаций, основанных на членстве лиц, осуществляющих строительство	Строительство	269	2009	http://www.nostroy.ru/

Сформирована база данных профессиональных сообществ (249), в числе которых есть организации, имеющие опыт разработки профессиональных стандартов (<http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12/Profsoobchestva.doc>)

Слайд 8

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

НИЗКАЯ АКТИВНОСТЬ УЧАСТИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РАЗРАБОТКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ (ОКОЛО 35% РАЗРАБОТЧИКОВ – РАБОТОДАТЕЛИ ИЛИ ИХ КОРПОРАТИВНЫЕ СТРУКТУРЫ)

НЕ ВСЕ РАБОТОДАТЕЛИ МОГУТ САМОСТОЯТЕЛЬНО ПОДГОТАВЛИВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

РАЗРАБОТЧИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ИЗ ЧИСЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НЕ ВСЕГДА УЧИТЫВАЮТ ПОТРЕБНОСТЬ ОТРАСЛИ, В ТОМ ЧИСЛЕ ИЗ-ЗА НИЗКОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПРОФСТАНДАРТОВ ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО НАИЛУЧШИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ДОСТИГАЮТСЯ ПРИ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЕ НАД ПРОЕКТОМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Слайд 9

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ МЕХАНИЗМОВ РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ БОЛЬШЕГО ЧИСЛА ЭКСПЕРТОВ ИЗ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ, АКТИВИЗАЦИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦЕЛЯХ РАЗРАБОТКИ ПРОФСТАНДАРТОВ

ПРЕДУСМОТРЕТЬ ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РАЗРАБОТЧИКАМИ ПРОФСТАНДАРТОВ НА ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ ЗАКЛЮЧЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ И ОТРАСЛЕВЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

РАЗРАБОТАТЬ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РАЗРАБОТАТЬ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ЦЕЛЯХ ПОДГОТОВКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И ПРОГРАММ

ОРГАНИЗОВАТЬ ШИРОКУЮ РАЗЪЯСНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Слайд 10



А. Волков, директор профессионального лицея № 10 города Липецка:

— Цель моего выступления – рассмотреть болевые проблемы взаимодействия сферы образования и участников реального сектора экономики при разработке профессиональных и образовательных стандартов, а также представить пути решения определенных проблем с помощью создания производственно-образовательных кластеров.

Анализ официальной статистической информации, различных опросов руководителей предприятий реального сектора экономики и населения по проблемам в сфере образования позволил выделить ряд проблем, которые сказываются уже сегодня или скажутся на развитии экономики и бизнеса в перспективе. Из-за негативной демографической ситуации в период до 2050 года объем прироста трудовых ресурсов сократится примерно вдвое. Особо актуальной проблемой предприятий в краткосрочной и среднесрочной перспективе станет обеспечение реального производства квалифицированными рабочими и специалистами в силу их дефицита на рынке труда. По отдельным специальностям дефицит ощущается уже сегодня.

Проведение реформы системы профобразования должно ориентироваться на повышение качества профессионального образования и обеспечение соответствия профессиональной структуры подготавливаемых рабочих и специалистов потребностям рынка труда.

К сожалению, следует отметить, что у государства на сегодняшний день отсутствует единая стратегия по подготовке кадров и осуществлению непрерывного образования, которая охватывала бы все формы и методы образования и обучения. Большой проблемой становится сертификация и специализация обучающихся и специалистов. Отсутствие подобной единой системы создает значительные проблемы при трудоустройстве как выпускников, так и людей, уже ведущих трудовую деятельность. Весь комплекс проблем требует участия в их решении не только государственных органов власти, но и привлечения к этой работе бизнес-сообщества, профсоюзов и гражданского общества.

Существующие профессиональные стандарты и квалификационные требования не в полной мере соответствуют требованиям, которые предъявляются работодателями к выпускникам профобразовательных учреждений. Наблюдается существенное различие между полученным образованием и требованиями, которые предъявляются производством. Чтобы ликвидировать образовавшийся пробел, необходимо переработать существующие стандарты и квалификационные требования. Для этого необходимо объединить существующие стандарты и требования по отраслевому признаку, выделить перечень специальностей, носящих сквозной характер, то есть имеющих во многих отраслях промышленности.

Профстандарты и квалификационные требования должны быть разработаны с привлечением представителей образования, науки, государственных служб, бизнес-сообщества, профсоюзов и

высококвалифицированных специалистов. Как вы слышали, этот процесс уже запущен, некоторые стандарты разработаны, в частности, по сварщикам, слесарям, вальцовщикам и другим профессиям. К сожалению, изучая перед выступлением эти стандарты, я не смог обнаружить представителей профсоюзов в группах по разработке этих стандартов. А жаль, ведь именно сейчас разрабатываются те правила, по которым будет играть промышленность с 2015 года, и профсоюзы в любом случае не должны оставаться в стороне от этого процесса.

На основе новых стандартов и квалификационных требований разрабатывается и вводится в практику методика расчета нормативов подушевого бюджетного финансирования. Это позволяет достигнуть прозрачности в финансировании учреждений профессионального образования, в частности, они будут иметь равные условия бюджетного финансирования, участвовать в планировании и исполнении бюджетов. А это ведет к здоровой конкуренции в отрасли.

В профессиональных стандартах описываются требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности. Именно эти параметры и являются значимыми для сферы профессионального образования.

Я не стану останавливаться на содержании и структуре профстандартов, я как бы это опускаю, потому что выступившие здесь очень четко и профессионально грамотно изложили суть этого вопроса. Я остановлюсь на соотношении профстандартов и федеральных образовательных стандартов.

На сегодня уже разрабатываемые профстандарты необходимы и для сферы образования в качестве основы при формировании федеральных образовательных стандартов и образовательных программ всех уровней. Не секрет, что в этом году будет осуществлен первый выпуск по новым федеральным образовательным стандартам третьего поколения.

В чем существенное отличие от предыдущих стандартов? Образование отныне будет носить так называемый модульный характер. То есть по каждой специализации, по каждой профессии будет проводиться модульный экзамен по окончании изученного курса, который будет состоять из теоретической и практической части. В комиссии по принятию этого экзамена в обязательном порядке будут представители работодателя, которые будут определять квалификацию работника. Квалификация будет определяться по тому, освоен либо не освоен модуль. Ни оценки, ни разряда выставляться не будет.

Хотелось бы сказать о наиболее серьезных сложностях, с которыми столкнулось профобразование уже сейчас в связи с выпуском по новым федеральным образовательным стандартам.

В частности, по этим стандартам срок обучения сокращается на полгода. Какие в связи с этим возникают сложности? Первое. Не все выпускники, которые заканчивают профессиональные учреждения, к моменту выпуска достигают восемнадцатилетнего возраста и, следовательно, не могут быть трудоустроены. Работодатели, естественно, не захотят иметь дело с профессиональным специалистом, который не достиг совершеннолетия. Кроме того, ряд мастеров производственного обучения практически на полгода остаются без работы. О чем думало Министерство образования – на эти вопросы, в общем-то, ответов нет. Ну и, естественно, снижается уровень подготовки специалистов в связи с сокращением срока обучения.

Второе. Практически на 30% уменьшается продолжительность производственной практики. Естественно, для людей труда сократить производственное обучение на треть – вы понимаете, какой квалификации специалист будет выпущен.

И третье. Образовательные организации больше не смогут присваивать своим выпускникам рабочий разряд. В дипломах сей-

час значится: выпускники получили рабочий разряд от третьего по пятый. Теперь будет прописан только уровень квалификации – освоен/не освоен. Это приводит к соответствующим проблемам при трудоустройстве.

Понимаю, что перебираю время, буквально несколько слов о том, как можно выйти из этой ситуации, на мой взгляд. В частности, в Липецкой области создан замечательно работающий производственно-образовательный кластер именно в металлургии. Новолипецкий металлургический комбинат создал систему подготовки, состоящую из трех уровней: это начальное профобразование (сейчас это выпуск рабочих кадров профессиональным лицеем №10), специалисты среднего звена готовятся в Липецком металлургическом колледже и, соответственно, высшее звено – это Липецкий технический университет. Все это под эгидой работодателя.

Практически все те проблемы, о которых я говорил, решаются в рамках кластера. Прежде всего, это огромные финансовые вливания в образование, которые осуществляет комбинат. За последние шесть лет в образование вложено более 200 миллионов рублей. На паритетных основах областной бюджет выделяет приблизительно такую же сумму, тоже в рамках развития образовательных учреждений. Это и разработка процедуры сертификации, стандартизации и оценки качества специалистов. Это создание базы данных для выпускников, не достигших 18 лет, для их дальнейшего трудоустройства, после того как они достигнут совершеннолетия. В рамках этого объединения решается и ряд других вопросов.

**ФЕДЕРАЛЬНЫЕ
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
СТАНДАРТЫ.
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ.**

**ВОЛКОВ
АЛЕКСЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ**

ДИРЕКТОР

**Г(О)БОУ НПО
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ №10» г. Липецка**

Слайд 1

**Рассмотреть болевые проблемы
взаимодействия сферы образования и
участников реального сектора
экономики**

**Представить решение
определенных проблем с помощью
создания образовательного кластера**

ЦЕЛЬ ДОКЛАДА

Слайд 2

- ✓ Из-за негативной демографической ситуации в период до 2050 г. объем прироста трудовых ресурсов сократится примерно вдвое.
- ✓ Особо актуальной проблемой предприятий в краткосрочной и среднесрочной перспективе станет обеспечение реального производства квалифицированными рабочими и специалистами, в силу их дефицита на рынке труда. По отдельным специальностям дефицит ощущается уже сегодня.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ

Слайд 3

- ✓ Проведение реформы системы профессионального образования должно ориентироваться на повышение качества профессионального образования и обеспечение соответствия профессиональной структуры подготавливаемых рабочих и специалистов потребностям рынка труда.
- ✓ У государства отсутствует единая стратегия по подготовке кадров и осуществлению непрерывного образования, которая бы охватывала все формы и методы образования и обучения.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ

Слайд 4

- ✓ Большой проблемой становится сертификация и специализация обучающихся и специалистов, отсутствие подобной единой системы создает значительные проблемы при трудоустройстве как выпускников, так и людей, уже ведущих трудовую деятельность.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ

Слайд 5

 На данный момент существующие профессиональные стандарты и квалификационные требования не в полной мере соответствуют требованиям, предъявляемым к выпускникам профессиональных образовательных учреждений.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ

Слайд 6

В этом учебном году учреждения профобразования будут осуществлять выпуск специалистов по новым ФГОС третьего поколения.



Это приводит к существенным изменениям и сложностям

ФГОС ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Слайд 7

1. Срок обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих кадров сократился на 6 месяцев, что привело к ряду негативных последствий:

- не все выпускники достигают возраста 18 лет и фактически не могут быть трудоустроены;
- ряд мастеров производственного обучения на полгода остаются без работы;
- снижается уровень подготовки специалистов.

ФГОС ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Слайд 8

2. На треть уменьшается количество производственной практики, важность и значимость которой для рабочих кадров переоценить невозможно.

3. Образовательные организации не могут присваивать своим выпускникам рабочий разряд, а механизм сертификации и оценки качества квалификаций пока не разработан.

ФГОС ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Слайд 9



ПРОИЗВОДСТВЕННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ

Слайд 10

Функции кластера:

1. Совместное формирование контрольных цифр приема.
2. Проведение профориентационной работы.
3. Участие работников предприятий в образовательной деятельности.
4. Гарантии трудоустройства выпускников.
5. Создание временных рабочих мест.
6. Систематическое оснащение лабораторий и кабинетов по профильным профессиям.
7. Сертификация выпускников.
8. Направление работников предприятий на дополнительное профобразование и переподготовку. И наоборот, стажировки преподавателей на промышленном предприятии.

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРА

Слайд 11

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТАНДАРТОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КЛАСТЕРЫ.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

**Г(О)БОУ НПО
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ №10» г. Липецка**

Слайд 12



Е. Косаковская, зам. руководителя департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства аппарата ФНПР:

— Я коротко расскажу о том, какие риски для работника несет применение профессиональных стандартов.

Прежде всего, профстандарт в соответствии с Трудовым кодексом является основанием для установления должностных обязанностей работника наряду с тарифно-квалификационными и квалификационными характеристиками. Есть опасность включения в профессиональный стандарт более широкого круга обязанностей по сравнению с обязанностями, которые сегодня установлены ЕТКС и ЕКС.

Например, патентовед, в соответствии с профстандартом, должен быть не просто юристом, правильно оформляющим документы, но и профессионалом в той сфере деятельности, в которой разработано изобретение.

Другой пример – сварщик. В профессиональном стандарте электросварщик, газосварщик, сварщик термитной сварки, сварщик пластмасс и другие профессии сварщика обобщены в одном документе. В этом же профессиональном стандарте, предваряя сварку, работник должен собрать металлоконструкцию. Есть риск, что работодатель вменит в обязанность одному работнику работу по всем или нескольким

видам сварки, при этом выполнение уникальных работ и участие в исследовательских работах по сварке, а также руководство бригадой сварщиков приравнивается только к четвертому уровню квалификации из девяти возможных. А ведь уровень квалификации – это аналог тарифного разряда в Единой тарифной системе.

Таким образом, применение профстандарта может стать причиной интенсификации труда или занижения размера заработной платы.

Еще пример. Профессиональный стандарт монтажника каркасно-обшивных конструкций разработан РСПП. Помимо того, что работник, монтажник каркасно-обшивных конструкций, должен использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, наверное, сидя на металлической конструкции с ноутбуком, он должен уметь эффективно общаться с коллегами и руководством. Еще один риск.

В соответствии с поручением Президента РФ в адрес ФНПР направлен законопроект «О независимой оценке соответствия квалификации работника профессиональному стандарту». Законопроектом предлагается следующее: «Оценка квалификации работника будет добровольной и осуществляться объединениями работодателей или профсообществами. При этом результаты сертификации и квалификации будут учитываться работодателями для подбора и расстановки кадров, аттестации работников и оплаты их труда». Я не буду говорить о том, что это противоречит действующему Трудовому кодексу.

Скажу, что ФНПР считает, что сертификация и(?) квалификация не должна дублировать дипломы о получении профессионального образования, а использоваться для оценки неформального или внутрифирменного профессионального обучения. И только в случае установления величины должностного оклада или ставки заработной платы по уровню квалификации по каждой профессии, когда работник будет точно знать, какую зарплату он получит при повышении уровня его квалификации, тогда гражданин добровольно обратится в сертификационный центр. В противном случае идея добровольности сертификации со стороны работников будет провалена, станет добровольно-принудительной и превратится в легальный отъем денег.

При этом следует учесть, что образовательные стандарты не могут охватить все профессии, описанные в профессиональном стандарте. То есть один образовательный стандарт не поглотит весь профессиональный. А также не все умения и навыки могут быть получены в рамках формального образования. Может потребоваться практический опыт работы. Следовательно, непонятно, какой части профессионального стандарта должен соответствовать уровень квалификации гражданина. Необходимо глубоко продумать правовой статус такого сертификата и возможные преференции, полагающиеся работнику после его получения. По-прежнему неясно, кто будет оценивать уровень квалификации конкретного человека, кто и где будет готовить кадры по оценке уровня квалификации, и за чей счет. Требуется серьезнейшей проработки научно-методическая база, на основании которой будет осуществляться оценка уровня квалификации гражданина.

Осознавая опасность таких инноваций, профсоюзам на всех уровнях необходимо решать следующие ключевые задачи:

1. Участвовать в разработке и применении профессиональных стандартов, в том числе в оценке квалификации работника, то есть в сертификации его квалификации.

2. Участвовать в оценке соответствия обеспеченности профессионального стандарта соответствующим уровнем образования.

3. Участвовать в разработке отраслевой системы квалификаций, системы оплаты труда, в которой каждому уровню квалификации должен соответствовать размер оклада или тарифной ставки заработной платы.

4. Не допускать взимания платы с работника за сертификацию и квалификацию, профобразование и профобучение, которые должны быть оплачены либо за счет государства, либо за счет работодателя.

5. Профсоюзы должны контролировать применение профессиональных стандартов и предотвращать все попытки возложения чрезмерного объема обязанностей, то есть интенсификацию и сверхэксплуатацию работника.



Н. Худяков, председатель первичной профорганизации комбината «Комбинат "КМАруда"»:

— «Профессиональные стандарты труда», «профессиональная стандартизация» – термины звучат красиво и привлекательно.

За последние 30–40 лет производство значительно изменилось, даже такое консервативное, как горные работы. На смену буровым станкам ударно-канатного бурения пришли на смену высокопроизводительные станки шарошечного бурения, паровые и дизельные малокубовые экскаваторы заменили карьерные экскаваторы с электроприводом и ковшом емкостью 12–15 кубических метров. Сегодня в карьерах работают автосамосвалы грузоподъемностью 120 тонн. Даже подземная добыча железной руды существенно изменилась. Вместо устаревшего оборудования появились маневренные и высокопроизводительные самоходные погрузо-доставочные машины ПДМ и установки СБУ. В этой связи, видимо, и назрели изменения в квалификационных требованиях к работникам, обслуживающим это оборудование. Но хочется надеяться, что это будет делаться не кавалерийским наскоком, что в погоне за красивым названием «профессиональный стандарт» мы сохраним всё хорошее, что было присуще прежней системе.

В своих выступлениях работники Минтруда Российской Федерации, государственные чиновники декларируют, что во многом темпы роста экономического развития страны сдерживаются из-за нехватки высо-

коквалифицированных рабочих кадров. Они констатируют, декларируют, а не смотрят, какие же причины, что же повлияло на сложившуюся ситуацию. И, не видя причин, истинных, основных, мы не можем наметить меры, чтобы ее исправить, решить проблемы. Почему так получилось? На мой взгляд, потому, что существовавшую в недалеком прошлом систему подготовки рабочих кадров разрушили, а новую не создали. Но нам в России не привыкать сначала разрушить до основания, а потом ничего не сделать.

Приведу пример. В прошлом молодой человек после окончания профтехучилища имел хорошие знания, даже можно сказать, средне-специальные, небольшой опыт работы, приобретенный во время прохождения производственной практики на том предприятии, где ему придется работать. И, придя после окончания профессионального училища на обогатительную фабрику, он быстро осваивался и становился квалифицированным работником. А вот в настоящее время молодой человек после окончания профтехучилища приходит на работу, имеет несколько удостоверений, а работать не может, не подтверждает ни знаний, ни умений, а подчас и желания работать. Вот на таких нам приходится тратить годы, чтобы что-то получилось.

Следующий, на мой взгляд, важный вопрос. На многих предприятиях были учебные комбинаты по подготовке рабочих кадров. Готовили кадры сами для себя. И многие люди после обучения успешно работали. В настоящее время контролирующие органы запретили это делать.

Далее. В недалеком прошлом существовало движение наставничества, когда только что пришедшего на работу молодого человека закрепляли за опытным квалифицированным работником, который на практике его обучал, передавал ему опыт и знания, и ребята быстро осваивали профессию. С переходом на рыночные отношения и этого не стало. Правда, сейчас мы пытаемся это возродить, стараемся заинтересовывать наставников в подготовке рабочих кадров.

А какая велась подготовка молодых специалистов! Заключали договоры с институтами начиная со второго курса. Направляли учиться за счет предприятий, платили стипендии и следили за ними. И приходили к нам молодые люди, которые в дальнейшем действительно становились профессионалами, руководителями высокого ранга.

И последнее. Нам всем необходимо будет как следует подготовиться к участию в этой работе, провести обучение профсоюзного актива,

внимательно изучить методические рекомендации Минтруда по разработке проектов профессиональных стандартов, ознакомиться с положениями и правилами подготовки профессиональных стандартов. Знать это нам необходимо будет, как таблицу умножения, чтобы профсоюзный актив со знанием дела и компетентно участвовал в этой важной и нужной работе.



Е. Устюжанин, председатель первичной профорганизации «Уралэлектромедь»:

— **П**рофессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида деятельности. Разработка профессиональных стандартов – достаточно масштабная работа. Согласно нормативным документам Минтруда, в течение 2013–2014 годов предполагается подготовить примерно 800 стандартов, в том числе в 2013 году – не менее 400.

Работа идет с явным отставанием от графика. Но не это главное. Качественно ее невозможно сделать без привлечения науки и специалистов-профессионалов. В Уральской горно-металлургической компании уже есть определенные наработки и опыт разработки профессиональных стандартов. Эта работа ведется с привлечением специалистов Уральского федерального университета.

В течение 2013 года компанией разработано около 500 профессиональных стандартов. В настоящее время формируются планы по разработке профессиональных стандартов на 2014 год. Планируется по горно-металлургическим предприятиям Уральской горно-металлургической компании разработать около 480 профессиональных стандартов. Утверждено распоряжение и сводный план, намечены профессии основного и вспомогательного производств, такие, как проходчик-горнорабочий, маркшейдер, гидрогеолог, метролог, конвертерщик, плавильщик, аппаратчик и т. д.; специалисты: юрист, бухгалтер, экономист, финансист, снабженец, инженер-энергетик, инженер-механик и т. д., а также руководители основного производственного подразделения и по направлениям.

Всего по горно-металлургическим предприятиям УГМК запланировано до 2015 года разработать 2072 профессиональных стандарта. В среднесрочной перспективе до 2018 года планируется охватить профессиональными стандартами все сферы бизнеса компании. С внедрением профессиональных стандартов увеличится число работников с высоким уровнем квалификации, что, несомненно, повлечет за собой увеличение производительности труда и необходимость замены устаревшей техники.

Наряду с этим я бы хотел отметить большую трудоемкость при разработке профессиональных стандартов, финансовые затраты и, наконец, слабую законодательную базу. Внедрение профессиональных стандартов позволит нам изменить и разработать новые по качеству образовательные программы для повышения квалификации персонала в Уральской горно-металлургической компании, в техническом университете, который распахнул свои двери в сентябре этого года. Как для работников и специалистов «Урал-электромеди», так и для работников и специалистов Уральской горно-металлургической компании, где созданы для этого все необходимые условия.

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: gmprinfo@ihome.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-13-62; 692-15-73

Подписано в печать 06.02.2014.
Формат 60х90/16. Печать офсетная.
Тираж 600 экз. Заказ 14-032.

Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8(495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**

