

*Дисциплина «Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли»*

*Преподаватель: Татьяна Владимировна Шендель  
доцент, кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры «Управление персоналом»*

# ***ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ***

*ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ:*

- 1 Центриализованные нормативные документы по регламентации трудовой деятельности работников*
- 2 Профессиональные стандарты как инструмент регламентации труда*

*При регламентации труда персонала необходимо учитывать требования, заложенные в соответствующей централизованно разрабатываемой и утверждаемой нормативной документации такой, как:*

- ✓ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)*
- ✓ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КСДС)*
- ✓ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессии рабочих отраслей экономики Российской Федерации (ЕТКС)*
- ✓ Профессиональные стандарты*

*Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) – нормативный документ, который должна иметь служба управления персоналом каждого предприятия, учреждения, организации. ОКПДТР является составной частью Единой системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации Российской Федерации (ЕСКК).*

*Структура ОКПДТР*

*Раздел «Профессии рабочих»*

*Раздел «Должности служащих»*

*Позиции ОКПДТР*

*Блок идентификации*

*Блок наименования объекта  
классификации*

*Информационный блок*

## ***Пример для профессий рабочих в ОКПДТР***

***Кодирование по ОКПДТР профессии токаряревольверщика:***

*1 9165 5 02 7223 4 12 1 2, где:*

*1 – профессия (рабочий);*

*9165 – токарьревольверщик;*

*5 – контрольное число;*

*02 – 2й выпуск ЕТКС;*

*7223 – базовая группа по ОКЗ (“Станочники на металлообрабатывающих станках, наладчики станков и оборудования”); 4 – тарифный разряд;*

*12 – сдельнопремиальная система оплаты труда;*

*1 – нормальные условия труда;*

*2 – рабочий, выполняющий работу при помощи машин и механизмов.*

*Фасет 07, характеризующий производные профессии рабочих (старший, помощник), в данном случае не применен, так как в соответствии с действующими нормативными документами он не относится к данной профессии.*

## *Пример для должностей служащих в ОКПДТР*

*Кодирование по ОКПДТР должности заместителя начальника финансовоэкономического отдела:*

*2 4695 1 1 1231 03, где:*

*2 – должность (служащий);*

*4695 – начальник отдела (финансово-экономического и административного);*

*1 – контрольное число;*

*1 – категория руководителей;*

*1231 – базовая группа по ОКЗ (“Руководители финансово-экономических и административных подразделений и служб”);*

*03 – производная должность – заместитель*

*Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КСДС) призван обеспечить рациональное разделение труда, создать действенный механизм разграничения функций, полномочий и ответственности на основе четкой регламентации трудовой деятельности работников в современных условиях развития рыночных отношений.*



*Раздел «Должностные обязанности» определяет основные трудовые функции, выполнение которых полностью или частично поручается работнику, занимающему данную должность, с учетом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить его оптимальную специализацию.*

*Фрагмент. Извлечение из раздела «Должностные обязанности» квалификационной характеристики менеджера по персоналу, отнесенного к категории руководителей:*

- организует работу с персоналом в соответствии с общими целями развития предприятия, учреждения, организации и конкретными направлениями кадровой политики для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников;*
- обеспечивает укомплектование предприятия, учреждения, организации работниками необходимых профессий, специальностей и квалификации;*
- определяет потребность в персонале, изучает рынок труда с целью определения возможных источников обеспечения необходимыми кадрами;*
- осуществляет подбор кадров, проводит собеседования с нанимающимися на работу, в том числе с выпускниками учебных заведений, с целью комплектования штата работников;*
- организует обучение персонала, координирует работу по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры;*
- доводит информацию по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до всех работников.*

*В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и нормативных правовых актов, положений, инструкций и других руководящих материалов, методов и средств, необходимых работнику при выполнении его должностных обязанностей. В данном случае требования к знаниям работника определяются исходя из его должностных обязанностей.*

**Фрагмент. Извлечение из раздела «Должен знать» менеджера по персоналу:**

- законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность предприятия, учреждения, организации по управлению персоналом;*
- законодательство о труде;*
- основы рыночной экономики, предпринимательства и ведения бизнеса;*
- конъюктуру рынка рабочей силы и образовательных услуг;*
- порядок ценообразования и налогообложения;*
- основы маркетинга;*
- современные концепции управления персоналом;*
- основы трудовой мотивации и системы оценки персонала;*
- формы и методы обучения и повышения квалификации кадров;*
- порядок разработки трудовых договоров (контрактов);*
- методы и организацию менеджмента.*



*В разделе «Требования к квалификации» определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требования к стажу работы. Сложность выполняемых работ, возложенных должностными обязанностями на работника, обуславливает требования к его квалификации.*

### ***Фрагмент.***

*В требованиях к квалификации менеджера по персоналу установлено, что он должен иметь высшее профессиональное образование (по специальности «менеджмент») или высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области менеджмента, стаж работы по специальности не менее двух лет.*

*Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации (ЕТКС) – нормативный документ, разрабатываемый в централизованном порядке в целях обеспечения единства в тарификации одинаковых по сложности работ как по отраслям производства, так и между отраслями, а также единства тарификации рабочих равной квалификации.*

*Структура ЕТКС*

*Профессии рабочих, общие для всех отраслей экономики*

*Профессии рабочих по отраслям, производствам и видам работ*

*Тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих по разрядам*

*Характеристика работ*

*Должен знать*

*Примеры работ*

*В разделе «Характеристика работ» содержится описание наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ, которые рабочий должен уметь выполнять, применяемых при этом орудий и предметов труда с краткими техническими и технологическими характеристиками; указываются широта комплекса выполняемых операций (работ) и степень самостоятельности рабочего при их выполнении, а также при выборе и установлении режимов работ.*

*Пример. Извлечение из раздела «Характеристика работ» тарифноквалификационной характеристики слесаряэлектромонтажника 6 разряда (ЕТКС, вып. 2 § 176):*

- монтаж, полная разборка, сборка, ремонт, наладка, регулировка, испытание и сдача сложных экспериментальных электрических машин и приборов, сложного специального нестандартного оборудования при совмещении механических и электрических цепей, установок автоматического питания и регулирования пультов управления на крупных судах, самолетах, уникальном и прецизионном металлообрабатывающем оборудовании, электростанциях, а также электрических систем автоматических линий металлообрабатывающих станков и агрегатов по обработке сложных деталей;*
- наладка наиболее сложной защитной и коммутационной аппаратуры и электромеханизмов уникального и прецизионного оборудования;*
- слесарная обработка собираемого оборудования при соблюдении связи механических и электрических параметров;*
- выполнение монтажностыковочных отладочных и доводочных работ и испытаний электрических систем дистанционного управления.*

*В разделе «Должен знать» излагаются основные требования к квалификации рабочего, необходимой для качественного выполнения работ, приведенных в разделе «Характеристика работ», т.е. знание свойств предмета труда, последовательности и стадий ведения технологического процесса, технической и технологической документации, а также требования к специальным знаниям рабочего, обусловленные степенью сложности выполняемых работ.*

***Пример. Извлечение из раздела «Должен знать» тарифно-квалификационной характеристики слесаря электромонтажника 6 разряда:***

*« ... конструктивные особенности и принцип работы монтируемых эклектических машин, механизмов, приборов, сложного оборудования и установок на самолетах в соответствии с техническими условиями, а на судах согласно правилам морского и речного регистров; системы электрических приводов дистанционного управления постоянного и переменного тока, их устройство и принцип работы; системы механических передач, редукторные и фрикционные устройства; способы проверки режимов работы и нагрузок, проверочных расчетов и снятия диаграмм в процессе испытания монтируемых электромеханизмов, приборов, работающих на холостом ходу и под нагрузкой; способы монтажа и демонтажа сложных электромеханизмов и всевозможных электросхем.*

*Требуется среднее профессиональное образование».*

*В разделе «Примеры работ» приводится перечень наиболее типичных для данной профессии и данного тарифного разряда работ, по аналогии с которыми может быть определен разряд других работ.*

**Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

**Квалификация работника** – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работник.

9-ый уровень	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Управление большими системами, сложными процессами. Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях
8-ой уровень	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов	Управление процессами, принятие стратегических решений. Ответственность за результат деятельности крупных организаций и/ или отрасли
7-ой уровень	Решение задач развития области профессиональной деятельности: разработка новых методов, технологий	Управление процессами, принятие решений. Ответственность за результат деятельности крупных организаций и/ или подразделений
6-ой уровень	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений деятельности, технологических или методических решений	Самостоятельная деятельность. Ответственность за результат деятельности группы / подразделения
5-ый уровень	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности. Ответственность за результат деятельности группы работников
4-ый уровень	Решение различных типов практических задач	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности. Ответственность за результат деятельности группы работников
3-ий уровень	Решение типовых практических задач	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач. Индивидуальная ответственность
2-ой уровень	Выполнение стандартных заданий. Выбор способов действий по инструкции	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Индивидуальная ответственность
1-ый уровень	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность

## *План по организации применения профессиональных стандартов*

- ✓ список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- ✓ сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- ✓ этапы применения профессиональных стандартов;
- ✓ перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

# Примерный план по организации применения профессиональных стандартов

№	Список профессиональных стандартов, подлежащих применению	Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и/ или дополнительном профессиональном образовании работников	Этапы применения профессионального стандарта	Перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению
1	Профессиональный стандарт «Педагог – психолог (психолог в сфере образования)», утвержденный приказом Минтруда России от 24.07.2015 №514н	Петров П. П., педагог – психолог, - потребность в высшем образовании по профильному направлению	Внесение изменений в локальные нормативные акты и другие документы (1 января – 1 июня 2017 г.); осуществление работодателем мероприятий по подготовке (профессиональному образованию) работника (1.06.2017 – 01.01.2020)	Локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
2	Профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания», утвержденный приказом Минтруда России от 10.01.2017 №10н	Сидорова С. С., социальный педагог, - потребность в дополнительном профессиональном образовании по направлению профессиональной деятельности в	Внесение изменений в локальные нормативные акты и другие документы (1 января – 1 июня 2017 г.); осуществление работодателем дополнительного профессионального образования работников	договоры с работником о реализации их права на подготовку и дополнительное профессиональное образование



*Список профессиональных стандартов, подлежащих применению, зависит от кадрового состава организации, которая формирует такой список. При составлении списка необходимо иметь в виду следующее:*

- ✓ список не является единым для всех организаций, его содержание зависит от кадрового состава, предусмотренного штатным расписанием каждой конкретной организации;*
- ✓ в список включаются профессиональные стандарты для различных категорий персонала;*
- ✓ в список не включаются не утвержденные профессиональные стандарты (проекты профессиональных стандартов);*
- ✓ в список не включаются профессиональные стандарты, дата вступления в силу которых еще не наступила.*

*Локальные нормативные акты организации, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению:*

- ✓ учредительные документы;*
- ✓ штатное расписание;*
- ✓ правила трудового распорядка;*
- ✓ положение об оплате труда;*
- ✓ положение об аттестации работников;*
- ✓ инструкции по охране труда и др.*

*С учетом положений профессиональных стандартов изменению подлежат документы, которыми регулируется проведение мероприятий по обучению:*

- ✓ коллективный договор;*
- ✓ локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;*
- ✓ дополнительные соглашения к трудовым договорам;*
- ✓ должностные инструкции конкретных работников, являющиеся приложением к трудовому договору;*
- ✓ договоры с работниками о реализации их права на подготовку и дополнительное профессиональное образование и др.*

# *Механизм формирования перечня внутренних регламентов, подлежащих изменению с учетом применяемых профессиональных стандартов*

Формирование рабочей группы по применению профессиональных стандартов

Анализ реестра профессиональных стандартов (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) и ГИР «Справочник профессий» (<http://spravochnik.rosmintrud.ru>)

Формирование списка профессиональных стандартов, подлежащих изменению

Анализ соответствия внутренних регламентов положениям профессиональных стандартов

Наименование должностей/ профессий (строгое соответствие, если предусмотрено представление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений ст. 57 ТК РФ)

Требования к образованию и опыту работы (ст. 195.3 ТК РФ)

Особые условия допуска к работе

Перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению