**Протокол внесенных изменений в проект профессионального стандарта**

**«Специалист по управлению персоналом»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Замечание | Устранение  (привести исправленный фрагмент текста) | | Страница проекта профессионального стандарта |
| **Минтруд России** | | | |
| Раздел II проекта профессионального стандарта: наименования трудовых функций должны соответствовать наименованию вида профессиональной деятельности (ВПД) (управление персоналом ОРГАНИЗАЦИИ). | Устранено.  Раздел II  ТФ A/01.6 «Ведение документации по учету и движению персонала»  ТФ A/03.6 «Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы»  Раздел III  ТФ A/01.6 «Ведение документации по учету и движению персонала»  ТФ A/03.6. «Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы» | | Стр. 3  Стр. 3  Стр. 7  Стр.11 |
| Раздел II проекта профессионального стандарта: использование подуровней допускается при наличии в области профессиональной деятельности действующей рамки квалификаций | Подуровни 6.1. и 6.2. исключены из:  Раздела II  ТФ А/01.6 Ведение документации по учету и движению персонала  ТФ А/02.6 Разработка типовых форм и сопровождение процедур оформления трудовых отношений  ТФ А/03.6 Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы  Раздела III  ТФ А/01.6 Ведение документации по учету и движению персонала  ТФ А/02.6 Разработка типовых форм и сопровождение процедур оформления трудовых отношений  ТФ А/03.6 Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы | | Стр. 3  Стр. 7  Стр. 9  Стр. 11 |
| Раздел III проекта профессионального стандарта: требования к образованию, обучению: направленность основных программ определяется через указание сведений в соответствии с «Общероссийским классификатором специальностей по образованию в разделе «Дополнительные характеристики»;  - формулировки требований должны соответствовать ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - «дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификаций»;  - необходимо обеспечить однозначность понимания формулировок (например, к какой образовательной траектории относится требование иметь «повышение квалификации» (дополнительное профессиональное образование»)). | Устранено.  ОТФ А6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | |  | 5.38.03.02 | Менеджмент | |  | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ В6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | |  | 5.38.03.02 | Менеджмент | |  | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ С6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | |  | 5.38.03.02 | Менеджмент | |  | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ D6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | |  | 5.38.03.02 | Менеджмент | |  | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ E6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.01 | Экономика | | 5.38.04.03 | Экономика | | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | | 5.38.03.02 | Менеджмент | | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ F6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | |  | 5.38.03.02 | Менеджмент | |  | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ G6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.01 | Экономика | | 5.38.04.03 | Экономика | | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | | 5.38.03.02 | Менеджмент | | 5.38.04.02 | Менеджмент |   ОТФ Н6  Дополнительные характеристики:   |  |  |  | | --- | --- | --- | | ОКСО6 | 5.38.03.01 | Экономика | | 5.38.04.03 | Экономика | | 5.38.03.03 | Управление персоналом | | 5.38.04.03 | Управление персоналом | | 5.38.03.02 | Менеджмент | | 5.38.04.02 | Менеджмент |   Раздел III  ОТФ А6  Среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование области управления персоналом или документирования трудовых отношений  или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности  или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом или документирования трудовых отношений  ОТФ В6  Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или подбора персоналом  ОТФ С6  Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или оценки персонала  ОТФ D6  Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или обучения. или развития персонала  ОТФ Е6  Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или организации труда и оплаты персонала  ОТФ F6  Высшее образование – бакалавриат или магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование – бакалавриат или магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или корпоративной социальной политики  ОТФ G7  Высшее образование - магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование - магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или экономики, менеджмента  ОТФ Н7  Высшее образование - магистратура по профилю деятельности или  Высшее образование - магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персонала или экономики, менеджмента | | Стр. 7  Стр. 13  Стр. 20  Стр. 27  Стр. 37  Стр. 44  Стр. 52  Стр. 64  Стр. 6  Стр. 13  Стр. 19  Стр. 26  Стр. 35  Стр. 42  Стр. 49  Стр. 61 |
| Раздел III проекта профессионального стандарта:  - дополнительные характеристики: рекомендуется каждую обобщенную трудовую функцию соотносить с одной начальной группой по ОКЗ; | Исправлено для всех ОТФ | | Стр. 6, 13, 20, 27, 36, 43, 50, 61 |
| Раздел III проекта профессионального стандарта:  - необходимые умения: формулировки умений не должны дублировать формулировки трудовых действий: (например, ТФ А\02.6 «Разрабатывать проекты документов по оформлению трудовых отношений; ТФ В\01.6 «Формировать требования к вакантной должности…»);  идентичные умения должны иметь одну формулировку в разных разделах документа (например, «Соблюдать нормы этики делового общения» в ТФ А\01.6 и ТФ А\02.6); | Устранено.  ТФ A/02.6 Уровень квалификации 6  Из необходимых умений исключено «Разрабатывать проекты документов по оформлению трудовых отношений», так как они дублируют «Трудовые действия» «Разработка проектов документов по оформлению трудовых отношений с конкретным работником».  ТФ B/01.6 Уровень квалификации 6  Из необходимых умений исключено «Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала, так как они дублируют «Трудовые действия» «Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция».  ТФ C/01.6 уровень квалификации 6  Из необходимых умений исключено «Определять и применять средства и методы проведения оценки персонала», так как они дублируют «Трудовые действия» «Определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала»  ТФ D/02.6 уровень квалификации 6  Из необходимых умений исключено «Организовывать обучающие мероприятия», так как они дублируют «Трудовые действия» «Организация мероприятий по обучению персонала».  ТФ A/01.6 приведено в соответствие из умения «Соблюдать нормы этики делового общения с работниками, представителями государственных органов, представительных органов работников» исключено «с работниками, представителями государственных органов, представительных органов работников». | | Стр. 10  Стр. 14  Стр. 21  Стр. 30  Стр. 8 |
| Раздел III проекта профессионального стандарта:  - необходимые знания: идентичные знания должны иметь одну формулировку в разных разделах документа (например, «Законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права» в ТФ А\01.6 и Ф\03.6); | ТФ A/01.6 в разделе «Необходимые знания» формулировка «Порядок ведения деловой переписки, оформления установленных законодательством форм отчетности в государственные органы» приведена к единому соответствию «Порядок ведения деловой переписки» из которой два знания выделены отдельно ««Порядок ведения деловой переписки» и «Порядок оформления установленных законодательством форм отчетности в государственные органы».  ТФ A/02.6. в разделе «Необходимые знания» формулировка «Нормы этики и делового общения, порядок ведения деловой переписки» приведена к единому соответствию «Нормы этики и делового общения» из которой два знания выделены отдельно «Нормы этики и делового общения» и «Порядок ведения деловой переписки» | | Стр. 8  Стр. 10 |
| Раздел IV проекта профессионального стандарта:  п.4.2. содержит информацию об организациях, представители которых входили в состав группы по подготовке документа (сведения соответствуют Приложение № 1 к пояснительной записке) | Устранено | |  |
| Предлагается доработать пояснительную записку к проекту профессионального стандарта с учетом следующих замечаний: сформировать Приложения 1-3;  Представить копии документов, подтверждающие поддержку проекта профессионального стандарта советом по профессиональным квалификациям. |  | |  |
| Изменить название профессионального стандарта на «Специалиста по подбору персонала» | Отклонено. Деятельность, представленная в ПС, включает не только подбор персонала. | |  |
| **СПК в атомной отрасли** | | | |
| Предлагается не относить профессиональный стандарт к виду экономической деятельности: «Деятельность по подбору персонала прочая», так как это лишь одно из направлений HR. | | Отклонено.  Данный ВЭД наиболее точно соответствует содержанию ПС, хотя и не покрывает его полностью. |  |
| **СПК в НГК** | | | |
| Предлагается включить код ОКЗ: 2424 Специалисты в области подготовки и развития персонала. Внести корректировки в соответствующие ОТФ | | Учтено | Стр. 1, 27 |
| Предлагается рассмотреть целесообразность включения кодов ОКЗ: 3333 Агенты по трудовым договорам и найму 4313 Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы 4416 Служащие по ведению кадровой документации. Указанные коды ОКЗ относятся к Основной группе 3. Специалисты среднего уровня квалификации и Основной группе 4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием. В описании данных основных групп указано, что уровень компетенций большинства занятий, включенных в них , требует квалификации, соответствующей третьему квалификационному уровню и второму квалификационному уровню соответственно, что соответствует среднему профессиональному образованию и профессиональному обучению. В проекте профессионального стандарта во всех ОТФ предъявляются требования по наличию высшего образования. При включении данных кодов ОКЗ требуется выделение отдельной ОТФ с 5 уровнем квалификации, описывающей деятельность специалистов среднего звена - техника, техника по труду, инспектора по кадрам. Необходимо внести соответствующие корректировки по тексту проекта профессионального стандарта | | Отклонено.  ПС характеризует деятельность, выполняемую работниками высокой квалификации; учет рабочего времени, ведение кадровой документации и др. являются лишь частью выполняемой ими работы. |  |
| Код ОКВЭД 78.03 "Деятельность по подбору персонала прочая" включает деятельность по подбору рабочей силы для компании клиента (отнесенные в эту группировку компании представляют работодателя по вопросам подбора рабочей силы, уплаты налогов и другим вопросам финансовой и кадровой политики, но они не несут ответственности за руководство служащими). Предлагается включить коды ОКВЭД: 64.20 Деятельность холдинговых компаний 70.10 Деятельность головных офисов. Возможно указать по аналогии с утвержденным профессиональным стандартом "Специалист в области охраны труда" (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н (в ред. от 12.12.2016): 01 - 99 Все виды экономической деятельности | | Отклонено.  Данный ВЭД наиболее точно соответствует содержанию ПС, хотя и не покрывает его полностью |  |
| Предлагается рассмотреть возможность включения в проект профессионального стандарта функционала по организации процесса нематериальной мотивации персонала | | Учтено в ОТФ F (ТФ F\01.6). Организация процесса нематериальной мотивации персонала является часть работ по формированию и реализации корпоративных социальных программ |  |
| Наименование ОТФ А, указанное в Разделе II, не соответствует наименованию, указанному в Разделе III. Необходимо внести соответствующие корректировки | | Устранено.  Наименование ОТФ А в разделе II скорректировано на «Документационное оформление трудовых отношений» в разделе III | Стр. 3 |
| Наименование ТФ E/03.6 "Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала" предлагается изложить в редакции: Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации, нормирования и оплаты труда персонала | | Отклонено.  Нормирование включено в понятие «организация труда» |  |
| Предлагается наименование ОТФ Е "Деятельность по организации труда и оплаты персонала" изложить в редакции: Деятельность по организации и оплате труда персонала | | Отклонено.  Деятельность связана именно с ОРГАНИЗАЦИЕЙ оплаты труда. Предложенная редакция имеет другой смысл. |  |
| Предлагается наименование ОТФ G "Операционное управление персоналом и подразделением организации" изложить в редакции: Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации. В наименованиях ТФ, включенных в данную ОТФ, и в ТД, НУ используется "структурное подразделение" | | Принято | Стр. 3; |
| В ОТФ G включена ТФ "Разработка и сопровождение процесса автоматизации управления персоналом", при этом в ОТФ, описывающих деятельность специалистов, функционал в области автоматизации управления персоналом не прописан. Сопровождение процессов автоматизации управления персоналом должно осуществляться в рамках реализации всех ОТФ вне зависимости от уровня квалификации. Предлагается все ОТФ дополнить ТД, описывающими деятельность в области автоматизации управления персоналом | | Отклонено. В ПС включают перечень основных ТФ, реализуемых в рамках ОТФ. Деятельность по разработке и сопровождению процесса автоматизации не является основной для всех специалистов в области управления персоналом. |  |
| В ОТФ А в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Специалист по кадрам Специалист. Должность "Специалист по кадрам" указана в строках ЕКС и ОКПДТР в разделе "Дополнительные характеристики" | | Отклонено.  Указаны наименования должностей, наиболее часто используемые в организациях (результаты опросов, проведенных в ходе разработки проекта). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях. |  |
| Для ОТФ, описывающих деятельность специалистов 6 уровня квалификации, требования к образованию и обучению предлагается изложить в редакции: Высшее образование – бакалавриат или Высшее образование – бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки в области, соответствующей виду профессиональной деятельности, для непрофильного образования. В профессиональном стандарте указываются минимальные требования к квалификации и предъявлять требование наличия повышения квалификации для специалистов сразу после окончания учебного заведения нецелесообразно | | Учтено |  |
| Предлагаем включить особое условие допуска к работе: Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Ссылка на НПА: Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрирован Минюстом России 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), с изменениями, внесенными приказами Минздрава России от 15 мая 2013 г. № 296н (зарегистрирован в Минюстом России 3 июля 2013 г., регистрационный № 28970) и от 5 декабря 2014 г. № 801н (зарегистрирован Минюстом России 3 февраля 2015 г., регистрационный № 35848); Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 213, (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2004, № 35, ст. 3607; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 30, ст. 3616; 2011, № 49, ст. 7031; 2013, № 48, ст. 6165, № 52, ст. 6986) | | Отклонено.  Данное требование не связано с деятельностью специалистов по управлению персоналом |  |
| Для первых шести ОТФ предлагается включить особое условие допуска к работе: Обучение мерам пожарной безопасности, включая прохождение противопожарного инструктажа и пожарно-технического минимума по соответствующей программе. Ссылка на НПА: Постановление Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2012 г. № 390 «О противопожарном режиме» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 19, ст. 2415; 2014, № 9, ст. 906, № 26, ст. 3577; 2015, № 11, ст. 1607, № 46, ст. 6397; 2016, № 15, ст.2105, № 35, ст. 5327, № 40, ст. 5733; 2017, № 13, ст. 1941). | | Отклонено.  Данное требование не связано с деятельностью специалистов по управлению персоналом |  |
| Для всех ОТФ предлагается включить особое условие допуска к работе: Прохождение обучения и аттестации по охране труда в установленном порядке. Ссылка на НПА: Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано Минюстом России 12 февраля 2003 г., регистрационный № 4209), с изменениями, внесенными приказом Минтруда России, Минобрнауки России от 30 ноября 2016 № 697н/1490 (зарегистрирован Минюстом России 16 декабря 2016 г., регистрационный № 44767) | | Отклонено.  Данное требование не связано с деятельностью специалистов по управлению персоналом |  |
| Для ОТФ А предлагается исключить из строк ЕКС и ОКПДТР раздела "Дополнительные характеристики" должность "Инспектор по кадрам". Требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению, указанным в ОТФ 3.1 | | Принято | Стр. 7 |
| Для ОТФ А ТФ A/01.6 предлагается ТД 1 "Сбор и проверка личных документов работников" изложить в редакции: Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью | | Отклонено, т.к. ведение личных дел работников, согласно архивному законодательству, не является обязательным |  |
| Для ОТФ А ТФ A/01.6 предлагается ТД 7 "Ведение учета рабочего времени и других видов учета предусмотренных законодательством " изложить в редакции: Ведение учета рабочего времени и других видов учета, предусмотренных законодательством | | Принято. Редакция уточнена  ТФ «Ведение документации по учету и движению персонала» A/01.6 заменено трудовое действие на «Ведение учета, предусмотренного трудовым законодательством» | Стр. 7. |
| Для ОТФ А ТФ A/01.6 предлагается включить НЗ: Законодательство Российской Федерации о персональных данных | | Принято.  ТФ «Ведение документации по учету и движению персонала» A/01.6 раздел «Необходимые знания» дополнен знаниями: «Законодательство Российской Федерации о персональных данных» | По всему документу |
| Предлагается перенести в ТФ 3.1.3 ТД 7-10: Подготовка по запросу государственных органов, представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов, регламентирующих трудовые отношения Подготовка запросов в государственные органы, представительные органы, учреждения и организации для подтверждения сведений в интересах работников и работодателя Обеспечение представления документов, регламентирующих трудовые отношения, в государственные органы, представительные органы работников Представление интересов работников и работодателя в государственных и иных органах. Объединять ТД, связанные с разработкой типовым форм, и ТД, связанные с подготовкой запросов в государственные и другие органы, в одну ТФ нецелесообразно | | Отклонено. |  |
| Для ОТФ А ТФ A/02.6 предлагается исключить ТД 11 "Подготовка уведомлений, отчетной и статистической информации по оформлению трудовых отношений" | | Отклонено. |  |
| Для ОТФ А ТФ A/02.6 предлагается НЗ 4 "Основы бухгалтерского учета и порядок оформления первичных документов для целей бухгалтерского учета в сфере оформления трудовых отношений" изложить в редакции: Порядок оформления первичных документов для целей бухгалтерского учета в сфере оформления трудовых отношений | | Принято | Стр.10. |
| Во избежание дублирования с ТД 7 "Подготовка по запросу государственных органов, представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов, регламентирующих трудовые отношения" в ТФ 3.1.2. и в соответствии с наименованием ТФ 3.1.3. предлагается ТД 3 "Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов" изложить в редакции: Представление по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов | | Принято.  Дублирование устранено (ТД присутствует только в ТФ 3.1.2) | Стр. 9 |
| В раздел "Возможные наименования должностей, профессий" ОТФ В предлагается включить должности: Специалист по кадрам Специалист. Должность "Специалист по кадрам" указана в строке ЕКС в разделе "Дополнительные характеристики" | | Отклонено.  Указаны наименования должностей, наиболее часто используемые в организациях (результаты опросов, проведенных в ходе разработки проекта). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| В раздел "Другие характеристики" ОТФ В и ОТФ С предлагается включить: Сильный тип нервной системы | | Отклонено.  В профессиональном стандарте не указываются личностные психологические качества, необходимые работнику |  |
| Предлагается в ОТФ В из строки ОКПДТР исключить: 27755 Экономист по труду (относится только к ОТФ 3.5) 22956 Инспектор по кадрам (требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению, указанным в ОТФ 3.2) | | Принято.  Из ОКПДТР ОТФ «Деятельность по обеспечению персоналом» исключены должности «Инспектор по кадрам» и «Экономист по труду» | Стр.13. |
| Предлагается в ОТФ В в строку ОКПДТР включить: 26583 Специалист по кадрам | | Принято.  В ОТФ «Деятельность по обеспечению персоналом» в ОКПДТРвключена должность «Специалист по кадрам» | Стр. 13 |
| В ОТФ в ТФ В/01.6 ТД 1 "Анализ планов, стратегии и структуры организации" требует уточнения: каких планов, какой стратегии и какой структуры организации.  Существуют производственные планы, финансовые планы, планы работы с персоналом и т.д., так же как и стратегии и структуры (организационные, функциональные и т.д.). Соответствующие уточнения необходимо внести в аналогичные ТД, НУ и НЗ по тексту проекта профессионального стандарта | | ТД было удалено в ходе корректировки перечня | Стр. 13. |
| В ОТФ в ТФ В/01.6 ТД 3 "Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах" предлагается изложить в редакции: Анализ особенностей организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах | | ТД было удалено в ходе корректировки перечня | Стр. 13-14 |
| В ОТФ в ТФ В/01.6 ТД 4 "Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция" предлагается изложить в редакции: Формирование совместно с руководителем соответствующего подразделения требований к вакантной должности (профессии) и их коррекция. Далее по тексту проекта профессионального стандарта предлагается использовать "вакантная должность (профессия)" | | Отклонено.  Предлагаемое уточнение избыточно и неконкретно (т.к. потребуется уточнить, что значит « соответствующее подразделение») |  |
| В ОТФ в ТФ В/01.6 НУ 4 "Формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала" предлагается изложить в редакции: Формировать на основе представленных соответствующим подразделением данных требования к вакантной должности (профессии) и определять критерии подбора персонала | | Отклонено.  Предлагаемое уточнение избыточно. |  |
| В ОТФ в ТФ В/01.6 НУ 5 "Вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)" предлагается изложить в редакции: Вносить на основе представленных соответствующим подразделением данных корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии) | | Отклонено.  Предлагаемое уточнение избыточно. |  |
| В ОТФ В ТФ В/02.6 предлагается включить ТД: Установление и поддержание прямых связей с учебными заведениями, контактов с организациями аналогичного профиля по вопросам привлечения персонала | | Отклонено.  Предлагаемое уточнение не может быть применено ко всем организациям (только к крупным) |  |
| В ОТФ В ТФ В/02.6 предлагается включить НУ: Проводить собеседования с кандидатами на замещение вакантных должностей (профессий) в организации | | Отклонено.  Дублирует ТД |  |
| В ОТФ В ТФ В/02.6 НУ 4 "Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой" предлагается изложить в редакции: Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии) в соответствии с их спецификой | | Отклонено.  При подборе персонала учитываются как профессии, так и специальности |  |
| В ОТФ С в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Специалист | | Отклонено.  Указаны наименования должностей, наиболее часто используемые в организациях (результаты опросов, проведенных в ходе разработки проекта). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| В ОТФ С предлагается исключить код ОКЗ 1212 Управляющие трудовыми ресурсами, т.к. данный код ОКЗ применим к группе руководителей | | Принято.  Из ОТФ «Деятельность по оценке и аттестации персонала» исключен код ОКЗ- 1212 «Управляющий трудовыми ресурсами» | Стр. 19 |
| В ОТФ С предлагается из строки ОКПДТР исключить: 27755 Экономист по труду (относится только к ОТФ 3.5) 22956 Инспектор по кадрам (требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению, указанным в ОТФ 3.3) | | Принято.  Из ОКПДТР ОТФ «Деятельность по оценке и аттестации персонала» исключены должности «Инспектор по кадрам» и «Экономист по труду» | Стр. 20 |
| Во избежание дублирования с ТД 1 в ТФ 3.3.2, предлагается ТД 1 "Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах" изложить в редакции:  Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах при проведении оценки персонала | | ТД было удалено в ходе корректировки перечня | Стр. 20 |
| В ОТФ С в ТФ С/01.6 предлагается ТД 7 "Консультирование персонала по вопросам оценки, включая оценку затрат" изложить в редакции: Консультирование работников по вопросам оценки персонала | | Принято частично.  Редакция ТД уточнена («Консультирование персонала по вопросам оценки») |  |
| В ОТФ С в ТФ С/01.6 предлагается включить НУ: Разрабатывать средства и методы проведения оценки персонала | | Принято | Стр. 20 |
| В ОТФ С в ТФ С/02.6 во избежание дублирования с ТД 1 в ТФ 3.3.1, предлагается ТД 1 "Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах" изложить в редакции: Анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах при проведении аттестации персонала | | ТД было удалено в ходе корректировки перечня |  |
| В ОТФ С в ТФ С/02.6 предлагается включить ТД: Анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих порядок проведения аттестации Проведение разъяснительной работы с работниками о целях и задачах проведения аттестации Сбор необходимой информации и сведений об аттестуемых | | Отклонено.  Анализ – не является ТД (это метод, используемый при выполнении ТД);  Проведение разъяснительной работы – «входит» в ТД «Консультирование ….»;  «Сбор необходимой информации…..» - некорректная формулировка ТД, т.к. не указывает на «решаемую задачу» |  |
| В ОТФ С в ТФ С/02.6 предлагается ТД 5 "Подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации" изложить в редакции: Подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии) по результатам аттестации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации | | Принято частично.  Редакция ТД уточнена в соответствии со статьей 81 ТК РФ («Подготовка предложений по результатам аттестации о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работы») | Стр. 22 |
| В ОТФ D в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Специалист | | Отклонено.  Указаны наименования должностей, наиболее часто используемые в организациях (результаты опросов, проведенных в ходе разработки проекта). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| В ОТФ D предлагается исключить код ОКЗ 1212 Управляющие трудовыми ресурсами, т.к. данный код ОКЗ применим к группе руководителей | | Принято.  Из ОТФ «Деятельность по развитию персонала» исключен код ОКЗ 1212 «Управляющий трудовыми ресурсами» | Стр. 26 |
| В ОТФ D предлагается из строки ОКПДТР исключить: 27755 Экономист по труду (относится только к ОТФ 3.5) 22956 Инспектор по кадрам (требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению, указанным в ОТФ 3.4) | | Принято. | Стр. 26 |
| В ОТФ D в ТФ D /01.6 предлагается включить ТД: Применение существующих, разработка собственных методов и систем управления профессиональным развитием работников | | Учтено частично.  Сформировано соответствующее необходимое умение («Разрабатывать методы и системы управления профессиональным развитием персонала») |  |
| В ОТФ D в ТФ D /02.6 предлагается включить ТД: Взаимодействие с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования | | Отклонено.  Формулировка предложенного ТД некорректна (не раскрывает «решаемую задачу»; ограничивает перечень организаций, с которыми может быть установлено взаимодействие) |  |
| В ОТФ D в ТФ D /02.6 предлагается включить НУ: Планировать опережающую подготовку персонала | | Отклонено.  «Предлагаемое умение «входит» в НУ «Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала» |  |
| В ОТФ D в ТФ D /03.6 предлагается конкретизировать ТД 3 "Организация мероприятий по адаптации, стажировке персонала", например, включить ТД: Разработка системы поэтапного усложнения заданий для нового работника Разработка обучающих мероприятий для нового работника Осуществление контроля за размещением и расстановкой молодых специалистов и молодых рабочих в соответствии с полученной в учебном заведении профессией и специальностью и т.д. | | Отклонено.  Такая детализация является избыточной для ПС |  |
| В ОТФ Е в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Инженер по нормированию труда Экономист Экономист по труду Специалист. Должности "Инженер по нормированию труда", "Экономист по труду" указаны в строке ЕКС в разделе "Дополнительные характеристики" | | Отклонено.  Указаны наименования должностей, наиболее часто используемые в организациях (результаты опросов, проведенных в ходе разработки проекта). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| В ОТФ Е предлагается исключить коды ОКЗ: 1212 Управляющие трудовыми ресурсами (данный код ОКЗ применим к группе руководителей) 4313 Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы (относится к Основной группе 4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием. В описании данной основной группы указано, что уровень компетенций большинства занятий, включенных в нее , требует квалификации, соответствующей второму квалификационному уровню соответственно, что соответствует профессиональному обучению. В проекте профессионального стандарта во всех ОТФ предъявляются требования по наличию высшего образования) | | Принято |  |
| В ОТФ Е предлагается из строки ЕКС исключить: Техник по труду. Требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению, указанным в ОТФ 3.5 | | Принято | Стр. 36 |
| В ОТФ Е предлагается в строку ЕКС включить: Экономист | | Отклонено.  Должность «Экономист» не в полной мере соответствует деятельности, представленной в ОТФ Е |  |
| В ОТФ Е предлагается из строки ОКПДТР исключить: 22956 Инспектор по кадрам (требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению указанным в ОТФ 3.5) | | Принято. | Стр. 36 |
| В ОТФ Е предлагается в строку ОКПДТР включить: 27728 Экономист | | Отклонено.  См. выше |  |
| Откорректировать код ТФ: Е/01.6 | | Принято. Скорректирована ОТФ «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» ТФ «Организация труда персонала» Е/01.6 | Стр. 36 |
| В ОТФ Е в ТФ Е/01.6 предлагается ТД 2 "Разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал" изложить в редакции: Разработка системы организации и нормирования труда персонала . Далее по тексту проекта профессионального стандарта использовать "система организации и нормирования труда" | | Принято | Стр. 36 |
| В ОТФ Е в ТФ Е/01.6 предлагается ТД 3 "Внедрение системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала" изложить в редакции: Внедрение системы организации и нормирования труда персонала с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала | | Принято | Стр. 36 |
| В ОТФ Е в ТФ Е/01.6 предлагается ТД 4 "Выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала" изложить в редакции: Совершенствование организационных структур, оптимизация численности и затрат на персонал, выявление резервов повышения производительности труда | | Отклонено.  Предложенная формулировка имеет более узкое значение |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/01.6 включить ТД: Разработка организационной структуры Формирование штатного расписания | | Отклонено  Данное ТД выполняется руководителем (см. ОТФ Н) |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/01.6 включить НУ: Разрабатывать организационно-штатную структуру Применять нормативы по труду Составлять прогнозы потребности в персонале | | Отклонено.  Данные НУ учтены в других НУ |  |
| Откорректировать код ТФ: Е/02.6 | | Принято.  Скорректирована ОТФ «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» ТФ «Организация оплаты труда персонала» Е/02.6 | Стр. 38 |
| В ОТФ Е в ТФ Е/02.6 ТД 3 "Формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат" изложить в редакции:  Формирование бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат | | Принято | Стр. 38 |
| В ОТФ Е в ТФ Е/02.6 включить ТД: Контроль исполнения бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат | | Отклонено.  Функция контроля реализуется руководителем |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/02.6 исключить ТД 5 "Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала", так как повторяет ТД 4 в ТФ 3.5.3 | | Отклонено.  Дублирование формальное, т.к. готовятся предложения по одному направлению и по всей системе в целом |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/02.6 включить НУ: Анализировать исполнение бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат | | Учтено в формулировках других умений |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/02.6 НЗ 1 "Формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов" изложить в редакции:  Формы и системы оплаты труда и материального стимулирования | | Отклонено.  Материальное стимулирование является частью «системы оплаты труда» |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/02.6 включить НЗ: Экономика труда | | Учтено | Стр. 40 |
| В ОТФ Е в ТФ Е/03.6 предлагается: ТД 1 "Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам организации оплаты и труда персонала" изложить в редакции: "Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; ТД 2 "Оформление документов по вопросам оплаты и труда персонала" изложить в редакции: "Оформление документов по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; ТД 3 "Подготовка предложений по вопросам оплаты и труда персонала" изложить в редакции: "Подготовка предложений по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; ТД 4 "Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала" изложить в редакции: "Подготовка предложений по совершенствованию систем организации, нормирования и оплаты труда"; ТД 5 "Документационное и организационное сопровождение системы организации и оплаты труда персонала" изложить в редакции: "Документационное и организационное сопровождение мероприятий по организации, нормированию и оплате труда"; ТД 6 "Подготовка и обработка запросов и уведомлений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, по системам оплаты и организации труда персонала" изложить в редакции: "Подготовка и обработка запросов и уведомлений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы, общественные и иные организации по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; ТД 7 "Сопровождение договоров по оказанию консультационных, информационных услуг по системам оплаты и организации труда персонала, включая предварительные процедуры по их заключению" изложить в редакции: "Сопровождение договоров по оказанию консультационных, информационных и иных услуг по вопросам организации, нормирования и оплаты труда" | | Отклонено.  Нормирование является частью понятию «организация труда» |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/03.6 предлагается: НУ 1 "Обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по оплате и организации труда персонала" изложить в редакции: "Обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; НУ 2 "Оформлять документы по вопросам оплаты и организации труда персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников" изложить в редакции: "Оформлять документы по вопросам организации, нормирования и оплаты труда, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы, общественные и иные организации"; НУ 3 "Анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты и организации труда персонала" изложить в редакции: "Анализировать нормативные и методические документы по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; НУ 6 "Работать с информационными системами и базами данных по системам оплаты и организации труда персонала" изложить в редакции "Работать с информационными системами и базами данных в области организации, нормирования и оплаты труда" | | Отклонено.  Нормирование является частью понятию «организация труда» |  |
| В ОТФ Е в ТФ Е/03.6 предлагается: НЗ 1 "Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала" изложить в редакции: "Обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по вопросам организации, нормирования и оплаты труда"; НЗ 4 "Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оплаты, организации и нормирования труда" изложить в редакции: "Локальные нормативные акты организации, регулирующие вопросы организации, нормирования и оплаты труда"; НЗ 6 "Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала" изложить в редакции: "Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности в области организации, нормирования и оплаты труда" | | Отклонено.  Нормирование является частью понятию «организация труда» |  |
| В ОТФ F в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Специалист по кадрам Специалист. Должность "Специалист по кадрам" указана в строке ЕКС в разделе "Дополнительные характеристики" | | Отклонено.  Указаны наименования должностей, наиболее часто используемые в организациях (результаты опросов, проведенных в ходе разработки проекта). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| В ОТФ F предлагается исключить код ОКЗ 1212 Управляющие трудовыми ресурсами, т.к. данный код ОКЗ применим к группе руководителей | | Принято | Стр. 42 |
| В ОТФ F предлагается из строки ОКПДТР исключить: 27755 Экономист по труду (относится только к ОТФ 3.5) 22956 Инспектор по кадрам (требования к квалификации, указанные в ЕКС для данной должности, не соответствуют требованиям к образованию и обучению, указанным в ОТФ 3.6) | | Принято | Стр. 43 |
| В ОТФ F предлагается в строку ОКПДТР включить: 26583 Специалист по кадрам | | Принято | Стр. 43 |
| В ОТФ F в ТФ F/03.6 предлагается исключить ТД 3 "Подготовка предложений по развитию корпоративной социальной политики", т.к. оно по смыслу дублирует ТД 5 ТФ 3.6.2 | | Отклонено, т.к. вопросы, по которым готовятся предложения, имеют отличия |  |
| В ОТФ G в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Начальник отдела кадров Начальник отдела организации и оплаты труда Начальник отдела подготовки кадров Начальник отдела социального развития Заведующий (начальник) отделом кадров. Данные должности указаны в строке ЕКС в разделе "Дополнительные характеристики" | | Отклонено.  Указаны наименования должностей в общем виде, не ограничивающие возможности формирования наименования должностей в конкретной организации (в том числе и предлагаемые). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| В ОТФ G в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должности: Начальник отдела (управления кадрами и трудовыми отношениями) Начальник управления (специализированного в прочих отраслях). Данные должности предлагаются к включению в строку ОКПДТР в разделе "Дополнительные характеристики" | | Отклонено.  Указаны наименования должностей в общем виде, не ограничивающие возможности формирования наименования должностей в конкретной организации (в том числе и предлагаемые). Данный перечень не является исчерпывающим и не ограничивает возможность использования иных наименований должностей в конкретных организациях |  |
| Для ОТФ, описывающих деятельность специалистов 7 уровня квалификации, требования к образованию и обучению предлагается изложить в редакции: Высшее образование – специалитет, магистратура  и дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации или Высшее образование – специалитет, магистратура и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области, соответствующей виду профессиональной деятельности, для непрофильного образования и программы повышения квалификации | | Принято.  Принято по существу, но предложена формулировка, соответствующая требованиям Минтруда России по формированию содержания профессионального стандарта | Стр. 49 |
| В ОТФ G предлагается из строки ОКПДТР исключить: 24063 Менеджер по персоналу | | Принято | Стр. 50 |
| В ОТФ G предлагается в строку ОКПДТР включить: 24696 Начальник отдела (управления кадрами и трудовыми отношениями) 25042 Начальник управления (специализированного в прочих отраслях) | | Принято частично | Стр. 50 |
| В ОТФ G и H предлагается включить строку ОКСО и указать коды и наименования специальностей по образованию, освоение которых обеспечит выполнение ОТФ и образование по которым будет считаться профильным для выполнения ОТФ.  Например:  5.38.03.01 Экономика  5.38.03.02 Менеджмент  5.38.03.03 Управление персоналом | | Принято | Стр. 50 |
| В ОТФ G в ТФ G/01.7 предлагается: ТД 5 "Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике" изложить в редакции: "Разработка предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, организации и оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике" | | Принято | Стр. 50 |
| В ОТФ G в ТФ G/01.7 предлагается ТД 7 "Разработка предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению" изложить в редакции: Разработка предложений по заключению договоров в области управления персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению | | Принято |  |
| В ОТФ G в ТФ G/02.7 исключить ТД 5 "Проведение инструктажа по охране труда" | | Отклонено. Проведение инструктажа по охране труда является обязательной частью функционала руководителя структурного подразделения |  |
| В ОТФ Н в раздел "Возможные наименования должностей, профессий" предлагается включить должность: Заместитель директора по управлению персоналом. Данная должность указана в строке ЕКС в разделе "Дополнительные характеристики" | | Принято | Стр. 61 |
| В ОТФ Н предлагается из строки ОКПДТР исключить: 24063 Менеджер по персоналу | | Принято | Стр. 61 |
| В ОТФ Н в ТФ Н/01.7 ТД 6 "Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации" изложить в редакции: Разработка системы организационного проектирования, планирование потребности в персонале организации | | Принято | Стр. 62 |
| В ОТФ Н в ТФ Н/01.7 НУ 1 "Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом" изложить в редакции: Разрабатывать стратегию и политику управления персоналом | | Принято | Стр. 62 |
| В ОТФ Н в ТФ Н/01.7 и ТФ Н/02.7 включить НЗ: Организационное проектирование | | Принято. Предложена формулировка «Методы организационного проектирования» | Стр. 63 и 66 |
| **Транснефть** | |  |  |
| В пояснительной записке наименование ПС изложить в редакции Приказа Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Специалист по управлению персоналом» вместо «Специалист в области управления персоналом» | | Принято |  |
| При определении уровней квалификации необходимо соблюдение принципа последовательной декомпозиции видов трудовой деятельности в области управления персоналом, а также принципа преемственности трудовых функций и соответствующих им квалификационных требований с постепенным расширением сферы охвата профессиональных компетенций и дифференциацией по степени сложности выполняемого функционала при возрастании уровней квалификации.  В представленном проекте функционал, предусмотренный для уровня квалификации 7 в рамках ТФ «Разработка и сопровождение процесса автоматизации управления персоналом», отсутствует на уровне квалификации 6 (необходимо дополнить).  Имеющаяся одинаковость наименований ТФ и отсутствие дифференцированной привязки к ним уровня необходимых умений и знаний (в т.ч. по функционально разнородным должностям) формально уравнивает сложность труда и не позволяет провести однозначную и объективную тарификацию, как по специалистам, так и по руководителям  подразделений. | | Отклонено. Отсутствуют конкретные предложения по внесению изменений/дополнений.  Разработка и сопровождение процесса автоматизации деятельности осуществляется (организуется и администрируется) специалистами 7 уровня квалификации |  |
| Присутствует дублирование трудовых действий по разным ТФ. Например, по ОТФ «Документационное оформление трудовых отношений», трудовое действие «Подготовка по запросу государственных органов, представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов, регламентирующих трудовые отношения», а ТФ «Разработка типовых форм и сопровождение процедур оформления трудовых отношений» (п. 3.1.2). Трудовое действие «Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов», трудовая функция «Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы» (п. 3.1.3). | | Устранено.  Дублирование устранено (ТД присутствует только в ТФ 3.1.2) | Стр. 9 |
| Целесообразно сохранить уровень квалификации 5, предусмотренный действующим ПС, с закреплением ОТФ «Документационное обеспечение работы с персоналом» и корректировкой ТФ и последующим уточнением соответствующих трудовых действий. При этом для уровня квалификации 6 изменить наименование ОТФ «Документационное оформление трудовых отношений» на «Административное сопровождение кадрового делопроизводства» с корректировкой трудовых функций.  Корректировки представлены в Таблице №1. | | Отклонено. При проведении обсуждения большинство участников поддержали повышение уровня квалификации ОТФ «Документационное обеспечение работы с персоналом» |  |
| Разделы «Требования к образованию и обучению» изложить в редакции, представленной в Таблице №2. | | Учтено.  Принято по существу, но предложена формулировка, соответствующая требованиям Минтруда России по формированию содержания профессионального стандарта |  |
| Ряд формулировок раздела «Необходимые умения» имеют взаимную несогласованность либо являются дублирующими.  Пример по ОТФ «Операционное управление персоналом и подразделением организации» приведен в Таблице №3. | | Отклонено.  Отсутствуют конкретные предложения по внесению изменений/дополнений |  |
| В ряде случаев наполнение раздела «Необходимые знания» не соответствует функциональному наполнению ОТФ, а также разделу «Требования к образованию и обучению», а также содержит дублирующие понятия. Например, знание «Экономика труда» является необходимым по трудовой функции 3.7.2 «Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения».  Помимо этого к данной функции отдельно указаны такие знания, как «Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала», «Технологии и методы формирования и контроля бюджетов», «Организационно-штатная структура организации», фактически являющиеся составной частью «Экономики труда».  Однако в разделе «Необходимые знания» по трудовым функциям:  3.7.1. «Разработка системы операционного управления персоналом и работы  структурного подразделения»;  3.7.3. «Администрирование процессов и  документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения» знание «Экономика труда» отсутствует, несмотря на то, что в разделе «Требования к образованию и обучению» указаны такие направления подготовки, как «Экономика» и «Управление персоналом». | | Отклонено.  Отсутствуют конкретные предложения по внесению изменений/дополнений |  |
| Результаты проведенного анализа содержания ТФ, трудовых действий и предъявляемых к ним требований по необходимым умениям и знаниям в целом указывают на:  -отсутствие структурно-функциональной и понятийно-смысловой увязки в содержании разделов « Трудовые функции», «Трудовые действия», «Необходимые умения», «Необходимые знания»;  -отсутствие функционально-квалификационной декомпозиции и разделения трудовых функций/ действий по направлениям (сферам) деятельности;  -обобщенность формулировок и оторванность их от реальных задач подразделений блока управления персоналом, характерных для крупных производственных компаний (холдингов). | | Отклонено.  Отсутствуют конкретные предложения по внесению изменений/дополнений |  |
| **Минобрнауки России** | |  |  |
| Позицию «Требования к образованию и обучению проекта» изложить в следующей редакции:  - для ОТФ 3.2 и 3.3 – «Высшее образование – бакалавриат по направлению подготовки «Управление персоналом» или «Менеджмент» либо высшее образование (дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки) в области управления персоналом или подбора персонала»;  - для ОТФ 3.4 - «Высшее образование – бакалавриат по направлению подготовки «Управление персоналом» или «Менеджмент» либо высшее образование (дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки) в области управления персоналом или развития (обучения) персонала»;  - для ОТФ 3.5 - «Высшее образование – бакалавриат по направлению подготовки «Экономика», «Управление персоналом» или «Менеджмент» либо высшее образование (дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки) в области управления персоналом и организации и оплаты труда»;  - для ОТФ 3.7 и 3.8 - «Высшее образование – магистратура (специалитет) по направлению подготовки (специальности) «Экономика», «Управление персоналом» или «Менеджмент» либо высшее образование магистратура (специалитет) и дополнительное профессиональное образование (дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки) в области экономики, управления персоналом или менеджмента»; | | Учтено.  Принято по существу, но предложена формулировка, соответствующая требованиям Минтруда России по формированию содержания профессионального стандарта |  |
| В позиции «Необходимые знания» ТФ 3.1.1 – 3.1.3, 3.2.1 – 3.2.3, 3.3.1 – 3.3.3, 3.4.1 – 3.4.4, 3.5.1, 3.5.2, 3.6.1 – 3.6.3, 3.7.1 – 3.7.4, 3.8.2 и 3.8.3 слова «Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними» предлагается изложить в редакции «особенности работы с современными программными продуктами, информационно-телекоммуникационными сетями» | | Отклонено.  Формулировки необходимых знаний должны отражать специфику ВПД/ОТФ/ТФ. |  |
| Исключить из ПС как избыточные знания и умения:  - в позиции «Необходимые знания» ТФ 3.1.2 – «Основы бухгалтерского учета»;  - в позиции «Необходимые знания» ТФ 3.2.2, 3.3.1, 3.3.2, 3.4.1, 3.4.3, 3.5.1, 3.6.1, 3.7.1, 3.7.2 – «Технологии и методы формирования и контроля бюджетов»  - в позиции «Необходимые знания» ТФ 3.2.3 «Порядок проведения конкурсов и оформления конкурсной документации»;  - в позиции «Необходимые знания» ТФ 3.2.3, 3.3.1, - 3.3.3, 3.4.2, 3.4.4, 3.5.3, 3.6.1, 3.6.2, 3.7.1 – 3.7.4, 3.8.2, 3.8.3 – «Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации»;  - в позиции «Необходимые знания» ТФ 3.2.2, 3.3.1, 3.3.2, 3.4.2, 3.5.3, 3.6.1 – 3.6.3, 3.7.1, 3.7.2, 3.7.4, 3.8.2, 3.8.3 – «Основы налогового законодательства» и «Производить предварительные закупочные процедуры и оформлять сопутствующую документацию по заключению договоров, организовывать и проводить конкурсы, оформлять и анализировать конкурсную документацию». | | В ТФ 3.1.2. исключено знание «Основы бухгалтерского учета». Остальные предложения отклонены, т.к. для качественного выполнения функционала специалисты по управлению персоналом должны иметь указанные знания | Стр. 10 |
| Для ОТФ 3.1 уровень квалификации необходимо привести в соответствие с уровнем квалификации, указанным в ОКЗ для занятий группы 4416 «Служащие по ведению кадровой документации» - второй уровень квалификации, соответствующий профессиональному обучению. | | Учтено.  ОТФ А соотнесена с начальной группой ОКЗ «2423 Специалист в области подбора и использования кадров» | Стр. 6 |
| В описании ОТФ 3.3, 3.4, 3.5 отсутствуют требования к опыту практической работы, что в свою очередь не согласуется с ОКЗ для занятий группы 1212 «Управляющие трудовыми ресурсами», для которой требуется, как правило, высшее образование и опыт практической работы. | | Учтено.  Для ОТФ, соотнесенных в начальной группой ОКЗ 1212 определены требования к опыту практической работы | Стр. 19, 26, 35 |
| В позиции «Дополнительные характеристики» ОТФ 3.5 указана группа занятий 4313 «Служащие по учету рабочего времени и расчету заработной платы» уровень квалификации, для которого согласно ОКЗ соответствует второй уровень квалификации – профессиональное обучение, что не соответствует уровню квалификации указанной ОТФ. | | Учтено.  ОТФ Е соотнесена с начальной группой ОКЗ «2423 Специалист в области подбора и использования кадров» | Стр. 35 |
| **Минздрав России** | |  |  |
| Исключить ОТФ E «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» в полном объеме, в связи с тем, что включенные в указанную ОТФ ТФ 3.5.1, 3.5.2, 3.5.3 должны осуществляться финансовыми структурами или планово-экономическими службами организации. | | Отклонено.  Деятельность по организации труда и оплаты персонала является частью функционала специалистов по управлению персоналом |  |