

О применении профессиональных стандартов (информация Минтруда Самарской области)

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику профессиональных навыков, опыта, умений и знаний, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, описывающих содержание конкретных трудовых функций, ранжированных по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, в соответствии с которой работнику устанавливается трудовая функция.

Определение профессионального стандарта содержится в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнение определенной трудовой функции.

Разработка профессиональных стандартов осуществляется в соответствии Правилами разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23. Правом разработки профессиональных стандартов обладают объединения работодателей, работодатели, профессиональные сообщества, саморегулируемые организации и иные некоммерческие организации.

Проект профессионального стандарта разрабатывается в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессиональных стандартов, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций.

В настоящее время действуют следующие приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России):

от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»;

от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»;

от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

Проект профессионального стандарта должен пройти общественное обсуждение, и рассмотрение федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, а также получить экспертное заключение Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет).

На основании экспертного заключения Национального совета с рекомендациями об одобрении профессионального стандарта, он утверждается приказом Минтруда России, который подлежит государственной регистрации в Министерстве юстиции Российской Федерации. Приказ Минтруда России вступает в силу по истечении 10 дней после дня его официального опубликования, если им не установлен другой порядок вступления в силу.

Сведения о профессиональном стандарте подлежат внесению в реестр, размещаемый на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru>. По состоянию на 30.06.2016 в реестр внесено 818 профессиональных стандартов.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены случаи, когда профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями, и когда они могут применяться в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и

труда, т.е. носят рекомендательный характер.

Профессиональный стандарт обязателен для работодателей независимо от форм собственности и организационно-правовой формы в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации требования к квалификации работников, необходимой для выполнения определенной трудовой функции, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателей в случаях, если они установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, в случае установления требований к квалификации работника в каком-либо нормативном правовом акте федерального уровня профессиональный стандарт в части указанных требований становится обязательным для применения. Если нормативный правовой акт федерального уровня не содержит требований к квалификации по отношению к какой-либо должности, например, о наличии высшего образования или высшего образования по определенной специальности, то профессиональный стандарт не является обязательным для применения и носит рекомендательный характер.

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 Трудового

кодекса Российской Федерации под иными нормативными правовыми актами федерального уровня следует понимать федеральные конституционные законы, акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.).

При этом также следует отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязательность применения профессиональных стандартов исключительно в отношении требований к квалификации работников. Аналогичное положение закреплено в Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584).

Кроме того, необходимо отметить, что хотя Трудовой кодекс Российской Федерации и устанавливает обязанность применения профессиональных стандартов при установлении тарифной системы оплаты труда и системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также при наименовании должностей, профессий и специальностей, работа по которым предусматривает предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, в тоже

время работодателю предоставлена возможность выбора в данных случаях между ЕТКС (единый тарифно-квалификационный справочник), ЕКС (единый квалификационный справочник) и профессиональным стандартом. В соответствии с разъяснениями Минтруда России (письмо от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253) (далее – разъяснение Минтруда России), работодатель самостоятельно принимает решение руководствоваться ему ЕТКС, ЕКС или профессиональным стандартом, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 применение профессиональных стандартов в государственных (муниципальных) учреждениях (предприятиях), а также в хозяйственных обществах, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, имеет особенность: профессиональные стандарты применяются поэтапно.

Несоответствие работника требованиям профессионального стандарта не является основанием для его увольнения. Установить несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации можно лишь по результатам аттестации. При этом увольнение работника по данному основанию (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) является правом, а не обязанностью работодателя.

Кроме того, как указано в разъяснениях Минтруда России (письмо от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253), при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии

назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Также, увольнение работника в случае отсутствия соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законодательством или иным нормативным правовым актом (абзац четвертый части первой статьи 84 Трудового кодекса Российской Федерации), возможно лишь в том случае, если на момент заключения трудового договора требование о наличии соответствующего образования и (или) квалификации содержалось в федеральном законе или нормативном правовом акте. Таким образом, если на момент заключения трудового договора с работником по замещаемой им должности в соответствии с нормативным правовым актом не требовалось наличие соответствующего образования, дальнейшее установление нормативным правовым актом к данной должности требования о соответствующем образовании не может рассматриваться как нарушение работником правил заключения трудового договора.

В случае несоответствия работников требованиям к квалификации, установленным профессиональным стандартом, необходимо учитывать, что в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Вместе с тем, согласно части четвертой статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Профессиональные стандарты используются в кадровой работе для:

- а) определения трудовой функции работника;
- б) разработки локальных нормативных актов, в том числе штатного расписания, должностных инструкций;
- в) определения требований к квалификации работника при приеме на работу (переводе на другую работу);
- г) определения возможности поручения работнику дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, а также исполнения обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- д) организации аттестации работников;
- е) тарификации работ, оценки квалификации работников, присвоения работникам тарифных разрядов, категорий и т.п.;
- ж) использования при оценке сложности труда при дифференциации размеров окладов (должностных окладов) работников при повременной системе оплаты труда, а также определения расценок при сдельной системе оплаты труда;
- з) организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Обращаем внимание, что профессиональные стандарты на государственной гражданской и муниципальной службе не применяются.

В целях оценки соответствия работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, требованиям профессиональных стандартов принят Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций», который вступит в силу с 1 января 2017 года. Согласно данному федеральному закону независимая оценка квалификаций проводится по инициативе работника или лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой

деятельности, за счет их средств, средств иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством. Проводить независимую оценку квалификаций будут центры оценки квалификаций, которые получают данное право от советов по профессиональным квалификациям.

Советы по профессиональным квалификациям будут создаваться по решению Национального совета для проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности. Создание совета по профессиональным квалификациям предполагается на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества.

В настоящее время Минтрудом России осуществляется подготовка подзаконных актов, необходимых для реализации независимой оценки квалификаций.

В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 19.06.2012 № 278 координация деятельности по развитию профессиональных квалификаций в Самарской области отнесена к полномочиям министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Примечание: подробную информацию о применении профстандартов, нормативно-правовую документацию, включая реестр профстандартов, справочники ЕКТС и ЕКС можно найти на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru>. На этом же сайте Вы можете и сами принять участие в формировании новых профстандартов и в общественном обсуждении уже предложенных до их внесения в реестр.

