

# Профстандарты: порядок применения

05.07.2016

НОВОСТИ КОМПАНИЙ

СТАТЬИ



1 июля 2016 года вступил в силу Федеральный закон от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», который устанавливает порядок применения профессиональных стандартов. Предлагаем вашему вниманию статью «Профстандарты: взгляд юриста» из [мартовского Legal Insight](#).

## **Профстандарты: взгляд юриста**

Ольга Дученко, старший юрист корпоративной и арбитражной практики адвокатского бюро «Качкин и Партнеры»

*Профстандарты — одна из самых горячих тем обсуждений юристов по трудовому праву. Наиболее острые вопросы – обязаны ли негосударственные компании применять профстандарты, что делать, если работник не соответствует требованиям профстандартов, как работодателю подготовиться к новым правилам, чем грозит несоблюдение профстандартов.*

Изначально система профстандартов задумывалась для совершенствования системы образования. Основной целью было привести профессиональное обучение в соответствие с реальной ситуацией на рынке труда, систематизировать требования к сотрудникам и разработать востребованные образовательные программы. Однако сейчас все идет к тому, что в ближайшем будущем профстандарты будут применяться повсеместно. Несмотря на всю важность реформы и ужесточение административной ответственности за несоблюдение трудового законодательства, многие работодатели до сих пор ничего не знают о профстандартах. Другие же считают, что у них есть годы на подготовку к нововведениям. К сожалению, это совсем не так.

## **Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт»**

Система профстандартов была введена в 2012 году, когда ТК РФ дополнили новой статьей 195.1 «Понятия квалификации работника, профессионального стандарта»[\[1\]](#). Эти понятия

тесно связаны между собой. **Квалификация работника** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ)[2].

**Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ)[3].

В 2013 году Минтруд России утвердил уровни квалификации, применяемые в профстандартах для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников[4]. Всего их девять. Они содержат подробные описания таких показателей, как «полномочия и ответственность», «характер умений», «характер знаний» и «основные пути достижения уровня квалификации».

Например, на первом уровне квалификации предполагается, что работник выполняет стандартные задания руководства (обычно физический труд), несет только индивидуальную ответственность. Для достижения данного уровня требуется краткосрочное обучение, инструктаж, практический опыт.

На втором уровне квалификации предполагается деятельность под руководством, но уже с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Необходимо пройти основные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих (как правило, не менее двух месяцев). В частности, как минимум второй уровень квалификации требуется для работы сварщиком[5] или кровельщиком[6].

А вот для работы руководителем крупных организаций или подразделений потребуются соответствовать гораздо более высоким стандартам. Так, для руководителя строительной организации предусмотрен седьмой уровень квалификации. Им необходимо высшее образование по программам магистратуры или специалитета, дополнительные профессиональные программы, практический опыт[7].

## **Для кого обязательны профстандарты?**

Первоначально профстандарты хотели сделать обязательными только для бюджетных учреждений, унитарных предприятий и компаний с государственным участием.

Предполагалось, что иные работодатели смогут использовать их при желании. Однако по мере становления системы профстандартов все чаще звучала идея о необходимости обязательного применения профстандартов всеми компаниями, независимо от того, являются ли они государственными или нет. В 2014 году в СМИ активно обсуждалась новость о том, что для внедрения профстандартов будет установлен переходный период, с которого они станут обязательными:

— с 1 января 2016 года – для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений и организаций, более 50% которых находятся в государственной или муниципальной собственности;

— с 1 января 2020 года – для всех работодателей без исключений.

Хотя в законе идея с переходным периодом не нашла своего отражения, многие работодатели — коммерческие компании до сих пор ошибочно полагают, что с подготовкой к применению профстандартов можно не спешить до 2020 года. Разберемся с тем, как же обстоят дела на самом деле.

Во-первых, в ряде случаев профстандарты являются обязательными для всех компаний уже сейчас. Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профстандартах, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано:

- предоставление компенсаций и льгот (например, лицам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда),
- наличие ограничений (в частности, ограничения могут быть по полу[8]).

Во-вторых, с 1 июля 2016 года ТК РФ будет дополнен ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов»[9]. В ней указано, что если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

В настоящее время требования к квалификации законодательно установлены для главных бухгалтеров открытых акционерных обществ[10], специалистов по охране труда[11], водителей[12], лиц, принимаемых на подземные работы[13], педагогов[14], врачей[15] и иных работников. Для работодателей таких работников профстандарты будут являться обязательными, независимо от того, является ли работодатель частной компанией или государственной.

В остальных случаях работодатель может использовать профстандарты в качестве ориентира. Как следует из ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются работодателями 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. Что касается компаний государственного сектора, то Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения ими (ст. 4 Закона № 122-ФЗ).

Таким образом, профстандарты будут обязательными для работодателя в части квалификации работника, если требования к квалификации работника были установлены нормативными правовыми актами РФ. В иных случаях профстандарты будут иметь по сути рекомендательный характер. Схожей позиции придерживается и Минтруд России [\[16\]](#).

### **Применение профстандартов**

Профстандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования [\[17\]](#).

Отметим, что сейчас при формировании кадровой политики и разработке должностных инструкций работодатели обычно используют зачастую устаревшие единые квалификационные справочники должностей. Предполагается, что в будущем профстандарты эти справочники полностью заменят.

### **Как узнать, принят ли профстандарт?**

По состоянию на 22 января 2016 года Минтруд России разработал 807 профстандартов [\[18\]](#) для самых различных областей профессиональной деятельности, включая строительство, транспорт, рыболовство, культуру и искусство. В области юриспруденции пока разработан

только стандарт следователя-криминалиста. Сведения о каждом профстандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов[19], с которым можно ознакомиться в сети Интернет по адресу: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>. Также на данном ресурсе опубликован список профстандартов, которые планируют разработать в 2016 году.

### **Что изменят профстандарты для работодателей и работников?**

С одной стороны, профстандарты станут основой для определения наименования должностей (трудовых функций) работников, требований к ним. Работодателям будет проще писать должностные инструкции, определять требования к работникам при приеме на работу. В свою очередь, будущие сотрудники смогут ориентироваться еще на этапе обучения, каким требованиям им придется соответствовать, насколько они будут востребованы на рынке труда. Не исключено, что профстандарты повлияют и на оплату труда. Ведь платить только МРОТ квалифицированному специалисту уже не получится.

Вместе с тем, внедрение профстандартов будет сопряжено с определенными сложностями и может повлечь как для работников, так и для работодателя дополнительные финансовые издержки, прежде всего, связанные с обучением работников. Ситуации, когда у сотрудника есть образование, но он работает не по специальности или же успешно справляется с работой при отсутствии высшего образования, широко распространены. Получается, что для замещения определенных должностей сотрудник должен будет пройти профессиональную переподготовку или получить образование. При этом содержание некоторых профстандартов сильно оторвано от реальности, требования к образованию настолько завышены, что не соответствуют потребностям и возможностям бизнеса, особенно если говорить о малом и среднем предпринимательстве.

Интересно, что формально уволить сотрудника за несоответствие профстандарту нельзя, поскольку в трудовом законодательстве не предусмотрено такого основания для прекращения трудового договора с работником. Однако сотрудника можно уволить по п. 3 ст. 81 ТК РФ за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. При этом процедура аттестации довольно сложна и трудоемка, а ее результаты часто оспариваются в судебном порядке.

### **Ответственность за неприменение профстандартов**

Если работодатель не применяет обязательные для него профстандарты, он может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц от 1 тыс. до 5 тыс. руб., на индивидуальных предпринимателей — от 1 тыс. до 5 тыс. руб., на юридических лиц – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Напомним, что с 1 января 2015 года вступили в силу изменения в КоАП РФ, которыми существенно ужесточили административную ответственность за нарушение трудового законодательства[20]. Теперь повторное аналогичное нарушение влечет наложение административного штрафа на должностных лиц от 30 тыс. до 40 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет, на индивидуальных предпринимателей — от 30 тыс. до 40 тыс. руб., на юридических лиц – от 100 тыс. до 200 тыс. руб. Также возможно административное приостановление деятельности индивидуальных предпринимателей и юридических лиц на срок до 90 суток.

Раньше за повторное аналогичное нарушение предусматривалась только дисквалификация для должностных лиц на срок от одного года до трех лет. Кроме того, в последние годы работодателей штрафуют за каждое нарушение трудового законодательства, в связи с чем итоговый размер штрафа может быть весьма существенным. Наконец, нельзя забывать о том, что инспекторы государственной инспекции труда могут выдать предписание об устранении нарушений, то есть решать вопрос с применением профстандартов все равно придется.

## Что делать работодателю?

Прежде всего, работодатель должен разобраться, приняты ли обязательные для него профстандарты. Нужно открыть штатное расписание и проверить, предусмотрены ли в нормативных правовых актах РФ по имеющимся в компаниям должностям (трудовым функциям) какие-либо компенсации и льготы, ограничения или требования к квалификации. Если работодатель установит наличие обязательных для него профстандартов, следует проверить дату, с которой они вводятся в действие, содержащиеся в них описания квалификационных требований и трудовой функции.

При необходимости следует привести положения локальных нормативных актов компании, трудовых договоров в соответствие с требованиями профстандартов: изменить наименования должностей, откорректировать должностные инструкции, пересмотреть процедуру аттестации работников, систему оплаты труда и т. д. Не исключено, что придется «подтянуть» некоторых работников к требованиям профстандартов, организовав их обучение или стажировку. В дальнейшем необходимо отслеживать принимаемые профстандарты на предмет возможности их использования в компании.

Даже если в настоящее время обязательные для работодателя профстандарты отсутствуют, рекомендуется учитывать в кадровой политике возможные изменения в законодательстве и использовать профстандарты в качестве основы при формировании кадровой политики и в управлении персоналом уже сейчас.

[1] Поправки внесены Федеральным законом от 3 декабря 2012 года № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании».

[2] В ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон «Об образовании») определение понятия

«квалификация» еще более конкретизировано – это уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

[3] В редакции Федерального закона от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон № 122-ФЗ), вступающего в силу с 1 июля 2016 года.

[4] См. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 года № 148н.

[5] См. Приказ Минтруда России от 28 ноября 2013 года №701н «Об утверждении профессионального стандарта «Сварщик».

[6] См. Приказ Минтруда России от 31 октября 2014 № 860н «Об утверждении профессионального стандарта «Кровельщик».

[7] См. Приказ Минтруда России от 26.12.2014 № 1182н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель строительной организации».

[8] Например, ограничивается применение труда женщин на подземных работах (ст. 253 ТК РФ).

[9] В связи с вступлением в силу Закона № 122-ФЗ.

[10] Ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

[11] Ст. 217 ТК РФ.

[12] Ст. 328 ТК РФ.

[\[13\]](#) Ст. 330.2 ТК РФ.

[\[14\]](#) Ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 Закона «Об образовании».

[\[15\]](#) Ч. 1 ст. 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

[\[16\]](#) См. Письмо Минтруда России от 30 декабря 2015 года № 14-0/В-1190.

[\[17\]](#) П. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 года (далее – Правила разработки).

[\[18\]](#) Из них 699 зарегистрировано в Минюсте РФ.

[\[19\]](#) П. 23 Правил.

[\[20\]](#) Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

НОВОСТИ КОМПАНИЙ

СТАТЬИ