



КонсультантПлюс

Статья: Профессиональные стандарты:
дисциплина труда, прекращение трудового
договора, ответственность
(Митрофанова В.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2015, N 12)

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)

www.consultant.ru

Дата сохранения: 29.01.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 12

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ДИСЦИПЛИНА ТРУДА, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В прошлом номере мы начали рассказывать, какое влияние профессиональные стандарты оказывают на жизнь работников кадровых служб, а также в каких сферах деятельности их необходимо будет учесть. На этот раз рассмотрим, какие изменения коснутся вопросов дисциплины труда, расторжения трудового договора, а также можно ли избежать применения профстандартов.

Дисциплина труда

Дисциплина труда состоит из двух основных управленческих составляющих - это поощрение работников и применение к ним мер дисциплинарного взыскания. То есть пресловутые кнут и пряник. Так вот, на "пряник" профессиональные стандарты напрямую никак не влияют. Лишь сам работодатель по своей инициативе может установить в конкретной компании какие-то меры поощрения работников в привязке к профессиональным стандартам. Но так как профессиональный стандарт устанавливает все-таки минимальные требования, то само соответствие работника требованиям профессионального стандарта не может являться его заслугой. Заслуга работника должна быть связана с достижением каких-то повышенных показателей, а не выполнением минимальных.

Примечание. См. [статью](#) "Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата" на с. 18 журнала N 11, 2015.

А вот на привлечение работника к дисциплинарной ответственности профессиональные стандарты, естественно, влиять могут. Применить к работнику дисциплинарное взыскание можно в том случае, когда он ненадлежаще выполняет возложенные на него трудовые обязанности, согласно [ст. 193](#) ТК РФ, а сами трудовые обязанности должны прописываться в кадровых документах сотрудника в соответствии с профессиональными стандартами, принятыми по данному виду профессиональной деятельности ([п. 25](#) Постановления Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 "О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов", далее - Постановление Правительства N 23).

Отсюда получается, что если при корректировке кадровых документов работника по причине внедрения профессиональных стандартов будут скорректированы должностные обязанности работника, то и требования работодателя к нему также будут изменены. И сотрудник, некачественно выполняющий свои должностные обязанности, может быть привлечен к дисциплинарному взысканию (на основании [ст. 192](#) ТК РФ).

Возможна здесь и иная ситуация. Например, по итогам проведенной аттестации работника работодатель организовал ему обучение в соответствии с теми требованиями к знаниям и умениям, которые прописаны в профессиональном стандарте. Если позже работник, осуществляя какие-то профессиональные действия, покажет, что у него нет фактически таких знаний или умений, то это будет являться основанием для наложения на него дисциплинарного взыскания.

Примечание. См. [статью](#) "Проводим аттестацию персонала" на с. 20 журнала N 9, 2015.

Естественно, здесь возможно возникновение конфликтной ситуации с работником, который может уверять, что обучение было проведено на некачественном уровне. Тем не менее **в связи с внедрением профессиональных стандартов обосновывать причину предъявления тех или иных требований к работникам будет гораздо проще.**

Подытожим: профессиональные стандарты могут влиять на привлечение персонала к дисциплинарной ответственности в том случае, если кадровые документы работника в части его должностных обязанностей были скорректированы. Также основаниями могут служить фактически не демонстрируемые работником знания и умения, установленные в профессиональном стандарте, в том случае, когда работодатель либо убедился, что у него эти знания и умения есть (например, в процедуре аттестации), либо обучил работника.

Прекращение трудового договора

Итак, мы подходим к последней кадровой процедуре, непосредственное влияние на которую окажут профессиональные стандарты, - это прекращение трудового договора.

Профессиональные стандарты влияют лишь на две группы оснований прекращения трудового договора с работником: во-первых, в связи с непрохождением работником аттестации ([п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)) и, во-вторых, в случае сокращения численности или штата ([п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)).

Непрохождение работником аттестации

Давайте сначала рассмотрим первую ситуацию: несоответствие работника занимаемой должности, если по данной позиции есть профессиональный стандарт, который описывает требования к данному виду профессиональной деятельности.

Здесь возникает вопрос: можно ли работника уволить в связи с тем, что он не соответствует требованиям конкретного профессионального стандарта? Прямого основания для увольнения в подобном случае в трудовом законодательстве в настоящий момент нет. Однако учитывая, что работодатель при внедрении профессиональных стандартов должен убедиться в том, соответствуют ли его работники требованиям, установленным в конкретном профессиональном стандарте, ему необходимо будет провести процедуру аттестации. И расторжение трудового договора с работником, который не прошел аттестацию, предусмотрено [п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#).

Поэтому в ходе аттестации работодатель обязан проверить квалификацию работника в соответствии с теми требованиями, которые установлены в конкретном профстандарте. В случае обнаружения несоответствия сотрудника этим требованиям работодатель получает право прекратить с ним трудовой договор по своей инициативе по указанному выше основанию.

Напомним, что при применении данного основания для расторжения трудового договора предусмотрено законодательное требование предложить работнику возможные переводы ([ст. 81 ТК РФ](#)). Работа, которую работодатель может предложить сотруднику, не прошедшему аттестацию, должна по квалификационным требованиям соответствовать тем квалификационным характеристикам, которые у него есть.

Примечание. См. [статью](#) "Подводные камни временных и постоянных переводов" на с. 24 журнала N 7, 2015.

То есть при таком переводе работодателю необходимо убедиться:

- есть ли профессиональный стандарт, описывающий этот вид профессиональной деятельности;
- есть ли в этом стандарте (при его наличии) квалификационные требования;
- соответствует ли переводимый работник установленным квалификационным требованиям.

Как видите, у компаний в связи с внедрением профессиональных стандартов появляется большое преимущество. Ранее выиграть судебный спор у работника по данному основанию было не просто сложно, а крайне сложно. Потому что при рассмотрении такого дела в суде работодатель "сыпался" на очень многих моментах: что конкретно оценивалось в процедуре аттестации; почему именно такие вопросы задавались работнику?

Позиция работодателя часто была голословной, он не опирался ни на один документ, в котором были бы установлены требования к конкретным должностям (профессиям), а часто просто ссылался на логику существования той или иной профессии (должности). Теперь же работодатель может апеллировать к соответствующим требованиям профстандартов.

Прекращение трудового договора

в связи с сокращением численности или штата

Вторая ситуация, когда профессиональные стандарты сильно повлияют на процедуру прекращения трудового договора, - это увольнение работника по сокращению численности или штата. Процедура сокращения численности и штата и так практически самая трудная. Одной из главных ее проблем является необходимость учитывать преимущественное право работника остаться на работе в том случае, если его должность (или количество сотрудников на этой должности) сокращается. Процедура учета преимущественного права при данных основаниях установлена в [ст. 179](#) ТК РФ, согласно которой преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокими производительностью труда и квалификацией.

Примечание. См. [статью](#) "Все, что вы хотели знать о сокращениях" на с. 11 журнала N 7, 2015.

При проведении сокращения учет преимущественного права работников исходя из [ст. 79](#) ТК РФ осуществляется в три этапа:

- 1) оценка производительности труда сокращаемых работников;
- 2) оценка их квалификации;
- 3) сравнение льгот, которые они имеют.

Обратите внимание, что сопоставление возможных льгот у сокращаемых работодателем производит только в том случае, когда обнаруживается, что у работников равная производительность и равная квалификация. На практике же очень часто работодатель сразу начинает оценивать льготы работников и делать выбор именно исходя из этого. Такое поведение является основанием для признания незаконным увольнения работников, чьи преимущественные права оценивались в нарушение требований законодательства.

Чтобы провести процедуру сокращения грамотно, работодатель в целях учета преимущественного права на этапе 2 должен оценить квалификацию работников.

Примечание. О том, что такое квалификация, мы говорили в статье "Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата" на с. 18 журнала N 11, 2015.

Ранее в таких ситуациях работодатель сравнивал только документы об образовании сокращаемых работников и их опыт работы, исходя из этого сравнения выстраивал рейтинги. Сейчас же с введением в ТК РФ термина "квалификация" такого сравнения уже недостаточно. Должна быть проведена также оценка имеющегося у работника уровня знаний, умений и профессиональных навыков. То есть теперь для проведения процедуры выбора работников с преимущественными правами всех предполагаемых к сокращению работников необходимо будет провести через процедуру аттестации.

Важно понять, что **если раньше работодатель производил оценку преимущественного права только на основании документов об образовании и опыте работы, то теперь это необходимо осуществлять на основании аттестации**. В процессе аттестации, естественно, уровень знаний и умений сокращаемого работника должен быть проверен исходя из тех требований к знаниям и умениям, которые установлены в конкретном стандарте.

Пример 1. Если требуется оценить квалификацию сварщиков 6 разряда, чтобы принять решение, кто из работников имеет преимущественное право при сокращении численности, необходимо будет в соответствии с требованиями Профессионального [стандарта](#) "Сварщик", утвержденного Приказом Минтруда России от 28.11.2013 N 701н, проверить уровень указанных в нем знаний и умений.

Приведем фрагмент из [Стандарта](#) только для одной трудовой функции, хотя при реальной оценке преимущественного права такую проверку необходимо будет производить по требованиям к знаниям и умениям по каждой функции работника, которая была ему поручена.

3.3. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Сварка (наплавка, резка) конструкций (оборудования, изделий, узлов, трубопроводов, деталей) любой сложности	Код	С	Уровень квалификации	4
--------------	---	-----	---	----------------------	---

<...>

Возможные наименования должностей	Сварщик (6-й разряд) <...>
-----------------------------------	-------------------------------

<...>

3.3.1. Трудовая функция

Наименование	Газовая сварка (наплавка) (Г) конструкций (оборудования, изделий, узлов, трубопроводов, деталей) любой сложности	Код	С/01.4	Уровень (подуровень) квалификации	4
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

<...>

Необходимые умения	Владеть необходимыми умениями, предусмотренными трудовой функцией по коду В/01.3 настоящего Профессионального стандарта
	Владеть техникой газовой сварки (наплавки) конструкций любой сложности
	Участвовать (на основе знаний и практического опыта) в выполнении уникальных и исследовательских работ по газовой сварке (наплавке)
Необходимые знания	Необходимые знания, предусмотренные трудовой функцией по коду В/01.3 настоящего Профессионального стандарта
	Техника и технология газовой сварки (наплавки) конструкций любой сложности
	Конструкторская, производственно-технологическая и нормативная документация для выполнения данной трудовой функции

<...>

Проведя анализ указанных в Профессиональном стандарте (и, возможно, внутренних документах) знаний и умений, работодатель может сделать вывод, у кого из сварщиков есть преимущественное право остаться на работе по причине наличия более высокой квалификации. И только если у всех сварщиков производительность труда и квалификация окажутся одинаковыми (что практически невозможно), работодатель сможет учитывать также и льготы, которые есть у работников.

Как видите, в части увольнения работника в связи с сокращением численности и штата профессиональные стандарты с установленными в них квалификационными требованиями сильно утяжеляют процедуру выбора работников с преимущественным правом и повлияют на судебную практику по рассмотрению споров по данному основанию.

Обязательность профстандартов

Самым дебатруемым вопросом во всей теме профессиональных стандартов, пожалуй, является вопрос о том, для каких работодателей профессиональные стандарты будут обязательными.

Определение термина "профессиональный стандарт" появилось в конце 2012 г. в [ст. 195.1](#) ТК РФ, где было указано, что это характеристика квалификации, которая **необходима** для занятия определенным видом профессиональной деятельности. В январе 2013 г. выходит [Постановление](#) Правительства РФ N 23, в котором также императивно, без формулировок "имеет право", "может" указывается область применения профессиональных стандартов.

Кроме этого, профессиональные стандарты утверждаются приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, которые являются нормативными правовыми актами (см. [ст. 5](#) ТК РФ). Тем не менее споры об обязательности их применения продолжались на протяжении 2013 - 2014 гг.

Первоначально, когда в России только появилась идея внедрения профессиональных стандартов, предполагалось, что они будут распространяться только на отдельные организации (бюджетной сферы, государственные корпорации, ключевые сферы производства). Когда принятых профессиональных стандартов вышло уже более 200, пошли обсуждения, чтобы сделать их обязательными для всех. Однако вплоть до 2015 г. судьба их была не очень понятна. Даже в конце 2014 г. Минтруд России выходил с проектом, в котором было указано, что профессиональные стандарты будут введены для работников бюджетной сферы с 01.01.2016, а для работников коммерческих организаций - с 01.01.2020. Так как этот вопрос активно обсуждался, у многих работодателей до сих пор существует иллюзия, что профессиональные стандарты будут введены только с 2020 г., хотя тот [законопроект](#) был значительно скорректирован.

Точка в этом вопросе была поставлена с принятием Федерального [закона](#) от 02.05.2015 N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Этот [Закон](#) вводит в ТК РФ с 01.07.2016 (дата вступления его в действие) две новые статьи: [195.2](#) и [195.3](#), а также корректирует [ст. 195.1](#).

Согласно поправкам профессиональные стандарты, в которых есть квалификационные требования (либо они установлены в иных нормативных или правовых актах), являются обязательными для применения всеми работодателями в части этих квалификационных требований, если Правительством РФ не установлено особенностей для их применения относительно конкретного вида организации. Если квалификационные требования в профессиональных стандартах (или иных нормативных и правовых актах) не установлены, то профессиональные стандарты по таким видам профессиональной деятельности используются работодателями как основа для разработки своих квалификационных требований к данным должностным позициям, которые входят в состав определенного профессионального вида работ.

Аналогичную позицию заняли и судебные органы, в том числе Верховный Суд РФ ([Решение](#) от 25.05.2015 N АКПИ15-388).

Рассмотрим пример.

Пример 2. С 2 января 2015 г. вступил в действие [Приказ](#) Минтруда России от 04.08.2014 N 524н "Об утверждении Профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда". В нем есть [графа](#) "уровень квалификации". Для соответствующих должностей, приведенных в Профессиональном [стандарте](#), устанавливаются [6](#) и [7](#) [квалификационные уровни](#).

Согласно [Приказу](#) Минтруда России от 12.04.2013 N 148н "Об установлении квалификационных уровней для целей подготовки профессиональных стандартов" (далее - Приказ N 148н) характеристиками уровней квалификации являются:

- 1) полномочия и ответственность;
- 2) характер умений;
- 3) характер знаний.

В Приказе N 148н установлены пути достижения соответствующих квалификационных уровней:

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата. Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт

При этом в Профессиональном стандарте "Специалист в области охраны труда" установлены требования к образованию и опыту работы сотрудника, который занимает позицию "Специалист по охране труда". В частности, такой работник должен иметь высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда. Требования к опыту практической работы нет, но при наличии лишь среднего профессионального образования стаж работы в области охраны труда должен составлять не менее 3 лет.

То есть работник, претендующий на должность "Специалист по охране труда", должен соответствовать вышеназванным квалификационным требованиям, так как они прописаны в Профстандарте, который утвержден в установленном законодательством порядке. И организационно-правовая форма работодателя (коммерческая или государственная) не имеет значения.

То же самое касается и других профессиональных стандартов, в которых есть квалификационные требования.

Ответственность за неприменение

Применение профессиональных стандартов регламентировано ТК РФ, Постановлением Правительства РФ, актами Минтруда России. Поэтому вопрос ответственности относится к требованиям трудового законодательства. Орган, который уполномочен проводить контрольные мероприятия за соблюдением требований трудового законодательства, - инспекция труда.

Поэтому при проведении контрольных мероприятий ГИТ виновные лица могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Напомним, что с 01.01.2015 административные санкции за нарушение требований трудового законодательства были сильно увеличены по сравнению с предыдущими годами.

Примечание. См. [статью](#) "Новые штрафы за нарушение трудового законодательства" на с. 36 журнала N 12, 2014.

С одной стороны, нарушение порядка применения профессиональных стандартов подпадает именно под [ч. 1 этой статьи](#) - общие нарушения. В данной [части](#) предусмотрены не очень страшные санкции - предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц - от 30 000 до 50 000 руб.

Однако при повторном аналогичном правонарушении санкции будут значительно жестче - наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от года до трех лет, на юридических лиц - штрафа от 50 000 до 70 000 руб.

Проанализировав эти положения, можно прийти к выводу, что первая проверка обойдется компании не очень дорого, но сам факт применения первого административного взыскания по такому основанию приводит к тому, что повторно на таком нарушении уже ловиться будет нельзя. Так как при повторном нарушении не просто выше размеры административного штрафа, но и возможно применение такого вида административной ответственности, как дисквалификация на срок от одного года до трех лет.

Напомним, при вынесении дисквалификации виновному лицу могут запретить тот вид профессиональной деятельности, который он осуществляет и в рамках которого к нему было применено такое административное наказание ([ст. 3.11](#) КоАП РФ). При этом с дисквалифицированным лицом должен быть прекращен трудовой договор (если его нельзя перевести на другую работу, которую ему разрешено осуществлять) по [п. 8 ч. 1 ст. 83](#) ТК РФ.

При последующем трудоустройстве на работу работодатели обязаны проводить проверку соискателей на дисквалификацию согласно [ст. 32.11](#) КоАП РФ. Поэтому такая "слава" может сильно подпортить репутацию любому руководителю или ответственному специалисту.

Таким образом, невыполнение требований трудового законодательства в части применения профессиональных стандартов - дело достаточно рискованное.

Обратите внимание: мы рассмотрели ситуацию, когда при проведении проверки инспектор привлекает виновное лицо к административной ответственности именно по [ч. 1 ст. 5.27](#) КоАП РФ. Но в [ч. 3 ст. 5.27](#) прописан специальный состав, по которому предусмотрена административная ответственность за ненадлежащее оформление трудового договора. При этом под ненадлежащим оформлением трудового договора понимается нарушение формы, количества экземпляров и требований к содержанию договора.

В прошлом номере мы уже проговорили, что одними из требований применения профессиональных стандартов в [ст. 57](#) ТК РФ являются соблюдение наименования должности (профессии) в соответствии с требованиями соответствующего профессионального стандарта и прописание конкретного вида поручаемой сотруднику работы (что также напрямую зависит от вида профессиональной деятельности, в рамках которой он трудится).

Примечание. См. статью "Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата" на с. 18 журнала N 11, 2015.

То есть нарушение этих требований потенциально несет угрозу, что инспектор труда при проверке привлечет виновных лиц к административной ответственности не по [ч. 1 ст. 5.27](#), а по [ч. 3 этой статьи](#). Там санкции гораздо серьезнее. При первой инспекционной проверке это может быть наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 руб.; на юридические лица - от 50 000 до 100 000 руб. А при второй инспекционной проверке и выявлении аналогичных нарушений, за что виновные лица уже привлекались к административной ответственности, на должностные лица - дисквалификация на срок от одного года до трех лет; на юридические лица - наложение штрафа от 100 000 до 200 000 руб. Этот риск уже значительно серьезнее.

При этом каждый работодатель должен понимать, что привлечение к административной ответственности не снимает с него обязанности исправить найденные нарушения. То есть в любом случае применить нормы трудового законодательства в части применения профессиональных стандартов заставят

рано или поздно.

В следующем номере читайте о том, какие требования профстандарта необходимо учитывать при приеме на работу специалиста по охране труда.

В.Митрофанова
Директор
Института профессионального кадровика,
эксперт
в области трудового законодательства,
ведущий российский бизнес-тренер

Подписано в печать

16.11.2015
