



КонсультантПлюс

Статья: Профессиональные стандарты: прием
на работу, перевод, аттестация и оплата
(Митрофанова В.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2015, N 11)

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)

www.consultant.ru

Дата сохранения: 29.01.2021

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2015, N 11

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ: ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД, АТТЕСТАЦИЯ И ОПЛАТА

На что в деятельности работодателя будут влиять профессиональные стандарты? Для кого они обязательны, и какие требования будут предъявляться при проведении проверок инспекцией труда? Разберемся, как стандарты влияют на процедуру приема на работу, оформление трудовых договоров, переводы и аттестацию сотрудников.

Профессиональные стандарты 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. Об этом сказано в п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (далее - Правила).

Другими словами, профессиональные стандарты приобретают ключевое значение, т.к. работодатели должны применять их во всех аспектах своей работы с персоналом, а именно:

- при формировании кадровой политики;
- в управлении персоналом;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при разработке должностных инструкций;
- при тарификации работ;

- при присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

К сведению. Обратите внимание, в [Правилах](#) указано, что профессиональные стандарты "применяются работодателями", а не "могут применяться работодателями", то есть это не право работодателя, а его обязанность.

Давайте обобщим, на какие аспекты работы с персоналом будут влиять принятые профессиональные стандарты. Все кадровые процедуры и движение персонала в компании можно разделить на несколько крупных блоков:

- 1) работа с соискателями;
- 2) оформление трудовых договоров;
- 3) переводы;
- 4) оценка персонала;
- 5) оплата труда персонала;
- 6) дисциплина труда;
- 7) режим труда и отдыха;
- 8) прекращение трудовых договоров с работниками.

Так вот, единственное, на чем не скажутся принятые профессиональные стандарты, - это на режиме труда и отдыха, поскольку на графики работы и на предоставление работнику времени отдыха, в частности отпусков, они никак не повлияют. А все остальные кадровые процедуры уже сейчас работодатель должен осуществлять с учетом профессиональных стандартов.

Процедура приема на работу и работа с соискателями

Принимая человека на работу, работодатель согласно [ст. 65](#) ТК РФ запрашивает у соискателя определенный законом пакет документов, к которому относятся и документы об образовании и (или) квалификации либо наличии специальных знаний. Причем они являются обязательными, только если соискатель поступает на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки. Здесь как раз и будет одно из самых серьезных последствий для работодателя.

До появления профессиональных стандартов только для отдельных категорий работников были установлены законодательные требования к наличию специального образования или квалификации, например для медицинских работников, педагогических, некоторых видов и должностей государственной службы. Для остальных категорий работников работодатели определяли такие требования к соискателям самостоятельно. Как правило, в должностных инструкциях. К тому же это было правом конкретной организации, а не ее обязанностью. И если ее устраивали бухгалтеры без финансового образования и юристы без юридического - это было ее правом, точнее проблемой, в том числе при последующих инспекционных проверках в случае обнаружения существенных нарушений в бухгалтерском учете или правовом сопровождении деятельности компании.

Сейчас же, если по определенной профессиональной деятельности есть профессиональный стандарт, утвержденный в соответствии с требованиями действующего законодательства, то его требования и должны учитывать работодатели при приеме на работу. Поэтому, если в профессиональном стандарте есть требования об образовании, то норма [ст. 65](#) ТК РФ обязывает требовать при приеме на работу документ об образовании.

Пример 1. В Профессиональном стандарте "Специалист в области охраны труда", утвержденном Приказом Минтруда России от 04.08.2014 N 524н, для приема на работу руководителя службы охраны труда установлены следующие требования к образованию и обучению: 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 (профессиональная переподготовка) в области охраны труда ([п. 3.3](#)).

Таким образом, принимая на работу руководителя службы охраны труда, с него следует запросить документы об образовании, подтверждающие, что у него есть высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности. Либо документы, подтверждающие наличие высшего образования и дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки) в области охраны труда.

Если таких документов нет, работодатель не может принять его на работу. Отсутствие документов об образовании, когда такие требования содержатся в профессиональном стандарте, дает законное право работодателю письменно отказать соискателю в приеме на работу ([ст. 64](#) ТК РФ).

Поэтому, если у соискателя нет соответствующего образования, которое требуется по профессиональному стандарту по данному виду профессиональной деятельности, работодатель может, не боясь нарушить закон, отказать соискателю при приеме на работу по этому основанию (пример 2).

Пример 2. Приведем примерный образец текста такого отказа: "К сожалению, мы вынуждены отказать вам в приеме на работу на должность руководителя службы охраны труда в связи с тем, что вы не представили документы, подтверждающие наличие у вас образования, которое необходимо для занятия этой позиции.

Согласно требованиям Профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда",

утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 N 524н, для должности "Руководитель службы охраны труда" предусмотрено наличие высшего образования по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшего образования и дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки) в области охраны труда.

Согласно требованиям [ст. 65](#) Трудового кодекса РФ в данном случае представление вами документов об образовании при приеме на работу являлось обязательным".

Примечание. См. [статью](#) "Увольняем сотрудника за представление подложных документов при приеме на работу" на с. 18 журнала N 7, 2014.

Обратите внимание, что в [ст. 65](#) ТК РФ речь идет не только о документе об образовании, но и о квалификации и (или) наличии специальных знаний, которые также устанавливаются в профессиональном стандарте. Поэтому работодатель может отказать соискателю в приеме на работу, если у последнего отсутствуют требуемое образование и опыт работы, а также его знания, умения и навыки находятся на недостаточном уровне по сравнению с теми, что указаны в соответствующем профессиональном стандарте.

Оформление трудового договора

Как было отмечено выше, стандарты будут влиять и на процедуру оформления трудового договора. В частности, на то, как в трудовом договоре работника будет прописываться трудовая функция. Под **трудовой функцией** в [ст. 57](#) ТК РФ понимаются работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой сотруднику работы. Поскольку в профессиональном стандарте указываются не только наименования должностей (профессий), но и сами обязанности работников, трудящихся в определенной профессиональной сфере деятельности, то при заключении трудового договора необходимо руководствоваться профессиональными стандартами при установлении:

- 1) наименования должности (профессии);
- 2) конкретного вида поручаемой сотруднику работы.

С одной стороны, если у вас коммерческая организация, вы самостоятельно определяете наименования должностей и профессий в своих кадровых документах:

- [штатном расписании](#);
- трудовых договорах;
- [приказах](#) о приеме на работу;
- должностных инструкциях (при их наличии) и т.д.

С другой стороны, для отдельных наименований должностей (профессий) есть законодательные ограничения. Обратите внимание на требование [ст. 57](#) ТК РФ, где указано, что "если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов" [<1>](#).

[<1>](#) Указание на положения профессиональных стандартов в [статье](#) появилось в декабре 2012 г. вместе с введением понятия "профессиональные стандарты" в ТК РФ. Ранее в данной [норме](#) была сделана ссылка только на Квалификационные справочники.

Выделим ключевые факторы, которые определяют это ограничение:

- 1) наличие компенсаций;
- 2) наличие льгот;
- 3) наличие ограничений.

Компенсации и льготы предусмотрены законодательством для так называемых льготников, которым по закону полагаются особые условия, например досрочная пенсия по выслуге лет, сокращенная продолжительность рабочего времени, увеличенные размеры компенсаций за работу во вредных условиях труда, удлиненные размеры отпуска и др. В отношении данных категорий требование использовать наименования должностей (профессий) в четком соответствии с наименованиями Квалификационных справочников было и раньше. Работники, у которых должность (профессия) называлась с нарушением установленных требований, сталкивались с проблемами в вопросах подтверждения своего права на эти льготы. Наиболее типичный пример - отказ Пенсионного фонда РФ в назначении досрочной пенсии, пока работник не подтвердит свое право на льготу.

Теперь поговорим о **наличии ограничений**. Все знакомы с ограничениями по образованию для отдельных категорий работников. Скажем, нельзя быть медицинским работником без наличия специального медицинского образования. Запрещено проводить инструктаж по охране труда, не пройдя специального обучения и не получив подтверждающего удостоверения. Кроме того, если законодательно были установлены ограничения квалификационного характера или особых условий допуска и иных аналогичных ограничений, работодатели также были обязаны использовать наименование профессии, должности согласно существующим Квалификационным справочникам. Например, должность "инженер по охране труда" должна была называться именно в соответствии с Квалификационным [справочником](#). В мае 2013 г. она была исключена из Квалификационного [справочника](#), одновременно введена позиция "специалист по охране труда", поэтому работодатели должны были изменить наименование должности такого работника (перевести его на новую должность). А с декабря 2012 г., когда были внесены изменения в [ст. 57](#) ТК РФ, у работодателей появилась новая обязанность руководствоваться еще и наименованиями должностей (профессий), приведенных в соответствующих профессиональных стандартах. Но только если по законодательству (включая сами профессиональные стандарты, так как они являются частью трудового законодательства и утверждаются в установленном законодательством порядке) для таких должностей предусмотрено наличие компенсаций, льгот и ограничений.

Таким образом, **если в законодательстве (в том числе в самих профессиональных стандартах) по определенным должностям (профессиям) есть компенсации, льготы или ограничения (в том числе квалификационные), работодатель обязан использовать не свои произвольные названия должностей (профессий), а только те, которые прописаны в Квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.**

Аналогичную позицию заняли сейчас и судебные органы, в том числе Верховный Суд РФ в [Решении](#) от 25.05.2015 N АКПИ15-388. Кстати, там же четко прописано, как должны решаться противоречия между профессиональными стандартами и Квалификационными справочниками. Рассмотрим на примере.

Пример 3. Если в Профессиональном [стандарте](#) "Специалист в области охраны труда" должность называется "руководитель службы охраны труда", то название должности в трудовом договоре (и, соответственно, в штатном расписании компании) должно быть также "руководитель службы охраны труда", а не иные произвольные названия должностей: "руководитель отдела охраны труда", "руководитель департамента пожарной безопасности и охраны труда" и т.д. Потому что в самом [Стандарте](#) для данной позиции установлены квалификационные ограничения в виде образования, опыта работы и допуска.

Ниже приведем фрагмент из [Профстандарта](#):

<...>

3.3. Обобщенная трудовая функция

Возможные наименования должностей	Руководитель службы охраны труда. Специалист по охране труда
Требования к образованию и обучению	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 (профессиональная переподготовка) в области охраны труда
Требования к опыту практической работы	Не менее пяти лет в области охраны труда
Особые условия допуска к работе	При наличии у работодателя опасных производственных объектов - соответствующая подготовка и аттестация в области промышленной безопасности

<...>

Подводя общий итог, повторим: при заключении трудового договора работодатель руководствуется профессиональным стандартом в части наименования должности (профессии) в тех случаях, когда по данной позиции есть льготы, компенсации или ограничения (в том числе квалификационные требования в самом стандарте), и в части указания должностных обязанностей такого работника.

Переводы

Процедура перевода связана всегда с тем, на какую должность (профессию) переводится данный работник. Это значит, что в части названия должности (профессии) должны соблюдаться те же требования, что мы обсуждали выше, описывая заключение трудового договора. То есть название должности и должностные обязанности будут определяться в зависимости от того, что закреплено в соответствующем профессиональном стандарте.

Наиболее проблемным здесь будет соблюсти требования соответствия квалификации работника при переводе. А такие требования установлены для всех переводов в ТК РФ. Процедуры изменения условий трудового договора по инициативе работодателя и сокращения работника, а также увольнения в связи с тем, что работник неудовлетворительно прошел аттестацию, регламентированы [ст. ст. 74, 81](#) ТК РФ.

В целом следует помнить, что при переводе работодатель обязан применять профессиональные стандарты в части:

- наименования должности (профессии), на которую переводится работник;
- описания должностных обязанностей по позиции, на которую работник переводится;
- проверки работника на соответствие его квалификационным характеристикам (образование, опыт, а также знания, умения и навыки).

Оценка (аттестация) персонала

Не менее важный вопрос - это оценка (аттестация) персонала. При ее проведении работодатель обязан не только проверить соответствие работника базовым требованиям к образованию и опыту работы, если такие требования установлены в профессиональном стандарте, но и оценить наличие у работника именно тех знаний и умений, которые прописаны в стандарте.

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

Пример 4. Ранее в организации при проведении аттестации бухгалтеров оценка производилась на основании характеристики (представления) непосредственного руководителя и собеседования. Причем в процессе собеседования работнику задавалось максимум три вопроса, корректно ответив на которые, работник аттестацию проходил. Теперь в связи с принятием Профессионального стандарта "Бухгалтер", утвержденного Приказом Минтруда России от 22.12.2014 N 1061н, работодателю необходимо выстроить процедуру аттестации таким образом, чтобы можно было объективно оценить те требования, которые в нем установлены.

Поэтому если работник оценивается по результатам собеседования или тестирования, то задаваемые ему вопросы должны включать проверку того, знает ли он не только основы законодательства Российской Федерации о бухгалтерском учете, о налогах и сборах, о социальном и медицинском страховании, пенсионном обеспечении, но также и необходимые для эффективной работы бухгалтера основы гражданского и трудового законодательства. Например, по тому же трудовому законодательству аттестуемому бухгалтеру могут быть заданы вопросы (построены тесты) на требования статей, которые регулируют оплату труда, например проверяющие знание [ст. ст. 112, 121, 133, 133.1, 136, 152, 153, 236](#) ТК РФ и иных.

К сведению. Очень часто, когда во время инспекционных проверок обнаруживается, что работнику, например, не выплачивалась денежная компенсация за задержку причитающихся сумм, "крайних" найти очень сложно. При этом задержки бывают практически в каждой компании. Поясним: многие привыкли считать, что задержка - это когда вы, например, должны были работнику выплатить заработную плату по итогам месяца 5-го числа, а выплатили позже. Да, это действительно была бы задержка, при которой работодатель обязан был бы выплатить денежную компенсацию по [ст. 236](#) ТК РФ.

Но чаще всего в практике инспекционных проверок работодателя ловят не на таких вот очевидных вопросах, а на том, что работнику, например, не перечисляются какие-то выплаты, которые являются для него обязательными, а компания не знает об этом и, соответственно, не платит. Либо работнику задерживают обязательные выплаты, но не саму заработную плату. Например, несвоевременная выплата работнику отпускных.

Самый стандартный пример из практики: работник прибегает за два дня до той даты, с которой он просит предоставить ему очередной ежегодный отпуск, и компания идет ему навстречу, демонстрируя лояльность. И очень часто при этом никем не оценивается то, что в такой ситуации работодатель не может выполнить требования [ст. 136](#) ТК РФ, в которой установлено, что отпускные работник должен был бы получить за три дня до начала отпуска. И, так как работник физически в такой ситуации эти отпускные за три дня до начала отпуска не получает, ему должны были бы выплатить денежную компенсацию по [ст. 236](#) ТК РФ, но не выплачивают, мотивируя тем, что "работник сам виноват", "работник сам попросил предоставить отпуск через два дня", "работник согласен (не возражает) получить отпускные позже". Но все эти аргументы работодателя не отменяют требований закона по выплате денежной компенсации. Почему? Ведь вины работодателя в такой ситуации нет. Дело в том, что согласно [ст. 236](#) ТК РФ выплата данной денежной компенсации является обязанностью (а не правом) работодателя. Причем эта обязанность возникает автоматически при любом нарушении сроков выплаты работникам причитающихся сумм и независимо от наличия вины работодателя.

Поэтому должна ли была в такой ситуации с отпуском быть выплачена ли работнику денежная компенсация за каждый день задержки? Да. А была она ему выплачена? Как правило, нет. И кто будет виноват в этой ситуации при ее обнаружении работодателем или инспекционным органом?

При возникновении таких ситуаций, когда при проведении инспекционной проверки компания привлекается к административной (в лучшем случае) ответственности, в ней происходит "разборка", кто в этом виноват. Ведь требования по выплате данной денежной компенсации прописаны в [ст. 236](#) ТК РФ, а не в Налоговом кодексе РФ или актах по бухгалтерскому учету. И часто бухгалтерия говорит: все, что регламентировано трудовым законодательством, входит в зону ответственности специалистов по управлению персоналом, а специалисты отдела управления персоналом говорят, что это касается выплаты работнику заработной платы и иных причитающихся сумм. То есть создается ситуация, когда найти лицо ответственное представляется достаточно затруднительным, и инспекторы труда при проведении инспекционных проверок в таком случае привлекали всегда к ответственности руководителя юридического лица как ответственного за все в данной компании.

Сейчас, когда знание основ трудового законодательства входит в квалификационные требования к работникам бухгалтерии, сама компания имеет полное право предъявлять к работнику требования о наличии таких знаний и привлекать к дисциплинарной ответственности в случае, если из-за незнания каких-то требований бухгалтер совершает действия, которые наносят вред компании. Поэтому логично, что в процедуру аттестации должны быть вставлены мероприятия по выявлению, есть ли у бухгалтера все те знания, которые требуются по Профессиональному [стандарту](#).

В частности, какие знания нужны бухгалтеру из трудового законодательства? Конечно, он должен знать все выплаты, которые установлены законом работнику. Например, часто в организациях, где есть система оплаты труда на основании часовых тарифных ставок, работодатель не выплачивает денежное вознаграждение за те нерабочие праздничные дни, когда работник не работал. Должен ли знать бухгалтер требования законодательства по соблюдению минимальных размеров оплаты труда? Конечно. Должен ли он знать установленные трудовым законодательством сроки тех или иных выплат работнику? Конечно.

Если же работодатель некачественно выстроил саму процедуру аттестации и не проверяет работника на те знания и умения, которые установлены в соответствующем профессиональном стандарте, то он сам берет на себя ответственность за дальнейшие некачественные действия таких работников.

Когда процедура аттестации завершается, работодатель на основании требований [Правил](#) и профессиональных стандартов выстраивает в организации обучение. Ведь, выявив пробелы в образовании, знаниях, умениях, необходимо разработать программу обучения работников.

Оплата труда

Один из самых "больных" вопросов каждого работодателя - как профессиональные стандарты влияют на оплату труда работников. От них зависят:

- тарификации работ;
- присвоение тарифных разрядов работникам;
- установление систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Поэтому работодателю следует разобраться, как устанавливать квалификационный уровень по тому или иному профессиональному стандарту и внутри одного стандарта, а также как разрабатывать на основании профессионального стандарта рамки квалификации.

На сегодняшний момент работодатели должны ориентироваться на понятие заработной платы, установленное в [ст. 129](#) ТК РФ, и гарантии, установленные в [ст. 132](#) ТК РФ.

Фрагмент документа. [Часть 1 ст. 129](#) "Основные понятия и определения" ТК РФ

[Статья 132](#) "Оплата по труду" ТК РФ

Таким образом, для работников, у которых будет установлен разный квалификационный уровень в профессиональном стандарте, должен соблюдаться принцип справедливой системы оплаты труда. То есть сотрудник, имеющий 7-й квалификационный уровень по профессиональному стандарту, не должен получать меньше, чем работник, которому установлен 5-й квалификационный уровень по профессиональному стандарту.

Понятно, что на практике возможны исключения.

Пример 5. Иванов А.Д., имеющий 6-й квалификационный уровень, неоднократно в течение месяца привлекался к работе сверхурочно и к работе в выходные дни, а Петров Е.Г., имеющий 7-й квалификационный уровень, фактически отсутствовал на работе в течение половины месяца. Тогда фактические выплаты у Иванова А.Д., который имеет 6-й квалификационный уровень, могут оказаться выше, чем у Петрова Е.Г., который имеет 7-й квалификационный уровень.

Законодательство в данном случае регулирует именно формирование системы оплаты труда у работодателя, а не конкретную ситуацию, которая может сложиться. Перекося имеют место. Однако при планировании в определении размеров должностных окладов, при прописании системы и размеров гарантированных надбавок, доплат, премий работодатель теперь обязан учитывать то, что квалификационный уровень работников определяется соответствующим профессиональным стандартом (при его наличии), а не самим работодателем "на глазок". И работодатель обязан - исходя из требований [ст. 129](#) и [132](#) ТК РФ - установить такую систему оплаты труда, чтобы работники с более высокой квалификацией получали большие размеры заработной платы, чем работники с более низкой квалификацией.

Другой вопрос, что на сегодня законодательно не регламентирована конкретная разница между уровнями, которая должна соблюдаться работодателем. Например, на сколько заработная плата работника, которому по профессиональному стандарту установлен 6-й уровень, должна быть выше, чем заработная плата работника, которому установлен 5-й квалификационный уровень по соответствующему профессиональному стандарту? Ответа на этот вопрос пока в законодательстве нет. Поэтому на сегодняшний день главным является **соблюдение только разницы в размерах оплаты труда работников, имеющих разные квалификационные уровни.**

Соответственно, если компания использует в своей организации тарификацию работ, то установление тарифных разрядов и оплата труда по ним будут зависеть от конкретного квалификационного уровня, установленного в определенном профессиональном стандарте. Как правило, по профессиям тарифная сетка будет прописываться внутри одного квалификационного уровня, хотя она может охватывать и несколько (конечно, если они были установлены в конкретном профессиональном стандарте).

Пример 6. В Профессиональном стандарте "Сварщик", утвержденном Приказом Минтруда России от 28.11.2013 N 701н, есть отдельные обобщенные трудовые функции и трудовые функции, по которым установлены разные квалификационные уровни (от [2-го](#) до [4-го](#)). Например, [2-й уровень](#) квалификации - газовая сварка (наплавка) простых деталей неответственных конструкций, а [4-й уровень](#) - газовая сварка (наплавка) конструкций (оборудования, изделий, узлов, трубопроводов, деталей) любой сложности, а также ручная дуговая сварка (наплавка, резка) плавящимся покрытым электродом (РД) конструкций (оборудования, изделий, узлов, трубопроводов, деталей) любой сложности.

Внутри одного квалификационного уровня, например [3-го](#), в Профессиональном стандарте "Сварщик" есть также отдельные виды сварки.

Из профстандарта видно, как может быть разработана тарифная сетка работодателя. Например, тарифные разряды могут быть разработаны внутри одного квалификационного уровня, где по обобщенной трудовой функции установлен один квалификационный уровень (2-й, 3-й, 4-й и т.д.), а возможные наименования должностей включают указание как обычных разрядов, так и двух тарифных разрядов (2 - 3-й, 4 - 5-й и т.д.).

Продолжение [Примера 6](#). Кроме того, внутри рассматриваемого Профессионального стандарта по одной и той же должности "сварщик" есть работы, которые подпадают под разные квалификационные уровни (со [2-го](#) по [4-й](#)), и тарифные разряды в различных квалификационных уровнях установлены по данной позиции разные.

То есть сварщик, выполняющий работы по обобщенной трудовой функции "Подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки сварных швов элементов конструкции (изделий, узлов, деталей)", имеет [2-й квалификационный уровень](#) по Профессиональному стандарту и наименование должностей у него возможно как "Сварщик (2 - 3-й разряд)".

Сварщик же, выполняющий работы по обобщенной трудовой функции "Сварка (наплавка, резка) сложных и ответственных конструкций (оборудования, изделий, узлов, трубопроводов, деталей) из различных материалов (сталей, чугуна, цветных металлов и сплавов, полимерных материалов)", имеет квалификационный уровень уже [3-й](#) по Профессиональному стандарту и наименование должностей у него возможно как "Сварщик (4 - 5-й разряд)".

Другими словами, работодатель, у которого есть такие работы, имеет полное право разработать тарифную сетку для сварщиков, устанавливающую разные тарифные разряды в зависимости от того, к какому квалификационному уровню относится тот или иной вид сварки. То есть сварщику, осуществляющему виды сварки, по которым Профессиональный стандарт предусматривает установление [2-го квалификационного уровня](#), установить более низкий тарифный разряд, чем сварщику, который осуществляет виды сварки, предусматривающие в рамках данного Профессионального стандарта более высокий квалификационный уровень, например [3-й](#) или [4-й](#).

Также работодатель может внутри одного квалификационного уровня, например [3-го](#), установить разные тарифные разряды в зависимости от вида сварки, которую осуществляет сварщик. Но тем не менее логика закона должна быть и в первом, и во втором случае сохранена. Работник с более высокой квалификацией должен получать более высокую заработную плату, чем работник с более низкой квалификацией.

Подводя итог, отметим, что в каждом профессиональном стандарте установлены квалификационные уровни. Эти квалификационные уровни определяются на основании квалификационных требований к разным видам профессиональной деятельности и разным работам внутри одного вида профессиональной деятельности. И работодатель на основании требований законодательства обязан обеспечить работникам, имеющим более высокий квалификационный уровень по профессиональному стандарту, оплату труда выше, чем работникам, которым установлен более низкий квалификационный уровень по соответствующему профессиональному стандарту.

В следующем [номере](#) читайте о влиянии профессиональных стандартов на дисциплину труда, расторжение трудового договора, а также обязательность их применения и ответственность работодателей.

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

Подписано в печать

14.10.2015
