



КонсультантПлюс

Статья: Профессиональный стандарт или ЕКС,
ЕТКС?

(Лукинова Л.Г.)

("Услуги связи: бухгалтерский учет и
налогообложение", 2016, N 2)

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)

www.consultant.ru

Дата сохранения: 29.01.2021

"Услуги связи: бухгалтерский учет и налогообложение", 2016, N 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ИЛИ **ЕКС, ЕТКС?**

Уже несколько лет Минтруд разрабатывает профессиональные стандарты для различных профессий и должностей, но лишь недавно правоприменители начали проявлять к ним интерес. Для сотрудников сферы связи и массовых коммуникаций выпущено немногим менее десятка таких документов. Как и для чего их применять? Как быть с Едиными тарифно-квалификационными и Едиными квалификационными справочниками?

Какие профстандарты разработаны в сфере связи?

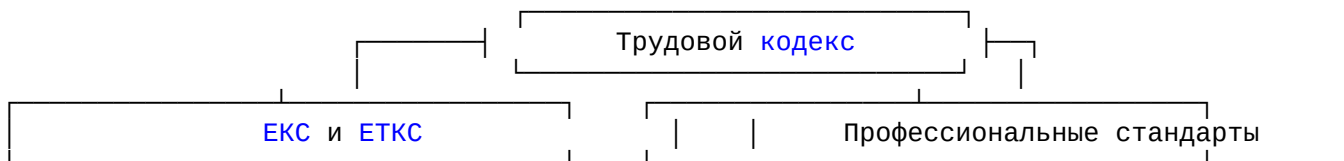
Минтруд уже разработал и утвердил много профессиональных стандартов, количество которых исчисляется сотнями, мы же в таблице выделим те из них, которыми могут воспользоваться предприятия связи в отношении своих работников.

Наименование стандарта	Цель профессиональной деятельности
Работник по обслуживанию и ремонту оборудования связи электрических сетей (утв. Приказом Минтруда России от 29.12.2015 N 1176н)	Поддержание и восстановление исправности и работоспособности оборудования связи для обеспечения работы электрических сетей
Оператор связи (утв. Приказом Минтруда России от 06.05.2015 N 275н)	Обслуживание всех видов телефонной связи, прием и передача телеграмм по аппаратам различных типов, прием и передача информации по каналам радиосвязи
Инженер связи (телекоммуникаций) (утв. Приказом Минтруда России от 31.10.2014 N 866н)	Обеспечение надежной и качественной работы оборудования связи (телекоммуникаций)
Инженер-проектировщик в области связи (телекоммуникаций) (утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2014 N 316н)	Создание условий для обмена информацией на расстоянии, ее обработки и хранения, в том числе технологических систем и средств
Инженер технической поддержки в области связи (телекоммуникаций) (утв. Приказом Минтруда России от 19.05.2014 N 317н)	Обеспечение надежной и качественной работы оборудования связи (телекоммуникаций)
Антенщик-мачтовик (утв. Приказом Минтруда России от 10.10.2014 N 687н)	Обеспечение долговременной безаварийной работы антенн телерадиовещания и связи
Специалист почтовой связи (утв. Приказом Минтруда России от 07.04.2014 N 198н)	Удовлетворение потребностей клиентов в услугах почтовой связи и сопутствующих им дополнительных работах
Кабельщик-спайщик (утв. Приказом Минтруда России от 10.10.2014 N 688н)	Обеспечение высококачественной работы обслуживаемых линейно-кабельных сетей

Добавим еще документ общего плана, касающийся именно финансовых работников. Это Профессиональный **стандарт** "Бухгалтер", утвержденный Приказом Минтруда России от 22.12.2014 N 1061н. Хотя Стандарты уже действуют, их не спешат применять на практике.

Почему стандартам не уделяют должного внимания?

Вероятно, потому, что они применяются наряду с иными, уже хорошо проработанными и действующими документами - Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих и Едиными квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих.



На основании всех перечисленных документов работнику устанавливается в трудовом договоре трудовая функция - наименование работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы (ст. 57 ТК РФ). Особое внимание нужно уделить наименованиям должностей и профессий при предоставлении компенсаций и льгот либо при наличии ограничений у сотрудников отдельных категорий.

Но ошибочно полагать, что ЕКС, ЕТКС и профстандарты нужны только для того, чтобы правильно указать должность сотрудника в организации для предоставления преференций. Без названных документов не обойтись при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам в рамках установления тарифной системы оплаты труда (ст. 143 ТК РФ). Также на ЕКС, ЕТКС и профессиональных стандартах базируется система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ст. 144 ТК РФ). Причем пока у работодателя есть право выбора в применении документов, но по мере внедрения профессиональных стандартов Единые тарифно-квалификационные и квалификационные справочники будут отменяться.

Сами же профстандарты применяются (п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов <1>):

- работодателями при формировании кадровой политики и 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 в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

<1> Утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

Как видим, последние два направления больше относятся к готовящим кадры для работодателей образовательным организациям. Для них актуален вопрос, как именно должен применяться профессиональный стандарт при организации обучения и аттестации работников, создании должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов, установлении системы оплаты труда.

Обязательно или добровольно?

От ответа на данный вопрос во многом зависит, насколько активно работодатели будут использовать профессиональные стандарты. Как указано выше, право выбора между ЕКС, ЕТКС и профстандартами при решении вопросов трудового законодательства уже свидетельствует в пользу добровольного применения стандартов. Об этом же говорят и Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, в которых не сказано, что работодатель **обязан** применять профстандарты.

Другое дело, что руководитель предприятия может быть заинтересован в соответствии своих работников профессиональным стандартам. В отличие от [ЕКС](#), [ЕТКС](#), они могут объединять разные уровни квалификации, что делает их удобным ориентиром для работодателя при подборе работников и управлении персоналом в бизнесе. К тому же стандарты созданы совсем недавно, а значит, достаточно актуальны сегодня. Поэтому вместо Единых тарифно-квалификационных и Единых квалификационных справочников предприятие вправе использовать именно профессиональные стандарты.

С 1 июля 2016 г. вступает в силу Федеральный [закон](#) от 02.05.2015 N 122-ФЗ, уточняющий порядок применения профстандартов. Он дополняет нормы трудового законодательства, которые как раз и являются базисом для применения [ЕКС](#), [ЕТКС](#) и профстандартов. Как следует из новой [ст. 195.3](#) ТК РФ, если Трудовым кодексом, 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.

В сфере связи и массовых коммуникаций достаточно нормативных актов, как правило, они приняты во исполнение [Закона](#) о связи. Причем они в большей степени касаются технических требований, а не квалификации работника. Поэтому довольно сложно найти в отраслевой нормативной базе подтверждение норм профессиональных стандартов для их обязательного применения. В таком случае нужно знать еще одно новшество, введенное в [ТК РФ](#) Федеральным [законом](#) N 122-ФЗ.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена Трудовым [кодексом](#), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и организацией производства и труда.

Таким образом, использование профессиональных стандартов работодателями с 1 июля 2016 г. станет **обязательным только** в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, если [ТК РФ](#), другими **федеральными законами** или иными **нормативными правовыми актами РФ** установлены эти требования. Все иные требования, прописанные в профессиональных стандартах, применяются работодателем не в обязательном, а в добровольном порядке с учетом потребности в них в каждой конкретной ситуации.

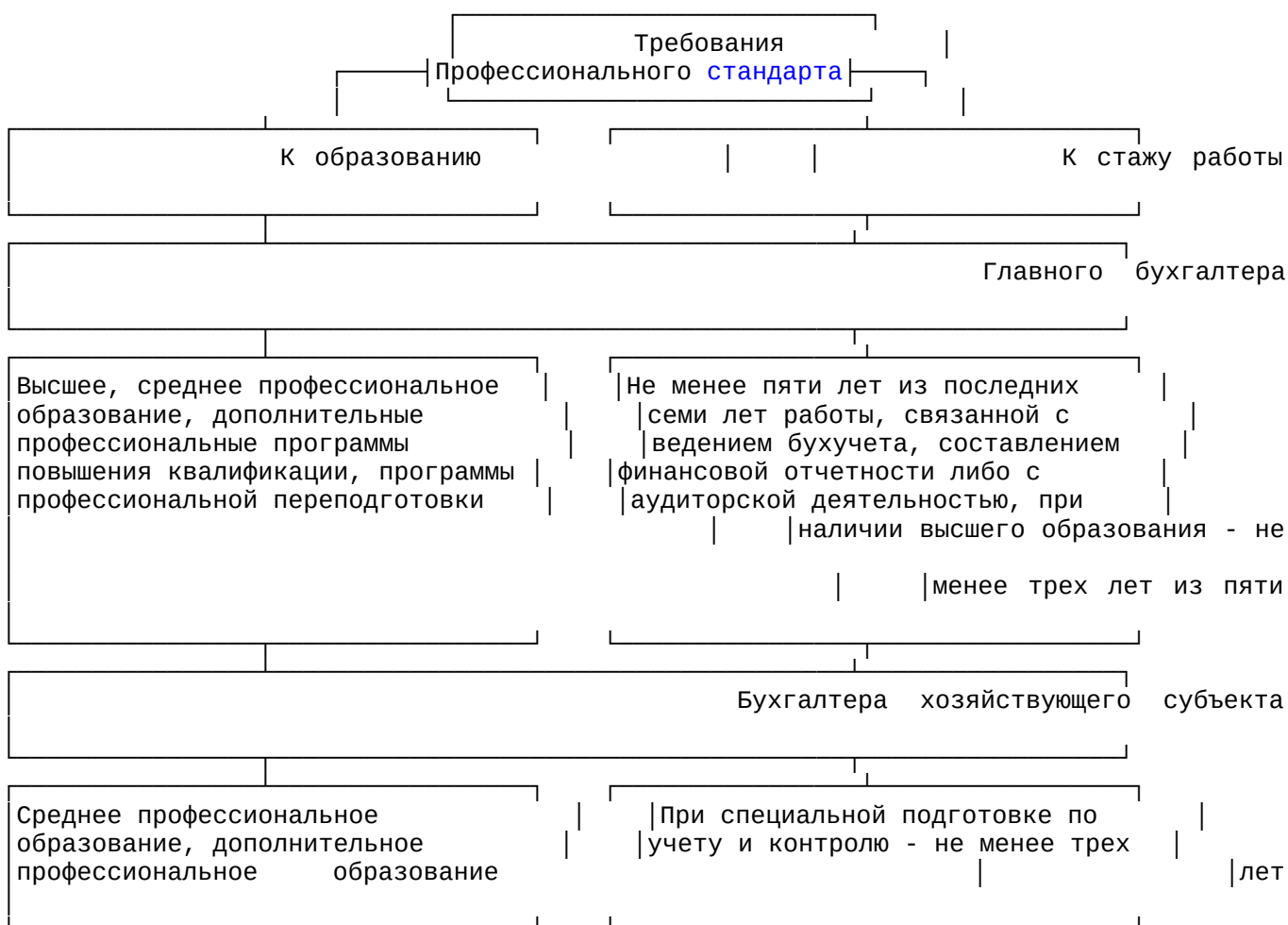
В качестве примера

Возьмем Профессиональный [стандарт](#) "Бухгалтер". В своей повседневной деятельности одним из организационно-базовых документов финансовый работник использует [Закон](#) о бухгалтерском учете. В нем установлены требования к главному бухгалтеру отдельных крупных компаний (открытых акционерных обществ, страховых организаций и негосударственных пенсионных фондов, акционерных инвестиционных фондов, управляющих компаний паевых инвестиционных фондов, иных экономических субъектов, ценные бумаги которых допущены к обращению на организованных торгах).

Предприятия связи могут быть в числе названных экономических субъектов, поэтому напомним основные требования к главному бухгалтеру:

- наличие высшего образования;
- наличие стажа работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее трех лет из последних пяти календарных лет, а при отсутствии высшего образования в области бухгалтерского учета и аудита - не менее пяти лет из последних семи календарных лет;
- отсутствие неснятой (непогашенной) судимости за преступления в сфере экономики.

В Профессиональном [стандарте](#) "Бухгалтер" также есть требования к образованию и наличию стажа работы, которые представим в таблице.



Если сравнить требования [Профстандарта](#) и [Закона](#) о бухгалтерском учете к главному бухгалтеру, то можно заметить, что они дублируют друг друга, особенно по стажу работы. Что касается образования, в [Законе](#) о бухгалтерском учете нет требования о прохождении главным бухгалтером программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки. А упоминание об этом в [Профессиональном стандарте](#) не делает данные требования обязательными. Можно сопоставить с требованиями к аудиторам: для них ежегодное прохождение курсов квалификации обязательно в силу прямого на то указания в [ст. 11 Закона об аудиторской деятельности <2>](#).

<2> Федеральный [закон](#) от 30.12.2008 N 307-ФЗ.

Но бухгалтер - не аудитор, у него свой нормативный акт, в котором сказано, что помимо основных к главному бухгалтеру могут устанавливаться дополнительные требования иными федеральными законами. И таким, по мнению автора, как раз можно считать упомянутый выше Федеральный [закон](#) N 122-ФЗ. Он расширяет сферу квалификационных требований к финансовому персоналу до иных нормативных правовых актов РФ. В этой роли могут выступить постановления Правительства РФ.

Как указано в названном выше Законе ([ст. 4](#)), данный орган власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать особенности использования профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых

находятся в государственной или муниципальной собственности.

Пока Правительство РФ инициативу в данном направлении не проявляло, но все может измениться, и отдельные требования профессиональных стандартов могут стать обязательными для применения работодателями и работниками. Причем с учетом профстандартов к специалистам в сфере связи обязать применять отдельные их требования могут нормативные акты регулятора в этой отрасли (Минкомсвязи). Они вполне могут относиться к тем иным "обязывающим" применять профстандарты правовым актам, о которых сказано в Федеральном законе N 122-ФЗ.

Если сотрудник не отвечает требованиям профстандарта

Это не означает, что работодатель может уволить такого работника. В Трудовом кодексе нет основания для расторжения трудового договора в данном случае. Если сотрудник добросовестно исполняет свои обязанности, то уволить его нельзя. Работодатель имеет право расторгнуть договор при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Для примера возьмем начинающего бухгалтера, у которого нет даже опыта работы. Профессиональный стандарт требует от него стажа работы не менее трех лет. Как выполнить данное требование? За ответом обратимся к Письму Минтруда от 12.01.2016 N 14-3/В-3. В нем сказано, что Профессиональным стандартом установлены минимальные требования к бухгалтеру, в том числе к начинающему: среднее специальное образование по направлению подготовки "Экономика и управление"; в случае отсутствия профильного образования - наличие дополнительного профессионального образования по специальным программам и опыт работы не менее трех лет в области учета и контроля, например помощником бухгалтера. Следовательно, наличие дополнительного профессионального образования по специальным программам и опыт работы не менее трех лет - требования, предъявляемые к соискателям, не имеющим профильного образования. Если такое образование есть, начинающий бухгалтер может потихоньку наработать стаж для перехода на более высокий уровень главного бухгалтера.

Для полноты картины добавим. Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих предусмотрено, что лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы <3>. Этим исключением подтверждается возможность отступления от требований профессионального стандарта, равно как и сам добровольный характер его применения.

<3> Письмо Роструда от 30.04.2008 N 1028-с.

* * *

Итак, профстандарты, наряду с Едиными тарифно-квалификационными и Едиными квалификационными справочниками, могут быть ориентирами для работодателя при определении трудовых функций работников и их профессиональной квалификации в различных вопросах трудовых отношений. Причем сейчас названные стандарты носят рекомендательный характер, но не исключено, что впоследствии при дополнении нормативной базы отдельные нормы профессиональных стандартов станут обязательными к применению требованиями для работника и работодателя.

Л.Г.Лукинова
Эксперт журнала
"Услуги связи:
бухгалтерский учет
и налогообложение"

Подписано в печать

10.03.2016
