



КонсультантПлюс

Статья: Просто... о профстандартах
(Мухин В.)
("Информационный бюллетень "Экспресс-
бухгалтерия", 2016, N 16)

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)

www.consultant.ru

Дата сохранения: 29.01.2021

"Информационный бюллетень "Экспресс-бухгалтерия", 2016, N 16

ПРОСТО... О ПРОФСТАНДАРТАХ

Одной из важнейших "кадровых" новаций 2016 г. является вступление в силу новоиспеченной [ст. 195.3](#) Трудового кодекса, регламентирующей порядок применения профессиональных стандартов. Проблема в том, что данная [норма](#) содержит отсылочные положения, в результате чего не очень понятно, кто и как эти профстандарты должен применять. А неопределенность, как известно, пугает и даже порождает слухи, будто идея нововведения состоит в том, чтобы вообще запретить работу не по специальности. Видимо, именно поэтому представители Минтруда решили заблаговременно прояснить ситуацию, расставив, как говорится, все точки над "i".

Понятие "профессиональный стандарт" расшифровано в [ст. 195.1](#) Трудового кодекса. Под таковым понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. В свою очередь, квалификация работника - это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

[Правила](#) разработки, утверждения и применения профстандартов приведены в Постановлении Правительства от 22 января 2013 г. N 23. [Пунктом 25](#) Правил в настоящее время определены три группы пользователей профстандартов:

1) работодатели. Ими профстандарты применяются 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;

2) образовательные организации профессионального образования. Очевидно, что таким организациям профстандарты нужны для разработки образовательных программ;

3) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Надо сказать, что Минтруд утвердил уже довольно много профстандартов и ведет их реестр ([п. 7](#) Правил). Данный реестр размещен на сайтах программно-аппаратного комплекса "Профессиональные стандарты" (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда. Здесь же можно найти информацию в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке профстандартах.

До сих пор применение утвержденных Минтрудом профстандартов носило рекомендательный характер. Ситуация меняется с 1 июля 2016 г. - с этого момента вступает в силу [ст. 195.3](#) ТК, регламентирующая порядок применения профстандартов. В этой связи возникает вполне резонный вопрос: являются ли профстандарты обязательными к применению? Ответ на этот и другие вопросы, связанные с применением профстандартов, дали представители Минтруда в Информационном сообщении от 10 апреля 2016 г.

Обязанность или право?

В первую очередь стоит выделить, пожалуй, самый важный вопрос, касающийся обязательности применения профстандартов. Согласно разъяснениям чиновников ТК устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- согласно [ч. 2 ст. 57](#) ТК наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление

компенсаций и льгот либо наличие ограничений. Аналогичное разъяснение чиновники давали и ранее (см. [Информацию](#) Минтруда от 10 февраля 2016 г.);

- согласно [ст. 195.3](#) ТК требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Представители Минтруда особо подчеркивают, что обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных [ст. ст. 57 и 195.3](#) ТК, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя. В других случаях требования, закрепленные в профстандартах, носят рекомендательный характер.

Совместимость с Квалификационными справочниками

Еще один вопрос связан с тем, что не совсем понятно, на какие критерии должен ориентироваться работодатель, если существующие на сегодняшний день Квалификационные справочники (утв. [Постановлением](#) Правительства от 31 октября 2002 г. N 787) и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации? Представители Минтруда решают этот вопрос просто. По мнению чиновников, работодатель в подобных ситуациях вправе сам решить, какой из названных нормативных актов использовать, если иное прямо не установлено законом или иным нормативным актом.

Необходимо отметить, что в перспективе Квалификационные справочники планируется упразднить. Правда, по словам чиновников, это произойдет еще не скоро.

Несоответствие стандарту

Не менее важным является вопрос: что будет, если сотрудник не соответствует требованиям, установленным профстандартами? Например, у него не совсем то образование или не хватает стажа работы...

В подобных ситуациях события могут развиваться по-разному. Однако в любом случае только выявленное несоответствие не может служить основанием для увольнения работника. Более того, как указывают представители Минтруда, объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Однако даже в этих случаях согласно [ст. 74](#) ТК изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со [ст. ст. 72, 72.1](#) ТК только на основе допсоглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Таким образом, остается либо отправить сотрудника на обучение, либо по итогам аттестации подтвердить его квалификацию, либо уволить.

"Сверхстандартный" объем работ

В завершение отметим, что на практике вполне может сложиться ситуация, когда круг обязанностей работника, занимающего ту или иную должность, значительно шире, чем описано в соответствующем профстандарте. Вправе ли в этом случае сотрудник требовать доплату за совмещение профессий? Как следует из разъяснений представителей Минтруда, этот вопрос не связан с применением профстандарта; они ссылаются на положения [ст. 151](#) ТК, в которой говорится об оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. А это по факту означает, что если сотрудник выполняет работу, объем которой прописан в трудовом договоре, то и доплачивать ему не за что.

В.Мухин

Подписано в печать

25.04.2016
