



СЛУЧАИ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

М.М. ХАРИТОНОВ

Харитонов Михаил Михайлович, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета (г. Санкт-Петербург).

Автор анализирует четыре случая обязательности профессиональных стандартов, логику законодателя, в силу которой стандарты являются обязательными. Доказывается, что широко распространенное мнение о том, что с 1 июля 2016 г. все профстандарты стали обязательны для работодателей, ошибочно, и рассматриваются причины этой ошибки. Ставится вопрос о соотношении формирующейся в России системы профессиональных квалификаций и права работодателя на проверку и оценку деловых качеств работника.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, управление персоналом, кадровое делопроизводство.

The cases in which professional standards are mandatory for employers

M.M. Kharitonov

Kharitonov M.M., St. Petersburg, St. Petersburg State University.

The author analyzes four cases, in which we can speak about the mandatory nature of professional standards, and the legislator's logic, according to which these standards are mandatory. He proves that the widely held belief that all professional standards have become mandatory for employers since 1 July 2016 is incorrect and examines the reasons of such mistake. The article also raises the question on how the forming professional qualification system in Russia relates to the employer's right to inspect and evaluate the business qualities of an employee.

Key words: professional standards, human resources management, personnel workflow.

1 июля 2016 г. вступили в силу положения Федерального [закона](#) от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ, которые внесли изменения в систему профессиональных стандартов как структурный элемент организации управления персоналом на предприятии. Профессиональные стандарты не стали для российских работодателей чем-то новым и неизвестным (впервые в [ТК РФ](#) они были введены Федеральным [законом](#) от 3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ), однако законодательные новеллы поставили перед ними новые вопросы, ответы на которые желательно получить до того, как начнет применяться новая система.

Главная проблема, которая в настоящее время беспокоит хозяйствующих субъектов, - это проблема обязательности профессиональных стандартов при управлении персоналом. Изначально идеологи системы профессиональных стандартов рассматривали их как многофункциональные нормативные документы, предназначенные:

1) для оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;

2) формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также разработки учебно-методических материалов к этим программам;

3) решения широкого круга задач в области управления персоналом, таких как: а) разработка стандартов предприятия; б) разработка систем мотивации и стимулирования персонала; в) разработка должностных инструкций; г) тарификация должностей и профессий; д) отбор, подбор и аттестация персонала; е) планирование карьеры работников;

4) проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и др.) <1>.

<1> Положение о профессиональном стандарте: утв. распоряжением президента Российского союза промышленников и предпринимателей от 28 июня 2007 г. N РП-46. Цит. по: Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. **Профессиональные стандарты: прошлое и будущее национальной системы компетенций и перспективы для торговли** // Торговое право. 2012. N 11.

Применительно к кадровому делопроизводству это означает, что внедрение профессиональных стандартов на конкретном предприятии может в зависимости от ситуации потребовать:

- а) изменения текста трудовых договоров;
- б) оформления соглашений о совмещении профессий (должностей);
- в) изменения должностных инструкций;

г) принятия или изменения иных локальных нормативных актов (правил внутреннего трудового распорядка, положений об оплате труда, премировании, аттестации сотрудников и т.д.).

При этом публичная власть основную пользу профессиональных стандартов видела в том, что они будут способствовать "сближению рынка образовательных услуг и рынка труда, устранению профессионально-квалификационных диспропорций спроса и предложения рабочей силы" <1>, т.е. окажутся тем долгожданным "мостиком" между системой профессионального образования и реальными потребностями бизнеса.

<1> Приветствие президента Российского союза промышленников и предпринимателей, председателя Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям Александра Николаевича Шохина на Всероссийском форуме "Национальная система квалификаций России. Практические шаги системных изменений" (Москва, 10 декабря 2015 г.). URL: https://www.dropbox.com/s/ixdso52u080gwuo/sbornik_nspk_dec2015_disc.pdf?dl=0.

Возможность достижения указанной цели вызывает серьезные сомнения, так как средство для этого выбрано явно негодное. Однако знание данной цели может помочь понять логику системы профессиональных стандартов: они изначально разрабатывались в помощь бизнесу, что по общему правилу означает добровольность следования системе стандартов со стороны работодателей, несмотря на то что они утверждаются нормативными актами органа государственной власти - Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Императивный характер профессиональные стандарты приобретают только тогда, когда с их помощью реализуются публичные функции. Это происходит в следующих случаях.

1. Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ если в соответствии с данным **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.

Компенсации, льготы и ограничения, о которых идет речь в данной статье, регламентируются, как правило, нормами трудового и (или) пенсионного законодательства и могут быть связаны с характером и условиями труда (например, льготы по пенсионному обеспечению для лиц, занятых на вредных и тяжелых

работах), психофизиологическими особенностями организма (например, ограничение применения труда женщин и несовершеннолетних на тяжелых работах), природно-климатическими условиями (например, льготы для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей). Обычно упомянутые компенсации, льготы, ограничения устанавливаются из соображений защиты самого работника, но иногда - из соображений защиты интересов третьих лиц (например, ограничение на занятие определенными профессиями, если у работника нет соответствующего образования).

Логика здесь проста и понятна. Раз государство считает определенные профессии публично значимыми настолько, что их представителям нужно предоставить специальные права или возложить на них специальные обязанности, невыполнение которых порождает ограничения на допуск к профессии, то у работодателя не получится безнаказанно избежать этого специального регулирования, всего лишь "переименовав" должность (профессию, специальность) сотрудника. Объяснить предписание ч. 3 ст. 57 ТК РФ можно только частично - необходимостью защиты интересов третьих лиц, однако по причине сложности разграничения случаев обязательности профстандартов в данном аспекте закон установил это требование в качестве общего.

Чтобы определить, нужно ли должность (профессию, специальность) называть так же, как в профессиональном стандарте, едином квалификационном справочнике (ЕКС) или едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС), следует выяснить, совпадает или не совпадает работа, выполняемая по должности, с тем, что указано в профстандарте (ЕКС, ЕТКС). Сделать это можно, только сравнив содержание раздела "Функциональные обязанности" должностной инструкции работника (либо иного аналогичного раздела инструкции или трудового договора с работником, если должностные или рабочие обязанности определены в нем) с содержанием соответствующего раздела профстандарта (ЕКС, ЕТКС) (в профстандарте этот раздел называется "Трудовые действия"). В случае совпадения их содержания должны совпадать и наименования должностей (профессий, специальностей). Это требование в законе прямо не названо, но подразумевается, так как в противном случае работодатель мог бы недобросовестно обеспечивать получение сотрудником компенсаций или льгот либо требовать от него соблюдения ограничений.

Таким образом, в рассматриваемом случае в профстандарте (ЕКС, ЕТКС) и должностной инструкции (трудовом договоре, штатном расписании) должны совпадать не только название должности (профессии, специальности), но и описание должностных (рабочих) обязанностей сотрудника.

Может возникнуть вопрос о том, как быть, если наименование должности (профессии, специальности) в профстандарте и ЕКС (ЕТКС) отличаются. В целом стандарты либо повторяют наименования должностей и профессий, приведенные в ЕКС или ЕТКС (во всяком случае в самом стандарте всегда указывается, как трудовая функция, описываемая в стандарте, именуется в ЕКС или ЕТКС, если этот справочник для нее есть), либо закрепляют названия новых должностей (профессий, специальностей), которые не включены в ЕКС (ЕТКС). Вообще же распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. N 487-р был утвержден комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы, которым предусматривается поэтапная замена единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональными стандартами. Это подразумевает, что при конкуренции профстандарта и ЕКС (ЕТКС) нужно применять стандарт (к тому же формально-юридически это более поздний нормативный акт).

2. В силу ч. 8 ст. 143 ТК РФ при установлении тарифной системы оплаты труда тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

В соответствии с п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (утверждены Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23) профессиональные стандарты применялись 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. Он утратил силу 1 июля 2016 г. на основании

Постановления Правительства РФ от 13 мая 2016 г. N 406. Однако отмена данного **пункта** не означает запрета для работодателя продолжать применять профстандарты в указанных в нем аспектах.

Как именно должны в данном случае применяться стандарты, законодательство прямо не указывает, но этот пробел легко восполнить, если обратиться к **ч. 1 ст. 132** ТК РФ, в соответствии с которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и **ч. 2 ст. 195.1** ТК РФ, согласно которой профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Таким образом, размер заработной платы работников в системе оплаты труда не должен противоречить их иерархии в рамках одного стандарта: более квалифицированный работник или работник, выполняющий более широкий объем трудовых действий, не может получать столько же или меньше, чем работник, уступающий ему по данным параметрам <1>.

<1> На данное обстоятельство уже обращалось внимание в литературе. См., например: Митрофанова В.В. Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. N 11.

Логика законодателя здесь также проста и понятна: таким образом он хочет обеспечить реализацию конституционного права граждан на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (**ч. 3 ст. 37** Конституции Российской Федерации).

3. **Статья 195.3** ТК РФ закрепляет следующее: "Если настоящим **Кодексом**, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с **частью первой настоящей статьи**, 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.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов".

Специалисты по кадровому делопроизводству и управлению персоналом часто утверждают, что в связи с данной нормой с 1 июля 2016 г. все профстандарты стали обязательны для работодателей. Это ошибка, основанная на неправильном толковании закона.

Часть 1 ст. 195.3 ТК РФ предусматривает обязательность профстандартов в части требований к квалификации только тогда, когда последние установлены **ТК РФ**, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом словосочетание "иные нормативные правовые акты Российской Федерации" **в данном случае** не включает в себя профессиональные стандарты (хотя формально они утверждаются приказами Минтруда РФ, т.е. федеральными нормативными правовыми актами). Поскольку каждый стандарт содержит указание на квалификацию работника (т.е. указание на уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), то иное понимание **ч. 1 ст. 195.1** ТК РФ приводило бы к тому, что все профстандарты были бы обязательны. Однако это сделало бы бессмысленной **ч. 2 ст. 195.3** ТК.

Системное толкование законодательства позволяет прийти к следующим выводам:

1) если **ТК РФ**, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации (помимо самого профессионального стандарта) установлены требования к квалификации, то

конкретный стандарт в части требований к квалификации является обязательным;

2) если ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации (помимо самого профессионального стандарта) не установлены требования к квалификации, то конкретный стандарт используется работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда в части требований к квалификации, иными словами, здесь профессиональный стандарт, на наш взгляд, будет играть такую же роль, какую для коммерческих организаций сейчас играют ЕКС и ЕТКС.

ТК РФ в нормах, посвященных профессиональным стандартам, определяет квалификацию как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Поэтому в рассматриваемом случае в должностной инструкции лучше воспроизводить не только требования к уровню образования и опыту практической работы, закрепленные в стандарте, но и положения таких его разделов, как "Необходимые умения" и "Необходимые знания".

Хотя профессиональный стандарт формально обязателен только в части требований к квалификации, он одновременно обязателен и в части наименования должности и перечня функциональных обязанностей ("трудовых действий" по терминологии стандартов), так как, по сути, здесь мы имеем дело с вариацией первого из рассмотренных нами случаев.

В ситуации, когда профессиональный стандарт не обязателен, но применяется в качестве основы для определения требований к квалификации работников, лучше его тоже по возможности полностью воспроизводить в должностной инструкции, чтобы избежать лишних и ненужных пререканий с инспекцией труда (как именно ее представители будут толковать закон, сейчас сказать трудно, так как устойчивой и подробной правоприменительной практики пока не сложилось).

В ситуации, когда требования к уровню образования, закрепленные законодательством, и требования к уровню образования, установленные конкретным профессиональным стандартом, **качественно не совпадают** (законодатель не предусмотрел решения этого вопроса), целесообразно ориентироваться на более высокие требования.

Даже "обязательный" профессиональный стандарт не означает, что работодатель не может установить дополнительные требования к квалификации работника с учетом специфики деятельности предприятия (например, знание английского языка), поскольку в этом случае стандарт представляет собой "обязательный минимум" требований.

4. В соответствии со [ст. 60](#) ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных данным [Кодексом](#) и иными федеральными законами.

В силу [ст. 60.1](#) ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Согласно [ст. 60.2](#) ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Пока неясно, по какому пути пойдет практика, но есть вероятность, что профессиональные стандарты будут активно использоваться для применения данных статей. Иными словами, если работодатель в должностную инструкцию работника включит трудовые действия, формально относящиеся к другому профессиональному стандарту, то в этом могут усмотреть нарушение закона, а именно попытку обхода норм о совмещении или совместительстве. Поэтому лучше избегать подобных ситуаций.

Кроме того, необходимо учитывать, что в настоящее время в Российской Федерации формируется

"сеть независимых центров профессиональных квалификаций" (см. [распоряжение](#) Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 881-р) для того, чтобы любое лицо могло получить свидетельство о том, что оно обладает профессиональной квалификацией в соответствии с конкретным профессиональным стандартом. В перспективе это может породить проблему соотношения права лица на получение работы при наличии у него данного свидетельства и права работодателя на проверку деловых качеств соискателя при приеме на работу и проведении аттестации сотрудников. Простой пример: как быть, если аттестацию на предприятии работник не прошел, но у него есть свидетельство, подтверждающее его соответствие профессиональному стандарту? Федерального закона, который давал бы четкий ответ на этот и другие вопросы, на данный момент нет.

Разумеется, это далеко не полный перечень спорных и интересных нюансов, возникающих в связи с применением системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации. Надеемся, что данная статья будет способствовать их обсуждению и решению.

Список литературы

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

Приветствие президента Российского союза промышленников и предпринимателей, председателя Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям Александра Николаевича Шохина на Всероссийском форуме "Национальная система квалификаций России. Практические шаги системных изменений" (Москва, 10 декабря 2015 г.). URL: https://www.dropbox.com/s/ixdso52u080gwuo/sbornik_nspk_dec2015_disc.pdf?dl=0.

Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. [Профессиональные стандарты](#): прошлое и будущее национальной системы компетенций и перспективы для торговли // Торговое право. 2012. N 11.

References

Mitrofanova V.V. Professional'nye standarty: priem na rabotu, perevod, attestaciya i oplata // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. 2015. N 11.

Privetstvie prezidenta Rossijskogo soyuza promyshlennikov i predprinimatelej, predsedatelya Nacional'nogo soveta pri Prezidente Rossijskoj Federacii po professional'nyh kvalifikacijam Aleksandra Nikolaevicha Shoxina na Vserossijskom форуме "Nacional'naya sistema kvalifikacij Rossii. Prakticheskie shagi sistemnyx izmenenij" (Moskva, 10 dekabrya 2015 g.). URL: https://www.dropbox.com/s/ixdso52u080gwuo/sbornik_nspk_dec2015_disc.pdf?dl=0.

Shhur D.L., Shhur-Truxanovich L.V. Professional'nye standarty: proshloe i budushhee nacional'noj sistemy kompetencij i perspektivy dlya trgovli // Torgovoe pravo. 2012. N 11.