

1. В чем смысл профстандартов и в чем их отличие от квалификационных требований, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике ?

Понятия «квалификация работника» и «профессиональный стандарт» определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. В свою очередь, профессиональные стандарты – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Такое определение дает ч.2 ст.195.1 Трудового кодекса. Это новое понятие, внесенное в Трудовой кодекс только в конце 2012 года. Необходимость введения профстандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Эти особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования. И при этом они опираются не на образовательные программы, а на реальный опыт трудовой деятельности соответствующих специалистов. То есть получается, что профстандарт стоит ближе к реальности. Вот поэтому перед принятием профстандартов на государственном уровне вновь принимаемые стандарты проходят детальное обсуждение в профессиональных сообществах. Ранее в законодательстве отсутствовало понятие профессионального стандарта, и это затрудняло разработку и реализацию профессиональных стандартов на практике. Ориентируясь на установленные требования, работодатель сможет формировать кадровую политику, проводить обучение и аттестацию персонала, присваивать тарифные разряды, устанавливать систему оплаты труда и т.д .

2. Каковы цели и задачи введения профстандартов?

Основной целью принятия профстандартов является более детальное урегулирование трудовых правоотношений и актуализация устаревшей нормативной базы. Действующие квалификационные справочники должностей не отвечают современным требованиям, поскольку многие перечисленные в них профессии не применяются, а многие востребованные профессии в них и вовсе не закреплены.

При этом приведение квалификационных справочников должностей в соответствие с современными требованиями нецелесообразно. Таким образом, профессиональные стандарты — это более удобный и детализированный инструмент, определяющий минимальные требования к квалификации работников для занимаемой должности. Новые профессиональные стандарты призваны полностью заменить имеющуюся нормативную базу.

В связи с этим возникают вполне резонные вопросы: обязательно ли применять профстандарты? Каковы нюансы их применения? Как учитываются профессиональные стандарты при разработке должностных инструкций и установлении оплаты труда? Правила разработки, утверждения и применения профстандартов утверждены постановлением Правительства России от 22 января 2013 г. № 23.

3. В каких случаях применяются профстандарты?

Понятие профстандарта как характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, было введено в ТК РФ Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ. При этом Правительство РФ своим постановлением от 22 января 2013 г. № 23 утвердило правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

В частности, документом предусмотрено три ключевых направления применения профстандартов: 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; при разработке профессиональных образовательных программ; при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Профстандарты обязательны в случае, когда к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены требования Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. К примеру, Закон о бухучете устанавливает ряд требований, в частности, к бухгалтеру страховой организации. Он должен иметь высшее образование, стаж работы, связанной с ведением бухучета, составлением бухотчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее трех и т.д.

Следовательно, страховые компании с 1 июля 2016 года обязаны применять профстандарт «Бухгалтер» в отношении тех, работников, которые ведут

бухучет. При этом профстандарт применяется только в части требований Закона о бухучете.

4. Для кого профстандарты стали обязательными в 2016 году?

Первоначально планировалось сделать профстандарты обязательными для применения в государственных и муниципальных организациях. Этот законопроект о применении профстандартов был внесен на рассмотрение в Госдуму России в мае 2014 года. Однако в процессе обсуждения текст законопроекта о профстандартах был изменен.

В итоге с 1 июля 2016 года в Трудовом кодексе (ТК) появится ст. 195.3 "О порядке применения профстандартов". Министерство труда РФ утвердило 800 профессиональных стандартов, **до конца года их число доведут до 1000, а в течение двух лет разработчики планируют утвердить около 2000 профессиональных стандартов.** Под действие закона попадают все — исключений для коммерческих организаций, о которых говорилось на стадии обсуждения законопроекта, не будет. Соблюдать профессиональные стандарты обязаны и госучреждения, и коммерческие, и некоммерческие структуры и индивидуальные предприниматели.

5. Каким образом профстандарты повлияют на сферу образования?

Требования к профессиональным компетенциям, которые содержатся в образовательных стандартах, а также конкретные программы профессионального обучения предполагается формировать на основе соответствующих профстандартов (сейчас закон предусматривает необходимость учитывать положения соответствующих профстандартов при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования).

При этом будет необходимо в течение года с момента принятия соответствующего закона обновить уже принятые федеральные государственные образовательные стандарты и привести их в соответствие с профстандартами. Предполагается, что порядок разработки и утверждения профстандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в единых квалификационных справочниках работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профстандартах, установит Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В свою очередь, Минтруд России сможет давать разъяснения по вопросам применения профстандартов.

Таким образом должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие. Еще раз напомним, что согласно документу, поправки должны вступить в силу с 1 июля 2016 года.

6. Где можно найти информацию о профессиональных стандартах?

Профстандарты утверждает Минтруд России. Затем они проходят обязательную регистрацию в Минюсте России. Все профессиональные стандарты размещены в специальном реестре, который ведет Минтруд России (profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov).

Еще вопросы и ответы по профессиональным стандартам

Вашему вниманию — интервью с Митрофановой Валентиной Васильевной, заместителем Председателя Национального Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом при Национальном Совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, учредителем и директором «IPK Group», экспертом по вопросам трудового законодательства и реализации управленческих решений (г. Москва).

— Валентина Васильевна, и первый вопрос: правда ли, что с 1 июля 2016 года трудовая инспекция может оштрафовать, если предприятие не перейдет на профстандарт?

— Прежде всего, хочу уверить читателей: внедрение профстандартов с 1 июля 2016 года — не новость, а данность. Напомню, № 122-ФЗ был принят в мае 2015 года и вступает в действие с 1 июля 2016 года. То есть у нас с вами был целый год, чтобы привести свою работу в соответствие с требованиями профстандарта. Поэтому Минтруд сейчас в полной уверенности, что вся страна активно внедряет профстандарты. А с **1 июля 2016 года уже могут начаться санкции со стороны инспекции труда**, которая осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства. Ст. 195.2 и 195.3 ТК РФ говорят нам о том, что если в законе есть квалификационные требования, то применение профстандарта в части этих требований обязательно для каждого работодателя. И здесь нет ни для кого никаких исключений. Кстати говоря, профстандарты внедряются для того, чтобы впоследствии были разработаны образовательные программы, по которым вузы начнут выпускать будущих работников.

Вообще сейчас в практике внедрения профстандартов основная проблема — то, что реестр профстандартов ведется по алфавиту и при этом сам профстандарт — это не должность, а профессия, а работодатели ищут в реестре похожую должность. Мы должны понять, что профстандарт — это не должность и не профессия. Профстандарт — это область деятельности. Например, нас интересует бухгалтер. Тут все просто — профстандарт так и

называется «Бухгалтер». Нас интересует «Инженер по охране труда». Его мы найдем в профстандарте «Специалист по охране труда». Нас интересует директор по персоналу — он находится здесь: «Специалист в области управления персоналом». То есть название стандарта не есть название должности. Недавно мы искали профстандарт для мастера строительной компании. В итоге нашли его тут: «Специалист по организации строительства». Мы помним, с мая 2013 года у нас нет должности «Инженер по охране труда». Вместо него — «Специалист по охране труда».

Если нужный профстандарт не принят, вы руководствуетесь ЕТКС. Вообще название должностей зависит от того, есть ли ограничения. Если позиции в квалификационном справочнике нет, а профстандарт выходит на «новые» профессии, например «Коуч», тогда называем по профстандарту. Ст. 57 ч. 2 ТК РФ определяет понятие трудовой функции. Трудовая функция — это название должности, профессии плюс конкретный вид поручаемой работнику работы. В трудовом договоре в обязательном порядке должны быть прописаны название должности, профессии и конкретный вид работ. Если есть компенсации и льготы, либо другие ограничения, тогда название профессии и должности берем в соответствие с квалификационным справочником или профстандартом.

— **Итак, профстандарт: с чего начать?**

— Прежде всего, вы должны открыть свое штатное расписание, а также **реестр утвержденных профстандартов** на сайте Минтруда. И далее искать соответствующий профстандарт под каждую должность вашего штатного расписания. Например, для «айтишников» в области информационных технологий более 27 профстандартов. На вашего внутреннего «айтишника» может ни один стандарт не подойти. Надо открывать и смотреть. Также вы должны иметь четкое представление, по каким профессиям и должностям уже есть профстандарты, и понять, когда будет принят интересующий вас профстандарт. Далее вы должны сверить кадровые документы: штатное расписание, трудовой договор, должностную инструкцию. Начинаем сверять с названием должностей, предложенных внутри стандарта. Ст. 57 ТК РФ говорит нам о том, что если законодательно нет компенсации и льготы или ограничений, то название должности, профессии может брать свое.

Сейчас много [отраслевых стандартов по «вредникам»](#), по производству. Итак, мы видим в нашем штатном расписании, например, «Инженер по охране труда». Открываем название должностей в профстандарте, это раздел № 3, и видим название, предложенное профстандартом, «Специалист в области охраны труда». А у нас в штатном — инженер. Что делать? Кстати, в ЕТКС найдете, как эта позиция называется, и сейчас у нас идеальная

ситуация, когда нет противоречий с квалификационным справочником. Ваши действия? Никаких вариантов с переименованием должности у нас нет. Мы вводим новую позицию «Специалист по охране труда», исключаем позицию «Инженер по охране труда» и переводим работника на позицию «Специалист по охране труда».

Какие документы вам понадобятся при переводе?

Письменное соглашение к трудовому договору и внесение записи в трудовую книжку работника, а также раздел 3 карточки Т-2. Что делать, если ваш инженер по охране труда ставит руки в боки и говорит: «Я инженером родился, инженером и умру!». Здесь нужно быть внимательным, так как ст. 74 ТК РФ не позволит нам уведомить работника за два месяца. Читаем ч. 1 ст. 74 ТК РФ: «Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в связи с изменениями организационного, технологического характера возможно, кроме трудовой функции». Это прямой запрет, т. е. закон запрещает принудительно менять человеку трудовую функцию. Что такое трудовая функция? Это название должности + вид поручаемой работы. Как поступить? Вы абсолютно спокойно исключаете позиции, которые не включены в ЕТКС, и либо добровольно переводите людей, либо прекращаете с ними трудовой договор по сокращению штата с предоставлением всех установленных законом гарантий и процедуры.

— **Если работник не соответствует профстандарту, что делать?** — Организовать обучение. Ст. 196 ТК РФ поясняет, что должен учить работодатель. По факту в статье нет прямой фразы о том, что обучение — за счет средств работодателя, но там указано, что работодатель организывает обучение. А это значит, что это прямая обязанность работодателя решить вопрос с обучением работников. Сейчас нужно смотреть, какие стандарты приняты, проверять работников, насколько они соответствуют им. Даже если у работодателя сегодня, условно говоря, нет средств на обучение, я рекомендую разрабатывать планы-графики на это обучение, чтобы при проведении проверки можно было говорить о том, что работодатель пытается это нарушение исправить. Не могу сказать, что это избавит от административной ответственности. Если работник не соответствует профстандарту, это в любом случае нарушение. И, тем не менее, поверьте мне, если компания демонстрирует готовность его исправить, у проверяющих будет уже другое отношение.

Если позиции есть в справочнике и в профстандарте, ориентируемся на профстандарт, потому что ЕТКС идет под профстандарт.

— Какие болевые точки ждут работников отдела кадров в 2016 году?

— В 2016 году их будет масса, начиная от «вредников», заканчивая профстандартами. В 2016 году появятся независимые центры оценки квалификации — соискатели начнут приходить к работодателю с сертификатами, в которых будет указано, что он соответствует определенным требованиям конкретного профессионального стандарта. У нас появятся независимые компании, куда можно будет обратиться для оценки своего профессионального уровня. Любой работник или соискатель может сдать экзамен на соответствие требованиям профстандарта и получить сертификат. Это аргументация для соискателей получить желаемое место, и если работодатель внутри себя не хочет проводить аттестацию рабочих мест, он может направить людей в такие независимые центры. Поэтому для работающих ничего не меняется, они как работали, так и будут работать.