



Общероссийское отраслевое объединение
работодателей "Союз работодателей
атомной промышленности, энергетики и
науки России"

**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
(МИНТРУД РОССИИ)

ул. Б. Ордынка, д. 24, Москва, 119017

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

11 ЯНВ 2016

№ 14-0/В-2

На № _____ от _____

Вход. № 88/16
29.01.2016г.

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение по вопросу применения профессиональных стандартов и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Трудовой кодекс Российской Федерации" (далее - Закон № 122-ФЗ) дополнен статьей 195.3 "Порядок применения профессиональных стандартов".

1. С учетом положений части первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс), если 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. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах, утвержденных приказами Минтруда России, требования к квалификации являются обязательными для применения работодателями и их невыполнение является нарушением трудового законодательства?

В соответствии с частью первой статьи 195.3 Кодекса, если 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.

Федеральный закон является нормативным правовым актом, который занимает главенствующее положение в иерархии нормативных актов Российской Федерации и обладает высшей юридической силой по сравнению с нормативными правовыми актами иных уровней. Нормативные правовые акты федеральных органов власти, в том числе Минтруда России, относятся к подзаконным и подчиняются актам Правительства Российской Федерации, обладающим более высокой юридической силой, а в конечном счете, законам.

Например, если в приказе Минтруда России указаны квалификационные требования, соответствующие положениям соответствующего федерального закона в определенной сфере, то в части квалификационных требований применяется профессиональный стандарт, в части неурегулированной профессиональным стандартом - федеральный закон.

Если же в приказе Минтруда России указаны квалификационные требования, отсутствующие в каких-либо федеральных законах, постановлениях Правительства Российской Федерации, в таком случае профессиональный стандарт является основным ориентиром для определения квалификационных требований.

2. Согласно абзаца третьего части 2 статьи 57 Кодекса, если в соответствии с 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.

Что в контексте данной нормы следует понимать под компенсациями, льготами и ограничениями?

Согласно части 2 статьи 57 Кодекса наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям). Например, предоставление сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого отпуска, право на досрочную пенсию в случае выполнения трудовых обязанностей во вредных и (или) опасных условиях труда, ограничения по допуску к работе с несовершеннолетними и т.д.

Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, при заключении трудового договора, заполнении трудовой книжки работника в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

3. Работник, не имеющий квалификации, указанной в профессиональном стандарте, вправе ли выполнять трудовую функцию? Учитывая, что профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, можно ли уволить работника, если по результатам аттестации будет выявлено его несоответствие профессиональному стандарту?

Согласно положениям статьи 195.3 Кодекса характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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.

Статьей 4 Закона № 122-ФЗ установлено право Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности.

Статьей 5 Закона № 122-ФЗ установлена дата вступления его в силу – 1 июля 2016 г.

В соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. № 970) 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.

Таким образом, для кадровых служб и работодателей иных организаций, кроме вышеуказанных, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

Работодатель с учетом специфики деятельности по соглашению сторон трудового договора в порядке, установленном статьей 72 Кодекса, может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональным стандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций и

трудовых действий из других обобщенных трудовых функций одного профессионального стандарта или трудовых функций из смежных профессиональных стандартов.

В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия допуска к работе, в том числе с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

В отдельных случаях работникам, не имеющим в рамках соответствующего профессионального стандарта необходимого уровня квалификации, может быть повышен уровень квалификации при условии получения ими требуемого уровня знаний и умений.

Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой работником работы.

В случае, если работодатель изменяет трудовую функцию работника в связи с введением профессионального стандарта, а также с целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе, работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе с учетом предусмотренных в соответствующем профессиональном стандарте требований к образованию (обучению), опыту практической работы, а также содержанию трудовых действий, наличию необходимых знаний и умений в соответствии с порядком проведения аттестации, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником (пункт 3 части первой статьи 81 Кодекса). При этом увольнение по данному основанию, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. Вправе ли или обязан работодатель отказать в приеме на работу лицу, которое не имеет документов об образовании, подтверждающих соответствие данного лица квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональном стандарте или в нем указанного опыта работы? Необходимо ли полное соответствие кандидата на ту или иную должность требованиям, перечисленным в трудовых функциях профессионального стандарта?

Как указано выше, для кадровых служб и работодателей иных организаций, кроме государственных внебюджетных фондов Российской Федерации,

государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, в отношении которых Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений будут определены особенности применения профессиональных стандартов в частим их обязательных требований, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт содержат различные требования к квалификации, какими документами пользоваться?

С точки зрения юридической практики применению подлежат нормативные правовые акты с более поздней датой утверждения.

Ранее принятые нормативные правовые акты могут применяться по вопросам, которые не нашли отражения в новых нормативных правовых актах.

В соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации от 9 декабря 2013 г. № Пр-3050 утвержден Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р), которым предусмотрена подготовка предложений о поэтапной замене Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на профессиональные стандарты, утвержденные в установленном порядке.

Директор Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства



М.С. Маслова