

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 апреля 2016 г. N 14-0/10/B-2253

В Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с вступлением в силу с 1 июля 2016 г. **Федерального закона** от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" поступают многочисленные вопросы организаций и граждан по применению профессиональных стандартов.

Минтрудом России подготовлены **ответы** на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов и размещены на официальном сайте Минтруда России в системе Интернет.

Направляем данные материалы для организации разъяснительной работы. Минтруд России готов принять участие в данной работе, в том числе, в формате вебинаров.

Приложение: на 6 л. в 1 экз.

Л.Ю. Ельцова

Информация Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам применения профессиональных стандартов

1. Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

2. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться?

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с **постановлением** Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в **Справочнике** востребованных на рынке труда, новых и

перспективных профессий (в редакции [приказа](#) Минтруда России от 10 февраля 2016 г. N 46).

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23.

3. Где можно ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов? Как узнавать о планах разработки (актуализации) профессиональных стандартов, о внесении изменений в профессиональные стандарты или принятии новых профессиональных стандартов?

Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах программно-аппаратного комплекса "Профессиональные стандарты" (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) (<http://profstandart.rosmintrud.ru/>) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>) (<http://vet-bc.ru/>). На этих же ресурсах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации.

4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?

Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) профессиональные стандарты применяются "в качестве основы для определения требований к квалификации работников". Каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких - снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязательным профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в

следующих случаях:

согласно части второй **статьи 57** ТК РФ 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 РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно **статье 195.3** ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных **статьями 57** и **195.3** ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

8. Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, 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 требования являются обязательными для применения?

Согласно **статье 195.3** ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.

При применении вышеуказанного положения **статьи 195.3** ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в

трудо­вом до­гово­ре/дол­жност­ной ин­струк­ции ра­бот­ни­ка в пол­ном объ­еме или мо­гут бы­ть ка­кие-ли­бо до­пу­ще­ния?

Ра­бо­то­да­тель оп­ре­де­ля­ет со­дер­жа­ние тру­до­во­го до­гово­ра с уче­том **статьи 57** ТК РФ и дол­жност­ные обя­зан­но­сти ра­бот­ни­ков. При э­том про­фес­си­о­наль­ный стан­дарт мо­жет бы­ть при­ме­нен как ре­ко­мен­да­тель­ный ме­то­ди­че­ский до­ку­мент, кро­ме со­дер­жа­щих­ся в нем тре­бо­ва­ний, пре­дус­мо­т­рен­ных ТК РФ, дру­ги­ми фе­де­раль­ны­ми за­ко­на­ми, ины­ми нор­ма­тив­ны­ми пра­во­вы­ми ак­та­ми Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции.

Ра­бо­то­да­тель при­ме­ня­ет про­фес­си­о­наль­ные стан­дар­ты для оп­ре­де­ле­ния по­треб­но­сти в ра­бот­ни­ках с оп­ре­де­лен­ным уров­нем ква­ли­фи­ка­ции, пра­виль­но­го под­бо­ра и рас­став­ки ка­дров, ра­ци­о­наль­но­го раз­де­ле­ния и ор­га­ни­за­ции тру­да, раз­гра­ни­че­ния функ­ций, пол­но­мо­чий и от­вет­ствен­но­сти ме­жду ка­те­го­ри­я­ми ра­бот­ни­ков, оп­ре­де­ле­ния тру­до­вых обя­зан­но­стей ра­бот­ни­ков с уче­том осо­бен­но­стей при­ме­ня­е­мых тех­но­ло­гий, ор­га­ни­за­ции под­го­тов­ки (про­фес­си­о­наль­ное об­ра­зо­ва­ние и про­фес­си­о­наль­ное об­уче­ние) и до­пол­ни­тель­но­го про­фес­си­о­наль­но­го об­ра­зо­ва­ния ра­бот­ни­ков, ор­га­ни­за­ции тру­да, ус­та­но­в­ле­ния сис­тем оп­ла­ты тру­да.

По во­про­сам, воз­ни­ка­ю­щим на прак­ти­ке в свя­зи с вне­дре­ни­ем про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тов, сле­ду­ет от­ме­тить, что от­вет­ствен­ность и пол­но­мо­чия по при­ня­тию ка­дровых ре­ше­ний яв­ля­ют­ся пол­но­мо­чия­ми ра­бо­то­да­те­лей.

10. Мо­гут ли обя­зан­но­сти ра­бот­ни­ков, тре­бо­ва­ния к об­ра­зо­ва­нию и ста­жу, из­ме­нить­ся ав­то­ма­ти­че­ски в свя­зи с при­ня­ти­ем про­фес­си­о­наль­но­го стан­дар­та? Мо­жет ли бы­ть рас­торг­нут тру­до­вой до­гово­р с ра­бот­ни­ком, е­сли е­го уров­ень об­ра­зо­ва­ния или ста­ж ра­боты не со­от­вет­ст­ву­ет ука­зан­ным в про­фес­си­о­наль­ном стан­дар­те? Уво­лить е­го (е­сли он от­ка­зы­ва­ет­ся про­хо­дить об­уче­ние)? В ТК РФ нет та­ко­го ос­но­ва­ния.

Обя­зан­но­сти ра­бот­ни­ков из­ме­нять­ся ав­то­ма­ти­че­ски в свя­зи с при­ня­ти­ем про­фес­си­о­наль­но­го стан­дар­та не мо­гут.

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), и да­же в э­ти­х слу­чаях со­глас­но **статье 74** ТК РФ из­ме­не­ние тру­до­вой функ­ции ра­бот­ни­ка по и­ни­ци­а­ти­ве ра­бо­то­да­те­ля не до­пус­ка­ет­ся. Оно мо­жет осу­ществ­лять­ся в со­от­вет­ст­вии со **статьями 72, 72.1** ТК РФ на ос­но­ве со­гла­ше­ния ме­жду ра­бот­ни­ком и ра­бо­то­да­те­лем об из­ме­не­нии оп­ре­де­лен­ных сто­ро­на­ми ус­ло­вий тру­до­во­го до­гово­ра.

По во­про­сам со­от­вет­ст­вия ра­бот­ни­ков тре­бо­ва­ни­ям к об­ра­зо­ва­нию и ста­жу, со­дер­жа­щим­ся в про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тах, об­ра­ща­ем вни­ма­ние, что дан­ные тре­бо­ва­ния яв­ля­ют­ся обя­за­тель­ны­ми в слу­чаях, ко­гда с вы­пол­не­ни­ем со­от­вет­ст­вую­щей ра­боты свя­за­но на­ли­чие льго­т, га­ран­тий и ог­ра­ни­че­ний, ли­бо е­сли со­от­вет­ст­вую­щие тре­бо­ва­ния уже ус­та­но­в­ле­ны **ТК** РФ, дру­ги­ми фе­де­раль­ны­ми за­ко­на­ми, ины­ми нор­ма­тив­ны­ми пра­во­вы­ми ак­та­ми Рос­сий­ской Фе­де­ра­ции.

Вс­ту­пле­ние в си­лу про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тов не яв­ля­ет­ся ос­но­ва­ни­ем для уво­ль­не­ния ра­бот­ни­ков. До­пуск ра­бот­ни­ка к вы­пол­не­нию тру­до­вой функ­ции яв­ля­ет­ся пол­но­мо­чи­ем ра­бо­то­да­те­ля.

Ра­бо­то­да­тель та­же впра­ве про­во­дить ат­тес­та­цию ра­бот­ни­ков. Так, при при­ме­не­нии ква­ли­фи­ка­ци­он­ных справоч­ни­ков и про­фес­си­о­наль­ных стан­дар­тов ли­ца, не име­ю­щие спе­ци­аль­ной под­го­тов­ки или ста­жа ра­боты, ус­та­но­в­лен­ных в раз­де­ле "Тре­бо­ва­ния к ква­ли­фи­ка­ции", но об­ла­да­ю­щие до­ста­точ­ным прак­ти­че­ским опы­том и вы­пол­ня­ю­щие ка­че­ст­вен­но и в пол­ном объ­еме воз­ло­жен­ные на них дол­жност­ные обя­зан­но­сти, по ре­ко­мен­да­ции ат­тес­та­ци­он­ной комис­сии на­зна­ча­ют­ся на со­от­вет­ст­вую­щие дол­жно­сти так же, как и ли­ца, име­ю­щие спе­ци­аль­ную под­го­тов­ку и

стаж работы.

11. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?

Согласно **статье 196** ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

12. Если выполняемые работником обязанности шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий?

Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений **статьи 151** ТК РФ.

13. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно **части второй статьи 57** ТК РФ 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 РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно **статье 195.3** ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со **статьей 5.27** Кодекса об административных правонарушениях.

В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.