

Применение профессиональных стандартов

Начнем с обзора нормативных документов

В статье 195.1 ТК РФ дано понятие квалификации работника и профессионального стандарта:

«Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

Обратите внимание: формулировка «*в том числе выполнения определенной трудовой функции*» вводится в действие, так же как и статья 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов», с 1 июля 2016 года.

Содержание ст. 195.3 с одной стороны, достаточно категорично: «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».

Но, согласно второй части ст. 195.3, 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.

Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (далее Постановление). В указанных Правилах предусмотрено, что разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Минтрудом России Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций.

Макет профессионального стандарта утвержден Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 147н. В описании макета профессионального стандарта использованы понятия действующих классификаторов: Общероссийского классификатора занятий, ОКВЭД, ЕТКС, ЕКС и так далее. Очевидно, что стандарты приходят на смену ЕТКС, но при этом не радикально отменяя последние, а предъявляя новые требования к квалификации работников и их возможностям.

Таким образом, Минтруд России является органом, который утверждает профессиональные стандарты и дает консультации по их применению как Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. И, надо заметить, Минтруд России не оставляет без внимания возникающие вопросы. См., например, Письмо Минтруда России от 12.01.2016 N 14-3/В-3 (ответ на частный вопрос: Что требуется бухгалтеру для того, чтобы соответствовать данным квалификационным требованиям стандарта?); Информацию Минтруда России от 10.02.2016 «О ПРИМЕНЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ТРУДА».

И еще хочу обратить особое внимание на Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 148н, которым

утверждены уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Приказом установлено 9 уровней квалификации. Стоит сравнить, например, уровни 2 и 6.

Уровень квалификации 2 предусматривает деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий. Разработчики считают, что для достижения нужного уровня квалификации достаточно освоить основные программы профессионального обучения, программы профессиональной подготовки и переподготовки (как правило, не менее 2 месяцев). А вот уровень 6 наделяет работника полномочиями самостоятельной деятельности и налагает ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации. Конечно, и требования к образованию уже другие: программы высшего ~ ~ программы бакалавриата. Однако допускается наличие среднего профессионального образования с прохождением дополнительных профессиональных программ. Ну и, конечно, необходим практический опыт.

В сравнении с квалификационными справочниками профессиональные стандарты ~ ~ это более универсальный документ, максимально соответствующий требованиям времени и приближенный к международным стандартам. Один профстандарт может объединять разные должности, участки работы, разные уровни квалификации, это комплексный документ. Он более четко и подробно описывает трудовую деятельность, чем квалификационный справочник.

Квалификационный справочник ~ ~ документ полезный, но устаревший и не отвечающий реалиям сегодняшнего дня.

В силу п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением № 23, профессиональные стандарты используются работодателями:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, в том числе для определения трудовой функции работника;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда.

Теперь определим, когда обязательно руководствоваться профстандартом

Во-первых, профессиональные стандарты обязаны учитывать государственные и муниципальные учреждения (ч. 5 ст. 144 ТК РФ).

Во-вторых, с 1 июля 2016 г. соблюдать профстандарты обязаны будут все работодатели, для работников которых законами или нормативными правовыми актами установлены специальные требования (например, для лиц, принимаемых на подземные работы) (ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ). Для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий, а также госкорпораций, компаний и хозяйственных обществ, у которых больше 50% акций (долей) в уставном капитале находится в государственной или муниципальной собственности, особенности применения профстандартов установит Правительство РФ (ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ).

В-третьих, руководствоваться профстандартом обязательно, если работа по определенной должности (профессии, специальности) связана с предоставлением компенсаций и льгот либо имеет ограничения (ст. 57 ТК РФ). Пример такой льготы ~ ~ досрочное назначение пенсии по старости в случае работы с вредными или тяжелыми условиями труда в соответствии со списками работ, производств, профессий, должностей, специальностей, которые утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 N 665.

Во всех остальных случаях применение профстандартов (квалификационных справочников) останется рекомендуемым. Опираясь на содержание профстандарта, работодатели могут разрабатывать, например, должностные инструкции, штатное расписание. Использование профстандартов возможно при разработке локальных нормативных актов, если требуется дать оценку профессиональных знаний и умений при присвоении тарифных разрядов, категорий.

Все это может быть полезно и работодателю, и работнику. Работодателю удобно подбирать сотрудников в зависимости от своих бизнес-процессов, ставить им задачи, планировать развитие и обучение персонала.

А работник может увидеть, соответствует ли он квалификационным требованиям, насколько он востребован на рынке труда. Оценивает, может ли рассчитывать на повышение по службе, прибавку к зарплате. С помощью профстандарта он может спланировать свою карьеру у одного работодателя или перейти к другому. Понимает, чему еще нужно обучиться, чтобы быть успешным.

Подведем итоги

При приеме на работу работника работодатель обязан руководствоваться профессиональными стандартами только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Например, должность бухгалтера или программиста не предполагает льгот либо ограничений, прямо предусмотренных ТК РФ, поэтому коммерческие организации, не имеющие государственного участия, при приеме работника на эту должность не обязаны руководствоваться профессиональными стандартами. Следовательно, ответственность за неприменение ими профессиональных стандартов законодательством не предусмотрена.

Однако, если работодатель в локальном нормативном акте (например, в коллективном договоре) примет на себя обязательство руководствоваться квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, он должен их соблюдать.

Если работник справляется со своими трудовыми обязанностями, оснований для его увольнения нет, даже если его квалификация, уровень образования или опыт работы не соответствуют требованиям профстандарта. Уволить работника за несоответствие требованиям профстандарта можно, но только по результатам аттестации.

И в заключение хочу отметить, что любой работодатель вправе самостоятельно разработать проект профессионального стандарта (п. 3 Правил) и направить для рассмотрения в Минтруд России. Как скоро придут к этому работодатели? Каждый будет решать самостоятельно.