

Вопрос. Вопрос по применению профстандартов при выполнении работником нескольких трудовых функций. Например, специалист по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, из названия должности очевидно, что он выполняет работу по разным направлениям деятельности. Плюс к этому на этого специалиста возложена трудовая функция по ведению воинского учета в организации. Как в этом случае будет правильно применять профстандарты?

Ответ. В случае если трудовая деятельность работника связана с выполнением нескольких трудовых функций, по которым приняты соответствующие профессиональные стандарты, следует установить, с выполнением работ по каким из них связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений в соответствии с федеральными законами.

При наличии установленных федеральными законами компенсаций, льгот или ограничений, действующих в отношении хотя бы одной из должностей/профессий/специальностей данного работника, наименование такой должности и квалификационные требования к ней должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах. То есть применение профессиональных стандартов в части наименований должностей не является обязательным.

Если хотя бы для одной из должностей/профессий/специальностей данного работника федеральными законами или нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой для выполнения трудовой функции, обязательно применяются профессиональные стандарты, но только в части квалификационных требований.

По общему правилу при применении профессиональных стандартов рекомендуется выделять для каждой должности отдельную штатную единицу в штатном расписании и оформлять трудовой договор с работником по одной из должностей, а по остальным должностям оформлять совмещение профессий или совместительство.

Трудовая функция работника при этом не может быть изменена работодателем в одностороннем порядке.

В случае применения профессиональных стандартов в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга также следует руководствоваться постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 29.04.2010 № 528 «Об оплате труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Санкт-Петербурга в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга», которым, в частности, предусмотрены следующие наименования должностей:

специалист по охране труда;

специалист по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;

специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.

Вопрос. На многие должности и профессии профстандарты до сих пор еще не разработаны.

Ответ. Профессиональные стандарты разрабатываются в соответствии с Правилами разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23, а также Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд) от 29.04.2013 № 170н.

В соответствии с данным постановлением проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций в инициативном порядке.

Вопрос. В связи с тем, что некоторые профстандарты до сих пор не внесены в Реестр профессиональных стандартов Минтруда РФ (в частности – архивист), надо ли проводить обучение по профессиональной переподготовке архивистов? Надо ли включать данное обучение в план?

Ответ. Требование о профессиональной переподготовке, а также включение данных мероприятий в план по организации применения профессиональных стандартов (при условии обязательности его применения в части требований к квалификации согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) возникает после вступления в силу соответствующего профессионального стандарта, имеющего статус нормативного правового акта.

Согласно пункту 12 Указа Президента Российской Федерации от 23.05.1996 № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

При этом в соответствии с пунктом 8 данного Указа нормативные

правовые акты федеральных органов исполнительной власти в течение 10 дней после дня их государственной регистрации подлежат официальному опубликованию в «Российской газете» или на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Исходя из имеющейся информации, по состоянию на 10.12.2019 профессиональный стандарт «Архивист» не опубликован в указанных источниках, в связи с чем его включение в план мероприятий по внедрению профессиональных стандартов не является обоснованным.

Вопрос. Применение по ОКВЭД? Например, профстандарт «Бухгалтер» был общим (для всех ОКВЭД), были внесены изменения, теперь только два вида, нужно ли его внедрять?

Ответ. В соответствии с пунктом 7 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда от 29.04.2013 № 170н, в разделе I профессионального стандарта код ОКВЭД соответствует виду профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом, а не одному из видов деятельности, осуществляемых организацией.

Таким образом, профессиональный стандарт «Бухгалтер» следует применять в соответствии со статьями 57 и 195.3 ТК РФ в отношении всех работников, деятельность которых соответствует трудовым функциям, указанным в профессиональном стандарте, независимо от вида деятельности организации.

Вопрос. Уровень требуемого образования и действующие сотрудники. Если сотрудник отказывается получать высшее образование, какие действия?

Ответ. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Таким образом, в случае отказа работника от прохождения обучения (если такая обязанность установлена федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами в соответствии с абзацем 4 статьи 196 ТК РФ) работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей, предусмотренных указанными документами.

Кроме того, для подтверждения квалификации возможно проведение аттестации работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016

№ 14-0/10/В-2253 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.

Вопрос. Обучение за чей счет, организации или сотрудника (целевого набора нет)?

Ответ. Согласно статье 196 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Таким образом, повышение квалификации и профессиональная переподготовка работника должны проводиться за счет работодателя, если в трудовом договоре с работником или ученическом договоре не оговорены иные условия.

Вопрос. Можно ли менять формулировки трудовых действий/знаний/умений, указанных в профстандарте?

Ответ. Формулировки трудовых действий работодатель вправе изменять, при условии сохранения трудовой функции, в соответствии со статьей 74 ТК РФ. Действующее законодательство не содержит как требования о приведении трудовых действий работника в соответствие с профессиональными стандартами, так и запрета на изменение трудовых действий работника (при условии сохранения трудовой функции).

Необходимые знания и необходимые умения в соответствии со статьей 195.1 ТК РФ являются составной частью квалификации работника. Поэтому их изменение возможно только в случае если квалификационные требования профессионального стандарта не являются обязательными для применения.

Вопрос. Какая ответственность предусмотрена за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?

Ответ. Ответственность за нарушения трудового законодательства в части применения профессиональных стандартов предусмотрена частью 4 статьи 5.27 (в случае ненадлежащего оформления трудового договора в соответствии с обязательными требованиями профессионального

стандарта) и частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (в остальных случаях).

Вопрос. Необходимо ли в полном объеме прописывать требования профессионального стандарта в трудовом договоре или должностной инструкции сотрудника или могут быть допущения?

Ответ. Требования к содержанию трудового договора изложены в статье 57 ТК РФ, согласно которой одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Также если в соответствии с 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, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Исходя из вышеизложенного, обязательным для указания в трудовом договоре или должностной инструкции может быть наименование должности с указанием квалификации.

Также согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки 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.

Вопрос. Необходимо ли изменять разряд сотрудника на уровень квалификации, указанный в профессиональном стандарте, если в организации установлена система оплаты труда по тарифным ставкам в соответствии с разрядами ЕТКС?

Ответ. Действующими нормами законодательства не предусмотрена обязанность работодателя по изменению разряда работника на уровень квалификации в связи с принятием профессионального стандарта.

Уровни квалификации (с 1 по 9), указанные в профессиональных стандартах, не могут служить основанием для изменения наименований должностей/профессий/специальностей или принятия иных кадровых решений в отношении работника, так как они применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников.

Вопрос. «Психолог в социальной сфере». В части требования к опыту практической работы поставлено условие «не менее двух лет практической или волонтерской работы, приближенной к данному виду деятельности». С учетом данного требования невозможно взять на работу молодого специалиста.

Ответ. В случае обязательного применения квалификационных требований, установленных профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере», требования к опыту работы также подлежат применению, поскольку они являются обязательным элементом характеристики квалификации.

При этом профессиональный стандарт предусматривает возможность наличия работы, приближенной к данному виду деятельности.

Согласно статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» молодой специалист должен отвечать ряду требований, в том числе:

получить впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступить к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования.

Таким образом, для получения статуса молодого специалиста при трудоустройстве на должность, соответствующую данному профессиональному стандарту, работник должен:

быть впервые трудоустроен в государственном учреждении Санкт-Петербурга не позднее трех лет после получения документа об образовании;

на момент трудоустройства иметь соответствующий опыт работы не менее двух лет (который он может получить как после окончания высшего учебного заведения, так и во время обучения).

Вопрос. «Инструктор – методист по адаптивной физической культуре

и адаптивному спорту». Пункт 3.1. Организация групповых и индивидуальных занятий по адаптивной физической культуре с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, уровень квалификации 5. Требования к образованию: среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена в области адаптивной физической культуры или адаптивного спорта или среднее профессиональное образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или адаптивного спорта. Может ли рассматриваться данное требование как минимум и допускается ли высшее образование в области адаптивной физкультуры?

Ответ. Принимая во внимание цели внедрения профессиональных стандартов и требований к уровню образования, по мнению Комитета, указанные требования к уровню образования являются минимальными.

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» существует 4 уровня профессионального образования:

- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавриат;
- высшее образование – специалитет, магистратура;
- высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Для определения соответствия уровней квалификации выпускников учебных заведений различных уровней по направлению «Адаптивная физическая культура» следует сопоставить образовательные стандарты, утвержденные по каждому соответствующему направлению.

Так, в настоящее время по данному направлению действуют 3 образовательных стандарта:

- 49.02.02 – среднее профессиональное образование;
- 49.03.02 – высшее образование – бакалавриат;
- 49.04.02 – высшее образование – магистратура.

При этом образовательные стандарты 49.03.02 и 49.04.02 содержат приложения с перечнем профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, освоивших программы бакалавриата и магистратуры соответственно. В указанных приложениях указано, что профессиональный стандарт «Инструктор – методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту» соответствует профессиональной деятельности по данному направлению.

С учетом изложенного считаем, что специалист, имеющий диплом о высшем образовании по направлению «Адаптивная физическая культура» отвечает требованиям к образованию, установленным данным профессиональным стандартом.

Вопрос. В профессиональном стандарте «Специалист в области здравоохранения и общественное здоровье» для заведующих структурными подразделениями в разделе «Особые условия допуска к работе» предусмотрено наличие сертификата по основной специальности и повышение квалификации по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье». Должны ли иметь данное повышение квалификации работники, исполняющие обязанности заведующих структурными подразделениями в период их отсутствия?

Ответ. В случае обязательного применения квалификационных требований профессионального стандарта в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ данные требования распространяются на работников, замещающих данную должность, даже в случае временного исполнения обязанностей. Данная норма связана с тем, что в период отсутствия основного работника его трудовую функцию выполняет другой работник, а так как для выполнения трудовой функции установлены определенные квалификационные требования, то исполняющий обязанности работник также должен им отвечать.

Вопрос. Если профессиональный стандарт подразумевает наличие среднего профессионального образования или высшего профессионального (бакалавриат), то какой коэффициент образования при тарификации должен применяться к работнику, имеющему высшее профессиональное образование (специалитет)? Получается, что мы должны уменьшить работникам оклады и не учитывать имеющееся у них образование, поскольку их образование не является обязательным для данной должности по профессиональному стандарту.

Ответ. Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», согласно приложению 1 к которому коэффициент уровня образования устанавливается в зависимости от уровня образования, подтверждаемого соответствующим дипломом или аттестатом.

Таким образом, в случае наличия у работника высшего профессионального образования (специалитет) и при отсутствии у него среднего профессионального образования или высшего профессионального образования (бакалавриат) коэффициент уровня образования устанавливается в размере 1.5.

Вопрос. Если работник не соответствует профстандарту, не хочет проходить обучение или отказывается проходить проверку на соответствие профстандарту в рамках аттестации? Какие действия работодателя в данной ситуации?

Ответ. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Таким образом, в случае отказа работника от прохождения обучения (если такая обязанность установлена федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами в соответствии с абзацем 4 статьи 196 ТК РФ) работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей, предусмотренных указанными документами.

Кроме того, для подтверждения квалификации возможно проведение аттестации работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

В случае отказа работника от прохождения аттестации порядок действия работодателя также определяется локальными нормативными актами работодателя.

Вопрос. Просим разъяснить порядок применения коэффициентов образования для расчета должностного оклада преподавателей с 01.01.2020 года, с учетом 6-го уровня квалификации, установленного профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее по тексту – Стандарт). В соответствии со Стандартом, преподавание по программам ДПО, ориентированным на обучение специалистов со средним профессиональным образованием, предусматривает 6 уровень квалификации и устанавливает следующие требования к образованию и обучению преподавателя: «Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование – бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю)». Для преподавания многих медицинских дисциплин,

таких как хирургия, травматология, педиатрия и других, необходимо наличие высшего медицинского образования (специалитета), а в некоторых случаях, наличие ординатуры по преподаваемой дисциплине. Большинство преподавателей имеют высшее медицинское образование (специалитет), в настоящее время, при установлении должностного оклада преподавателям применяются коэффициенты образования 1,6; 1,5, в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

По Стандарту, который станет обязательным к применению в полном объеме с 01.01.2020 года, наличие высшего образования (специалитета) не требуется. Следовательно, коэффициенты образования, применяемые для расчета должностного оклада, должны быть 1,4 – у бакалавра; 1,3 – у лица со средним профессиональным образованием. Применение коэффициентов 1,4; 1,3 для расчета должностных окладов преподавателей, имеющих высшее медицинское образование (специалитет), а в некоторых случаях, ординатуру, невозможно, так как уровень образования должен быть подтвержден соответствующим дипломом.

Ответ. Коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», согласно приложению 1 к которому коэффициент уровня образования устанавливается в зависимости от уровня образования, подтверждаемого соответствующим дипломом или аттестатом.

Таким образом, в рассматриваемом случае коэффициент уровня образования устанавливается в размере, соответствующем фактическому уровню образования работника, даже если профессиональным стандартом установлены более низкие требования к уровню профессионального образования.

Вопрос. Является ли нарушением трудового законодательства оформление на должность работника, не подходящего по требованиям к образованию в профессиональном стандарте, но имеющего по данной должности достаточный опыт?

Ответ. В случае если квалификационные требования профессионального стандарта обязательны для применения в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ, то вновь назначаемые на такую должность работники должны соответствовать требованиям к уровню образования.

В случае если на момент вступления в силу профессионального стандарта работник уже занимает соответствующую должность, но при этом не имеет необходимого образования, установленного вступившим в силу

профессиональным стандартом, такой работник может по решению аттестационной комиссии быть признан соответствующим занимаемой должности (в соответствии с разъяснениями Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253).

Вопрос. Должны ли быть прописаны в трудовом договоре (должностной инструкции) работника требования профессионального стандарта в полном объеме, или могут быть какие-либо допущения?

Ответ. Требования к содержанию трудового договора изложены в статье 57 ТК РФ, согласно которой одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Также если в соответствии с 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, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Исходя из вышеизложенного, обязательным для указания в трудовом договоре или должностной инструкции может быть наименование должности с указанием квалификации.

Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки 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.

Вопрос. Какие санкции будут применяться к заказчиком за неприменение или неправильное применение профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»?

Ответ. Согласно пункту 6 статьи 38 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для

обеспечения государственных и муниципальных нужд» работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. Таким образом, в связи с наличием по данной профессии требований к квалификации, установленных федеральным законом, в соответствии с абзацем 1 статьи 195.3 ТК РФ профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» в части квалификационных требований обязателен для применения.

В случае несоответствия квалификационных требований к работнику требованиям указанного профессионального стандарта к работодателю могут быть применены санкции, установленные частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Вопрос. Как поступить работодателю, если наименования должностей, профессий, специальностей, по которым предусмотрены льготы, в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах не совпадают?

Ответ. В соответствии со статьей 57 ТК РФ если в соответствии с 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 должно соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Таким образом, работодатель вправе самостоятельно определять какой из указанных нормативных правовых актов (квалификационный справочник или профессиональный стандарт) использовать при выборе наименования должности.

Вопрос. Может ли отсутствие у работника высшего образования служить причиной для его увольнения, если профессиональным стандартом такое требование установлено, а квалификационным справочником, локальным нормативным актом не установлено?

Ответ. Трудовое законодательство не позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор с работником в одностороннем порядке в связи с его несоответствием требованиям профессионального стандарта.

В случае вступления в силу профессионального стандарта, согласно которому к работнику предъявляется требование о наличии высшего образования, которое у работника отсутствует, прежде всего, следует

установить, являются ли квалификационные требования профессионального стандарта обязательными для применения на основании абзаца 1 статьи 195.3 ТК РФ.

Если профессиональный стандарт в части квалификационных требований обязателен для применения, работодатель вправе провести аттестацию работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

Вопрос. Нужно ли переименовывать должности работников в соответствии с профессиональными стандартами?

Ответ. В соответствии со статьей 57 ТК РФ если в соответствии с 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 должно соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Таким образом, только в указанных выше случаях работодатель обязан привести наименование должности работника в соответствие с квалификационным справочником или профессиональным стандартом.

Вопрос. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям содержат различные требования к образованию, обучению и опыту практической работы, то чем руководствоваться работодателю?

Ответ. В случаях, указанных в статье 57 ТК РФ (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений), квалификационные требования должны соответствовать квалификационному справочнику или профессиональному стандарту, на усмотрение работодателя.

В случаях, указанных в абзаце 1 статьи 195.3 ТК РФ (если федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции), квалификационные требования должны соответствовать профессиональному стандарту.

Во всех остальных случаях, согласно абзацу 2 статьи 195.3 ТК РФ, характеристики квалификации, приведенные в профессиональных стандартах, должны быть взяты работодателем за основу для определения требований к квалификации работников.

Вопрос. Если при составлении должностной инструкции с учетом нескольких профессиональных стандартов трудовые функции относятся к разным уровням квалификации, то требования к образованию, обучению и опыту практической работы указываются к каждой трудовой функции отдельно?

Ответ. В случае выполнения работником нескольких трудовых функций, в отношении которых в соответствии со статьями 57 или 195.3 ТК РФ установлена обязательность применения квалификационных требований профессиональных стандартов, работник должен соответствовать квалификационным требованиям каждого из профессиональных стандартов.

Таким образом, при оформлении трудовых отношений с таким работником рекомендуется по одной из должностей оформлять трудовой договор по основному месту работы, а по остальным должностям оформить трудовые отношения на условиях совместительства или совмещения.

В случае оформления совместительства в каждом трудовом договоре (как по основному месту работы, так и по совместительству) или должностной инструкции могут быть указаны квалификационные требования, соответствующие каждому профессиональному стандарту.

В случае оформления совмещения профессий квалификационные требования по всем должностям могут быть указаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении) или должностной инструкции, так как по каждой совмещаемой должности отдельный трудовой договор не заключается.

Вопрос. Вправе ли работодатель оставить прежнее наименование «ведущий бухгалтер» в рамках профстандарта?

Ответ. В соответствии со статьей 57 ТК РФ если в соответствии с 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 должно соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Действующее федеральное законодательство не предусматривает в отношении профессии бухгалтера предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Таким образом, требование об обязательном соответствии наименований должностей квалификационному справочнику или профессиональному стандарту не распространяется на профессию бухгалтера, то есть может использоваться наименование должности «ведущий бухгалтер».

Вопрос. ОКВЭД учреждения 69.20. Можно ли пользоваться профстандартом, в котором нет ссылок на вышеуказанный ОКВЭД?

Ответ. В соответствии с пунктом 7 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утвержденных приказом Минтруда от 29.04.2013 № 170н, в разделе I профессионального стандарта код ОКВЭД соответствует виду профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом, а не одному из видов деятельности, осуществляемых организацией.

Таким образом, профессиональный стандарт может применяться даже если код ОКВЭД учреждения отсутствует в разделе I профессионального стандарта.

Вопрос. Можно ли продолжать пользоваться квалификационным справочником от 21.08.1998 № 37, не применяя профстандарт?

Ответ. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37, действует в полной мере за исключением случаев, установленных ст. 57 и ст. 195.3 ТК РФ.

Квалификационные требования профессиональных стандартов имеют приоритет перед требованиями квалификационных справочников только в случае если федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции (в соответствии с абзацем 1 статьи 195.3 ТК РФ).

В случаях, установленных статьей 57 ТК РФ (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление

компенсаций и льгот либо наличие ограничений), работодатель вправе самостоятельно определять каким нормативным правовым актом пользоваться при установлении квалификационных требований по соответствующей должности.

В остальных случаях характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников.

Вопрос. Существует ли перечень должностей, по которым соответствие профессиональным стандартам должно быть обеспечено в первую очередь с 01.01.2020, и где с ним можно ознакомиться? Если такого перечня нет, то исходя из каких критериев следует определять, по каким должностям их соответствие профессиональным стандартам должно быть обеспечено в первую очередь с 01.01.2020?

Ответ. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях 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» профессиональные стандарты в части требований к квалификации, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются на основе утвержденных планов по организации применения профессиональных стандартов (далее – План).

То есть при наличии в организации должностей, в отношении которых ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти установлены требования к квалификации, работодатель обязан включить их в План и применить в срок не позднее 01.01.2020. Очередность и этапность применения указанных профессиональных стандартов определяется работодателем самостоятельно.

Также в настоящее время отсутствует утвержденный перечень должностей, по которым соответствие профессиональным стандартам должно быть обеспечено в первую очередь с 01.01.2020. Дальнейшее внедрение профессиональных стандартов проводится по мере их вступления в силу исходя из требований статей 57 и 195.3 ТК РФ.

Вопрос. Обязывает ли работодателя проводить постоянную/периодическую оценку работников, чьи должности попадают под профтсандарты? Если да, то оценка работников происходит своими силами или силами сторонних организаций?

Ответ. В случае обязательного применения квалификационных требований, установленных профессиональным стандартом, проверка соответствия уровня квалификации работника квалификационным требованиям профессионального стандарта проводится при внедрении в организации профессионального стандарта, при оформлении трудовых отношений с вновь принимаемым работником или при внесении изменений в действующий профессиональный стандарт.

В дальнейшем оценка соответствия работника квалификационным требованиям может проводиться в соответствии с локальными нормативными актами работодателя.

Порядок проведения аттестации работников определяется локальными нормативными актами работодателя.

Вопрос. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться (дополняться)?

Ответ. Профессиональные стандарты разрабатываются в соответствии с Правилами разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23, а также Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд) от 29.04.2013 № 170н.

В соответствии с данным постановлением проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций в инициативном порядке.

Указанными документами не установлена периодичность или иные плановые значения, касающиеся сроков разработки и внедрения профессиональных стандартов.

Вопрос. Будут ли отменены Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих?

Ответ. В соответствии с письмом Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 в перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС

профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами.

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

Ответ. В случаях, указанных в статье 57 ТК РФ (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений), квалификационные требования должны соответствовать квалификационному справочнику или профессиональному стандарту, на усмотрение работодателя.

В случаях, указанных в абзаце 1 статьи 195.3 ТК РФ (если федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции), квалификационные требования должны соответствовать профессиональному стандарту.

Во всех остальных случаях, согласно абзацу 2 статьи 195.3 ТК РФ, характеристики квалификации, приведенные в профессиональных стандартах, должны быть взяты работодателем за основу для определения требований к квалификации работников.

Вопрос. Означает ли введение профессионального стандарта необходимость получения педагогического образования всеми преподавателями СПО?

Ответ. После введения профессиональных стандартов в области педагогической деятельности вновь назначаемых на педагогические должности работников следует принимать на работу с учетом требований к образованию, установленных соответствующим профессиональным стандартом.

Работники, уже занимающие педагогическую должность в организации на момент введения профессионального стандарта, но не имеющие педагогического образования, могут быть направлены работодателем на профессиональную переподготовку или, в соответствии с разъяснениями Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253, признаны соответствующими занимаемой должности на основании решения аттестационной комиссии по результатам проведения аттестации.

Вопрос. Должны (обязаны) ли внешние преподаватели-совместители, не имеющие педагогического образования, проходить профессиональную переподготовку «Педагогика профессионального образования»?

Ответ. В случае обязательного применения квалификационных требований, установленных профессиональным стандартом, работники, работающие на условиях совместительства, так же как и работники, занятые по основному месту работы, должны соответствовать квалификационным требованиям, так как законодательство не содержит каких-либо ограничений в отношении таких работников.

При этом для подтверждения квалификации возможно также проведение аттестации работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

Вопрос. Кто несет финансовые затраты при прохождении ими профессиональной переподготовки?

Ответ. Согласно статье 196 ТК РФ подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Таким образом, порядок финансирования может быть определен, например, трудовым договором с работником.

При этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. То есть в указанных случаях, исходя из формулировки абзаца 4 статьи 196 ТК РФ, работодатель не вправе требовать возмещение работником затрат на его обучение.

Вопрос. Могут ли быть уволены те, кто не соответствует требованиям профессиональных стандартов?

Ответ. Трудовое законодательство не позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор с работником в одностороннем порядке в связи с его несоответствием требованиям профессионального стандарта.

В случае вступления в силу профессионального стандарта, согласно которому к работнику предъявляется требование о наличии высшего образования, которое у работника отсутствует, прежде всего, следует установить, являются ли квалификационные требования профессионального стандарта обязательными для применения на основании абзаца 1 статьи 195.3 ТК РФ.

Если профессиональный стандарт в части квалификационных требований обязателен для применения, работодатель вправе провести аттестацию работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

Вопрос. Работник должен проходить обучение в случае выявления несоответствия требованиям профессионального стандарта за счет средств работодателя. Каким образом направлять работников на обучение при отсутствии денежных средств у работодателя?

Ответ. В настоящее время законодательство о профессиональных стандартах не регламентирует вопросы, касающиеся финансирования деятельности организации в данном направлении.

При этом работодатель вправе провести аттестацию работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

Вопрос. Если работник не имеет необходимого уровня образования

и/или подтвержденного опыта работы, требуемого профессиональным стандартом, но обладает необходимыми навыками, знаниями и умениями, и успешно прошел аттестацию на соответствие занимаемой должности, означает ли это, что работодатель выполнил требования по внедрению профессиональных стандартов и к нему не будут применены ответственность за неприменение профессиональных стандартов?

Ответ. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

При этом по мнению Комитета, работники, назначаемые на соответствующую должность после вступления в силу профессионального стандарта, должны полностью соответствовать квалификационным требованиям профессионального стандарта в случае если данный профессиональный стандарт является обязательным для применения в соответствии с абзацем 1 статьи 195.3 ТК РФ.

Вопрос. Как квалифицировать кадровую задачу по приведению должностных обязанностей работников в соответствие с профессиональными стандартами: как перевод на другую работу без согласия сотрудника или как изменение условий трудового договора с запретом изменения в одностороннем порядке трудовой функции?

Ответ. Внедрение профессиональных стандартов в организации может быть проведено в рамках мероприятий, связанных с изменением организационных условий труда, в результате которых на основании статьи 74 ТК РФ могут быть изменены условия трудового договора с работником. Трудовая функция работника при этом не может быть изменена в односторонне порядке, в связи с чем данные мероприятия не могут рассматриваться как перевод на другую работу.

Кроме того, случаи, при которых работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, приведены в статье 72.2 ТК РФ.

Вопрос. ТК РФ допускает использование работодателями в своей кадровой деятельности как квалификационных справочников, так и профессиональных стандартов (в п.5 Письма Минтруд России от 04.04.2016

№ 14-0/10/В-2253). Возможно ли для вновь принимаемых работников использовать требования профессионального стандарта, а для лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, - квалификационного справочника?

Ответ. Применение работодателем требований профессионального стандарта или квалификационного справочника не может зависеть от стажа работы в организации.

Профессиональный стандарт или квалификационный справочник используются в следующих случаях:

в соответствии со статьей 57 ТК РФ (выполнение работ связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений в соответствии с федеральными законами) работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать – профессиональный стандарт или квалификационный справочник;

в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ (если федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции) работодатель вправе использовать только требования профессиональных стандартов;

в остальных случаях (согласно абзацу 2 статьи 195.3 ТК РФ) – работодатель вправе использовать только профессиональные стандарты, квалификационные характеристики которых применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников.

Вопрос. Почему профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию, что было бы удобнее в работе кадровых специалистов?

Ответ. Согласно статье 195.1 ТК РФ профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23. Также на основании Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта проект профессионального стандарта разрабатывается в соответствии с макетом профессионального стандарта, утверждаемым Минтрудом.

Отдельным профессиональным стандартом могут быть предусмотрены квалификационные требования в отношении нескольких профессий/должностей.

Таким образом, работодатель при применении профессионального стандарта определяет соответствие трудовой функции работника описаниям трудовых функций в профессиональных стандартах, соответствующим отдельным профессиям.

Вопрос. В каком документе необходимо указывать уровень квалификации по должности (от 1 до 9)?

Ответ. Законодательством не предусмотрена обязанность работодателя указывать уровень квалификации по должности (от 1 до 9) в локальных нормативных актах или иных документах работодателя.

Вопрос. Может ли работодатель устанавливать более высокие требования к уровню квалификации работника или опыту практической деятельности, чем те, которые указаны в профессиональном стандарте?

Ответ. В случае если профессиональный стандарт применяется в соответствии со статьей 57 или абзацем 1 статьи 195.3 ТК РФ, квалификационные требования должны соответствовать требованиям профессионального стандарта, т.е. быть идентичными. Таким образом, работодатель не вправе устанавливать более высокие требования к уровню квалификации работника или опыту практической деятельности.

В случае если профессиональный стандарт применяется в соответствии с абзацем 2 статьи 195.3 ТК РФ, характеристики квалификации применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников, то есть могут иметь незначительные отличия. В данном случае работодатель вправе устанавливать более высокие требования к уровню квалификации работника или опыту практической деятельности.

Вопрос. В каких случаях обязательно применение профессиональных стандартов, а в каких работодатели могут продолжать использовать квалификационные справочники?

Ответ. Профессиональный стандарт или квалификационный справочник используются в следующих случаях:

в соответствии со статьей 57 ТК РФ (выполнение работ связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений в соответствии с федеральными законами) работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать в части наименования должности и квалификационных требований – профессиональный стандарт или квалификационный справочник;

в соответствии со статьей 195.3 ТК РФ (если федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции) работодатель вправе использовать только требования профессиональных стандартов;

в остальных случаях (согласно абзацу 2 статьи 195.3 ТК РФ) – работодатель вправе использовать только профессиональные стандарты, квалификационные характеристики которых применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников.

Вопрос. За работодателем остается право самостоятельно решить вопрос о времени перехода на тот или иной стандарт?

Ответ. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях 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» профессиональные стандарты в части требований к квалификации, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются на основе утвержденных планов по организации применения профессиональных стандартов (далее – План). Реализация мероприятий Плана при этом должна быть завершена не позднее 01.01.2020.

После 01.01.2020 внедрение профессиональных стандартов, обязательных для применения, осуществляется по мере их вступления в силу.

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

Ответ. В случаях, указанных в статье 57 ТК РФ (если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений), квалификационные требования должны соответствовать квалификационному справочнику или профессиональному стандарту, на усмотрение работодателя.

В случаях, указанных в абзаце 1 статьи 195.3 ТК РФ (если федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции), квалификационные требования должны соответствовать профессиональному стандарту.

Во всех остальных случаях, согласно абзацу 2 статьи 195.3 ТК РФ, характеристики квалификации, приведенные в профессиональных стандартах, должны быть взяты работодателем за основу для определения требований к квалификации работников.

Вопрос. Возможно ли расторгнуть трудовой договор с работником, чья квалификация не соответствует профессиональному стандарту, и в текущем году не запланировано финансирование на его обучение?

Ответ. Трудовое законодательство не позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор с работником в одностороннем порядке в связи с его несоответствием квалификационным требованиям профессионального стандарта.

В случае вступления в силу профессионального стандарта, согласно которому к работнику предъявляется требование о наличии высшего образования, которое у работника отсутствует, прежде всего, следует установить, являются ли квалификационные требования профессионального стандарта обязательными для применения на основании абзаца 1 статьи 195.3 ТК РФ.

Если профессиональный стандарт в части квалификационных требований обязателен для применения, работодатель вправе провести аттестацию работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.

Вопрос. В профессиональном стандарте тренера, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 марта 2019 года N 191н, указывается на то, что должность тренера может занимать лицо, имеющее профессиональное образование в области

физической культуры и спорта. Однако в стандарте не конкретизированы образовательные программы профессионального образования, для которых это положение действует. Возможно ли для определения соответствия профессионального образования тренеров требованиям профессионального стандарта использовать приказ АНО НАРК от 19.04.2019 № 22/19-Пр (в ред. от 07.10.2019) «Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификациям в сфере физической культуры и спорта (вместе с Наименованиями квалификаций и требованиям к квалификациям, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, представленных Советом по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта)»?

Ответ. В приказе АНО НАРК от 19.04.2019 № 22/19-Пр «Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификациям в сфере физической культуры и спорта» (далее – Приказ) также не конкретизированы образовательные программы профессионального образования в контексте данного вопроса. Так, например, Приказом предусмотрены 8 различных квалификаций тренеров, каждая из которых соответствует 1 из 8 обобщенных трудовых функций профессионального стандарта «Тренер». Далее в Приказе приведены положения, взятые из профессионального стандарта «Тренер», а также перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена, в котором также указывается на то, что должность тренера может занимать лицо, имеющее, в том числе, профессиональное образование в области физической культуры и спорта.

То есть Приказ не приводит более детальную характеристику направления обучения по сравнению с профессиональным стандартом «Тренер».

Учитывая изложенное, к профессиональному образованию в области физической культуры и спорта следует относить профессиональное образование соответствующего уровня, в отношении которого приняты федеральные государственные образовательные стандарты группы «Физическая культура и спорт» (код 49.00.00). Информацию об образовательных стандартах можно получить на сайте <https://fgos.ru/>.

Вопрос. Для тренеров, образование которых считается непрофильным, стандарт предусматривает дополнительное профессиональное образование по методике обучения по виду спорта (группе спортивных дисциплин). В соответствии со статьей 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» п.2 «Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации

и программ профессиональной переподготовки)». В этой связи возникает вопрос: в каких случаях требуется профессиональная переподготовка (с каким объемом часов), а в каких достаточно курсов повышения квалификации?

Ответ. В случае если профессиональный стандарт допускает наличие непрофильного профессионального образования при условии наличия дополнительного профессионального образования следует руководствоваться пунктами 4 и 5 статьи 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно которым:

программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Таким образом, при наличии непрофильного профессионального образования работнику требуется профессиональная переподготовка (в объеме не менее 250 часов, согласно пункту 12 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499), поскольку такому работнику требуется приобретение новой квалификации.

При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов.

Вопрос. Как применять профстандарт если должностные обязанности сотрудника попадают под два профстандарта?

Ответ. В случае выполнения работником трудовых функций, в отношении которых в соответствии со статьями 57 или 195.3 ТК РФ установлена обязательность применения квалификационных требований нескольких профессиональных стандартов, работник должен соответствовать квалификационным требованиям каждого из профессиональных стандартов.

Таким образом, при оформлении трудовых отношений с таким работником рекомендуется по одной из должностей оформлять трудовой договор по основному месту работы, а остальные должности оформить на условиях внутреннего совместительства или совмещения.

В случае оформления внутреннего совместительства в каждом трудовом договоре (как по основному месту работы, так и по внутреннему совместительству) или должностной инструкции могут быть указаны

квалификационные требования, соответствующие каждому профессиональному стандарту.

В случае оформления совмещения профессий квалификационные требования по всем должностям могут быть указаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении) или должностной инструкции, так как по каждой совмещаемой должности отдельный трудовой договор не заключается.

Вопрос. В случае выявления по результатам сверки квалификаций работников, у которых нет базового образования, требующегося в соответствии с профстандартом, как направлять на НОК?

Ответ. Направление работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем с письменного согласия работника на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (согласно статье 196 ТК РФ).

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».

Вопрос. Применение профстандартов, когда трудовая функция работника складывается из трудовых действий двух и более профстандартов?

Ответ. В случае выполнения работником трудовых функций, в отношении которых в соответствии со статьями 57 или 195.3 ТК РФ установлена обязательность применения квалификационных требований нескольких профессиональных стандартов, работник должен соответствовать квалификационным требованиям каждого из профессиональных стандартов.

Таким образом, при оформлении трудовых отношений с таким работником рекомендуется по одной из должностей оформлять трудовой договор по основному месту работы, а остальные должности оформить на условиях внутреннего совместительства или совмещения.

В случае оформления внутреннего совместительства в каждом трудовом договоре или должностной инструкции (как по основному месту работы, так и по внутреннему совместительству) могут быть указаны квалификационные требования, соответствующие каждому профессиональному стандарту.

В случае оформления совмещения профессий квалификационные

требования по всем должностям могут быть указаны в трудовом договоре (дополнительном соглашении) или должностной инструкции, так как по каждой совмещаемой должности отдельный трудовой договор не заключается.

Вопрос. Насколько профессиональные стандарты применимы для аналогичных должностей отрасли на Предприятиях которые имеют разную численность и функции в рамках страны?

Ответ. Профессиональные стандарты разрабатываются в отношении видов профессиональной деятельности и не зависят от штатной численности и функций организации, если выполняемые трудовые функции работников таких организаций идентичны.

При принятии решения о необходимости применения профессионального стандарта следует соотносить трудовую функцию и трудовые действия, указанные в профессиональном стандарте, с трудовой функцией, фактически выполняемой работником.

Вопрос. Будет ли продолжена работа по дальнейшей разработке профессиональных стандартов? На сегодняшний день профессиональные стандарты разработаны не для всех общеотраслевых должностей, например, водитель, электромонтер, уборщик, юрист и т.д.

Ответ. На основании Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23, разработка проектов профессиональных стандартов за счет средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учетом приоритетных направлений развития экономики.

Также разработка проектов профессиональных стандартов может осуществляться разработчиками за счет собственных средств в инициативном порядке.

Проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций в инициативном порядке.

Вопрос. Если квалификация работника выше квалификации, заявленной в профессиональном стандарте, квалификация такого работника

считается соответствующей требованиям профессионального стандарта? Например, в ряде профессиональных стандартов в требованиях к образованию и обучению заявлено наличие среднего профессионального образования. Если работник обладает высшим профильным образованием, но не имеет при этом профильного среднего профессионального образования, заявленного в профессиональном стандарте, квалификация такого работника соответствует требованиям профессионального стандарта?

Ответ. Принимая во внимание цели внедрения профессиональных стандартов и требований к уровню образования, указанные требования к уровню образования являются минимальными.

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» существует 4 уровня профессионального образования:

среднее профессиональное образование;

высшее образование – бакалавриат;

высшее образование – специалитет, магистратура;

высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Для определения соответствия/взаимозаменяемости уровней квалификации выпускников учебных заведений различных уровней по одному направлению следует сопоставить образовательные стандарты, утвержденные по каждому соответствующему направлению, и определить, может ли работник с квалификацией более высокого уровня обладать компетенциями, знаниями, умениями и навыками, необходимыми для его соответствия требованиям профессионального стандарта.

Также приложения к образовательным стандартам могут содержать перечни профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, освоивших данные программы.

Вопрос. Как правильно применять профессиональный стандарт в том случае, если в требованиях к образованию в профессиональном стандарте указано «среднее профессиональное образование – программы подготовки инженерно-технического персонала», в дополнительных характеристиках – «техник-лаборант», а у работника в дипломе, подтверждающем наличие у него среднего профессионального образования, в наименовании квалификации отсутствует термин «техник»?

Например, в профессиональном стандарте «Специалист по химическому анализу воды в системах водоснабжения» (рег. № 555, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты труда Российской Федерации от «15» сентября 2015г. № 640н) в 4 уровне квалификации в требованиях к образованию и дополнительных характеристиках указано «среднее профессиональное образование – программы подготовки инженерно-технического персонала», «техник-лаборант». В свою очередь,

в дипломе у сотрудника указана квалификация «лаборант химического анализа», без указания «техник».

Ответ. В случае если в соответствии со статьями 57 или 195.3 ТК РФ квалификационные требования к работнику должны соответствовать квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте, работодатель должен обеспечить соответствие уровня образования, опыта работы, необходимых знаний и необходимых умений, указанных в профессиональном стандарте.

В пункте 3.1 профессионального стандарта «Специалист по химическому анализу воды в системах водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения» «техник-лаборант» является одним из возможных наименований должности, а также наименованием должности в соответствии с ЕКС и ОКПДТР. То есть профессиональным стандартом не установлено требование к наименованию квалификации в дипломе работника.

Таким образом, работник считается соответствующим квалификационным требованиям данного профессионального стандарта при соблюдении следующих условий:

наличие среднего профессионального образования (программы подготовки инженерно-технического персонала), независимо от наименования квалификации, указанной в дипломе,

наличие опыта практической работы в области водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения не менее одного года.

Вопрос. В части проведения независимой оценки квалификации возникает вопрос ее финансирования, а именно отсутствие данных средств в тарифе на услуги предприятия.

Ответ. Законодательство о профессиональных стандартах в настоящее время не регулирует вопросы финансирования организаций для целей внедрения профессиональных стандартов.

Дополнительно сообщаем, что согласно пункту 23 статьи 264, пункту 2 статьи 346.5, пункту 1 статьи 346.16 и пункту 1 статьи 219 Налогового кодекса Российской Федерации полученные налогоплательщиком доходы уменьшаются на величину расходов на обучение и прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации работников налогоплательщика.

Вопрос. На сегодняшний день в соответствии с законодательством РФ независимую оценку квалификации могут пройти только те сотрудники, чья квалификация соответствует требованиям профессиональных стандартов. Ввиду данного обстоятельства и добровольности мероприятия у работников отсутствует интерес и мотивация проходить независимую оценку

квалификации, ведь их квалификация соответствует профессиональным стандартам.

Ответ. В настоящее время работник может быть направлен на прохождение независимой оценки квалификации только с его письменного согласия, за исключением случаев, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 24.06.2017 № 743 «Об организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах».

В соответствии со статьей 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».

Вопрос. Как применять профессиональные стандарты в отношении работников, занимающих должности, наименования которых содержат категории, не предусмотренные профессиональными стандартами?

Ответ. Согласно статье 57 ТК РФ если в соответствии с 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 должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Таким образом, в указанных выше случаях законодательство предоставляет работодателю право самостоятельно определить, какому нормативному правовому акту будет соответствовать наименование должности работника – квалификационному справочнику или профессиональному стандарту.

На сегодняшний день трудовое законодательство не содержит иных условий, кроме указанных в статье 57 ТК РФ, при которых наименование должности работника должно было бы соответствовать наименованию, указанному в квалификационном справочнике или профессиональном стандарте.

То есть в случае если должности, наименования которых содержат категории, предусмотрены квалификационным справочником, дальнейшее их использование не будет противоречить требованиям законодательства.

Вопрос. Нужно ли в полном объеме прописывать требования профстандарта в трудовом договоре или должностной инструкции сотрудника?

Ответ. Требования к содержанию трудового договора изложены в статье 57 ТК РФ, согласно которой одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Также если в соответствии с 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, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Исходя из вышеизложенного, обязательным для указания в трудовом договоре или должностной инструкции может быть наименование должности с указанием квалификации.

Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки 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.

Вопрос. Как установить соответствие (несоответствие) между документом об образовании работника и требованиями к образованию и обучению, установленными соответствующим профессиональным стандартом?

Ответ. В случае если в соответствии со статьями 57 или 195.3 ТК РФ квалификационные требования к работнику должны соответствовать квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте, работодатель должен обеспечить, в числе прочего, соответствие уровня образования работника уровню образования, указанному в профессиональном стандарте.

Соответствие может быть установлено путем сравнения уровня образования, полученного работником, уровню, установленному профессиональным стандартом, а также сопоставления направления обучения в соответствии с документом об образовании работника и направления, требуемого в соответствии с разделом «Требования к образованию и обучению» профессионального стандарта.

При невозможности принятия однозначного решения о соответствии диплома работника профессиональному стандарту рекомендуется произвести сопоставление образовательного стандарта, соответствующего программе, по которой обучался работник, и квалификационных требований профессионального стандарта, необходимых для выполнения трудовой функции.

Вопрос. В профстандарте не конкретизированы требования к высшему образованию. Значит ли это, что оно может быть любым?

Ответ. Из буквального толкования норм профессионального стандарта следует, что в случае если в профессиональном стандарте не указано направление, по которому работник должен получить соответствующее образование, для соответствия требованиям к образованию достаточно наличия документа об образовании соответствующего уровня в любой области.

При этом исходя из целей и смысла внедрения системы профессиональных стандартов, а также опираясь на сравнительный анализ различных профессиональных стандартов, рекомендуется исходить из необходимости наличия у работника соответствующего профильного образования в силу того, что квалификация работника, обладающего профильным образованием, в большей мере соответствует квалификационным требованиям профессиональных стандартов (в частности требованиям, предъявляемым к необходимым знаниям и умениям работника).

Вопрос. Что делать, если сотрудник отказывается проходить обучение в случае несоответствия его квалификации требованиям профстандарта?

Ответ. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Таким образом, в случае отказа работника от прохождения обучения (если такая обязанность установлена федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами) работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности за неисполнение трудовых обязанностей, предусмотренных указанными документами.

Кроме того, для подтверждения квалификации возможно проведение аттестации работника, порядок проведения которой определяется работодателем. Согласно разъяснениям Минтруда от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 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.