

# КОММЕНТАРИЙ К ПОСТАНОВЛЕНИЮ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 27.06.2016 № 584

Автор: А. Гусев

С 01.07.2016 действуют изменения, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 122-ФЗ).

**Цель** данных изменений – закрепление обязательности применения профессиональных стандартов работодателями – государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъекту РФ или муниципальному образованию.

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

В соответствии с **п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов**, утвержденных **Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23**, профстандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- при разработке профессиональных образовательных программ образовательными организациями профессионального образования;
- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Профстандарты раскрывают профессиональную деятельность специалистов, находящихся на различных квалификационных уровнях и связанных общей технологической задачей (исследование, производство, проектирование, обслуживание). При этом описание требований к специалисту в данных документах носит комплексный характер с использованием современной конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Эти особенности стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования.

В соответствии с **Письмом Минтруда РФ от 04.04.2016 № 14-0/10/13-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов»** (далее – Письмо № 14-0/10/13-2253) в профессиональных стандартах содержится характеристика знаний и умений, необходимых для выполнения работником трудовых функций. 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.

В перспективе планируется замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕКТС) и Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих (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). Но такая замена будет происходить в течение достаточно длительного периода. В соответствии с положениями **ст. 195.3 ТК РФ** характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

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

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

Обязательность применения профессиональных стандартов, в частности, установлена для:

- работников контрактной службы и контрактного управляющего. Согласно **ч. 6 ст. 38 Закона о контрактной системе**<sup>[1]</sup> указанные лица должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок;
- лиц, осуществляющих педагогическую деятельность. В силу ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право заниматься такой деятельностью есть у лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

При этом Минобрнауки в Письме от 02.11.2015 № АК-3192/06 отметило, что в соответствии с графиком в 2016 году в пилотных регионах будет осуществляться апробация профессиональных стандартов по всем вышеуказанным направлениям его применения. В ходе апробации будет обеспечена методическая и консультационная поддержка пилотных регионов.

Также обратите внимание на то, что, по мнению Минтруда, высказанному в Письме № 14-0/10/13-2253, с учетом важности внедрения профстандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), государственным (муниципальным) учреждениям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие стандартам, при необходимости составить план подготовки и дополнительного профессионального

образования работников в рамках бюджета на соответствующий год. То есть обязательность применения профессиональных стандартов повсеместно государственными (муниципальными) учреждениями, по-видимому, будет установлена в ближайшее время.

Необходимо отметить, что согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ наименования в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрены право на компенсации, льготы или какие-либо ограничения при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, заполнении трудовой книжки работника, изменении тарифного разряда в части наименования должности работника нужно руководствоваться действующими в настоящее время ЕТКС, ЕКС и профессиональными стандартами.

Учитывая вышеизложенное, еще раз отметим, что применять профессиональные стандарты необходимо в следующих случаях:

- требования к квалификации работников, содержащиеся в стандартах, прямо предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ;
- особенности применения стандартов в части требований, обязательных для применения государственными или муниципальными учреждениями, установлены Правительством РФ;
- если Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено право сотрудников на предоставление им компенсаций, льгот или наличие ограничений, то наименования должностей, на которых работают данные сотрудники, должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в стандартах.

**Согласно п. 1 Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, 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»** бюджетные учреждения обязаны разработать и утвердить с учетом мнения профсоюза работников планы по организации применения профессиональных стандартов (далее – планы), предусматривающие:

- определение списка стандартов, подлежащих применению в учреждении;
- определение потребности в обучении на основе анализа квалификационных требований, указанных в стандартах, и кадрового состава учреждения и проведение мероприятий по обучению в установленном порядке;
- внесение изменений в установленном порядке в локальные нормативные акты и другие документы учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующие учета положений стандартов, подлежащих применению. При этом реализация мероприятий планов должна быть завершена не позднее 01.01.2020.

Кроме того, органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей бюджетных учреждений, обязаны обеспечивать:

- внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- контроль за реализацией мероприятий планов.

Если не соблюдены обязательные требования трудового законодательства по применению профстандартов, работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений, а также он может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Например, согласно ч. 1 ст. 5.27 нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 руб., а на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. В случае повторного совершения административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное нарушение, предусмотрен административный штраф в размере от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет. Юридическое лицо может быть подвергнуто административному штрафу в размере от 50 000 до 70 000 руб. (ч. 4 ст. 5.27).

В свою очередь, в случае отсутствия в трудовом договоре обязательных для включения в него сведений и (или) условий может быть наложен административный штраф:

- на должностных лиц – в размере от 10 000 до 20 000 руб.;
- на юридических лиц – в размере от 50 000 до 100 000 руб. (ч. 3 ст. 5.27).

В силу ч. 5 ст. 5.27 совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 ст. 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное нарушение, влечет наложение административного штрафа – на граждан в размере 5 000 руб., на юридических лиц от 100 000 до 200 000 руб., а для должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.