



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

Половцеву И.Н.

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

01.08.2017 № 14-2/ООГ-6197

На № _____ от _____

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

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

В соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

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 работников и для других целей.

Кодекс предоставляет работодателю право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей (профессий рабочих) и трудовых функций работников в соответствии с Уставом организации, устанавливать категории (разряды) с учетом сложности и объема выполняемой работы (трудовых функций).

Указанные в профессиональном стандарте возможные наименования должностей и профессий рабочих, за исключением случаев, предусмотренных статьей 57 Кодекса, могут быть использованы работодателем при формировании штатного расписания. При этом следует учитывать, что приведенный в

профессиональном стандарте перечень должностей и профессий рабочих не является исчерпывающим.

Исключения составляют наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним, выполнение работ которых связаны с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений (статья 57 Кодекса).

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

согласно части второй статьи 57 Кодекса наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

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

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Для организаций с государственным участием 27 июня 2016 г. принято постановление Правительства Российской Федерации № 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» (далее - постановление).

Постановлением предусматривается, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Кодексом, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти применяются организациями с государственным участием, перечисленными в постановлении, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), в которых предусматривается; определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации;

определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном

образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций; проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке, то есть. в соответствии со статьей 196 Кодекса.

Следует помнить, что учитывать мнение представительного органа работников планов необходимо в порядке, установленном статьей 372 Кодекса.

Согласно 196 Кодекса работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд в пределах средств, предусмотренных на подготовку и повышение квалификации работников.

Кроме того, в планах предлагается указать этапы применения профессиональных стандартов, а также перечень локальных нормативных актов и других документов указанных организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

К таким документам и локальным нормативным актам и документам могут относиться те, в которых указаны наименования должностей (профессий). Это могут быть:

- учредительные документы;
- коллективный договор;
- положение об оплате труда;
- положение об аттестации работников;
- штатное расписание;
- инструкции по охране труда;
- должностные инструкции;
- перечни профессий и должностей, дающие право на ненормированный рабочий день, получение средств индивидуальной защиты и др.

Изменения в локальные нормативные акты следует вносить в порядке, установленном трудовым законодательством. Введение их либо изменений в них в действие осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг) для указанных организаций, постановлением определено, что органы и организации, осуществляющим функции и полномочия учредителей организаций, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, должны обеспечить внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, а также осуществлять контроль за реализацией мероприятий планов организаций. Применение профессиональных стандартов, утвержденных Минтрудом России после 1 июля 2016 г., осуществлять с данных положений.

В постановлении установлен срок реализации мероприятий планов организациями с государственным участием не позднее 1 января 2020 года.

Реализацию постановления предлагается осуществлять государственным внебюджетным фондам Российской Федерации - за счет средств соответствующих

бюджетов, федеральным государственным учреждениям в пределах средств, предусмотренных бюджетными сметами получателя средств федерального бюджета и планами финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, федеральным государственным унитарным предприятиям, а также государственным корпорациям, государственным компаниями и хозяйственным обществам, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, - за счет собственных средств.

Организациям с государственным участием необходимо выполнять положения постановления. Организациям иных форм собственности рекомендуем организовать поэтапный переход на применение профессиональных стандартов в аналогичном порядке.

Обращаем внимание, что в графе «Возможные наименования должностей» профессионального стандарта указываются примеры наименований должностей и профессий работников, выполняющих обобщенную трудовую функцию.

Должностная инструкция является внутренним организационно-распорядительным документом и унифицированной формы документа трудовым законодательством не предусмотрено, полагаем, что работодатель, используя полностью или частично набор основных трудовых функций профессионального стандарта, самостоятельно формирует должностные обязанности в соответствии с конкретной должностью и с учетом специфики организации.

В случае если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации или наименования должностей (профессий рабочих), работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Исходя из этого, у работодателя нет обязательств по изменению наименований должностей (профессий), если это не приведет к нарушению норм трудового законодательства.

Профессиональные стандарты содержат информацию о современных требованиях к квалификации работников и могут применяться работодателем с учетом особенностей применяемых технологий и организации труда в качестве основы при определении трудовых функций, требований к квалификации работников, в том числе, при приеме на работу, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

При определении обязанностей работника работодатель может включать в них трудовые функции и (или) трудовые действия, содержащиеся как в одном, так и в нескольких профессиональных стандартах, распределять трудовые действия, предусмотренные одним профессиональным стандартом между работниками, занимающими различные должности, имеющими различные профессии или специальности, с учетом применяемых технологий и организации труда.

Вместе с тем отметим, что вступление в силу квалификационных справочников или профстандартов не является основанием для увольнения

работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Ответы на наиболее часто задаваемые вопросы по применению профессиональных стандартов размещены на официальном сайте Минтруда России по адресу: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства



Т.В. Маленко