ОТВЕТЫ НА АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

**Вопрос 1.** Какими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следует руководствоваться при применении профессиональных стандартов?

**Ответ.** Основополагающими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при применении профессиональных стандартов являются:

- статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в соответствии с которой нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и постановлениям Правительства РФ;

- статья 57 ТК РФ, предусматривающая, что если в соответствии с ТК РФ, иными 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, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- часть 1 статьи 195.3 ТК РФ, согласно которой профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями лишь в части требований к квалификации;

- постановление Правительства РФ 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» (далее – постановление № 584).

**Вопрос 2.** Пунктом 1 постановления № 584 установлено, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются государственными или муниципальными учреждениями поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов. Что подразумевается под "поэтапностью" применения профессиональных стандартов?

**Ответ.** Согласно пункту 2 постановления № 584 реализация мероприятий планов по организации применения профессиональных стандартов должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года.

Иными словами, дата вступления в силу конкретных профессиональных стандартов (например, 1 января 2017 г.) означает, что по данным профессиональным стандартам может быть начата организация работы по их применению, а дата, указанная в постановлении № 584 (1 января 2020 г.), - это завершение организации работы по их применению.

Таким образом, поэтапность предполагает наличие достаточно длительного организационного периода, в течение которого должны быть реализованы плановые мероприятия.

**Вопрос 3.** Кто утверждает план по организации применения профессиональных стандартов?

**Ответ.** На основании пункта 1 постановления № 584 план по организации применения профессиональных стандартов утверждается самой организацией (то есть государственным учреждением) с учетом мнения представительного органа работников.

**Вопрос 4.** Что должен включать план по организации применения профессиональных стандартов?

**Ответ.** В соответствии с пунктом 1 постановления № 584 план по организации применения профессиональных стандартов должен включать:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

**Вопрос 5**. Как сформировать список профессиональных стандартов, подлежащих применению?

**Ответ.** Список профессиональных стандартов, подлежащих применению, зависит от кадрового состава учреждения, которое формирует такой список. При составлении списка необходимо иметь в виду следующее:

- список не может быть единым для каждого учреждения, т.к. его наполнение зависит от кадрового состава, предусмотренного штатным расписанием, установление которого относится к компетенции учреждения;

- в список включаются профессиональные стандарты, утвержденные для различных категорий персонала;

- в список не включаются профессиональные стандарты, которые существуют еще в виде проектов;

- в список не включается профессиональный стандарт, дата вступления в силу которого не наступила.

**Вопрос 6.** Как определить потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников?

**Ответ.** Подпунктом "б" пункта 1 постановления № 584 предусмотрено получение сведений о наличии такой потребности на основе анализа:

- квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах;

- квалификации кадрового состава учреждения (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников).

Пример: Если квалификация конкретного работника не соответствует требованиям к образованию и обучению, установленным соответствующим профессиональным стандартом, то план учреждения должен содержать сведения о действиях работодателя по преодолению такого несоответствия.

Следовательно, план учреждения должен содержать также и проведение соответствующих мероприятий по дополнительному профессиональному образованию.

**Вопрос 7.** Какие локальные нормативные акты и другие документы учреждения подлежат изменению с учетом положений профессиональных стандартов?

**Ответ.** Требуется внести изменения только в те документы, которыми регулируется проведение мероприятий по образованию и обучению, обусловленное сведениями о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников. К числу соответствующих документов могут относиться, в частности:

- коллективный договор (при необходимости изменения условий и порядка осуществления работодателем подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников);

- локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- дополнительные соглашения к трудовым договорам (в части закрепления обязанности работодателя проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности);

- должностные инструкции конкретных работников, являющиеся приложением к трудовому договору (в части изменения требований к квалификации);

- договоры с работниками о реализации их права на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

**Вопрос 8**. Какими полномочиями в сфере применения профессиональных стандартов учреждениями обладают их учредители и контрольно-надзорные органы?

**Ответ.** На основании пункта 3 постановления № 584 органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных в данном постановлении, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, то есть лишь в части норм, являющихся обязательными для применения;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

**Вопрос 9:** Как проверить соответствие квалификации работника требованиям стандарта? Но что именно входит в это понятие - полученное образование, опыт работы, что-то еще?

**Ответ:** Квалификацию сотрудников, в отношении должностей которых вводятся профессиональные стандарты, тоже нужно сверить с требованиями стандартов.

Важно отслеживать изменения законодательства, касающиеся принятия новых профессиональных стандартов, и своевременно вносить корректировки в собственный план по внедрению.

Согласно ст. 195.1 ТК РФ под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, а профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. То есть требования, предъявляемые стандартом к образованию и обучению, знаниям и умениям, как раз и являются квалификационными.

В связи с этим учреждение может разделить работу на две части:

1) проанализировать квалификацию сотрудников с точки зрения базовых требований, заданных профессиональным стандартом (образование и опыт работы);

2) проверить знания и умения на соответствие требованиям стандарта.

В [первом случае](#Par9) потребуется «бумажная» работа, во [втором](#Par10) - аттестация сотрудников или другие оценочные процедуры, при этом, помимо аттестации сегодня предусмотрен механизм независимой оценки квалификации

Если на каком-либо из этапов выяснится, что специалист не соответствует квалификационным требованиям профессионального стандарта, внедряемого в учреждении, работник направляется на обучение.

Включить в такой план-график необходимо прежде всего тех специалистов, в отношении должностей которых профессиональные стандарты носят обязательный характер. План-график по обучению важен еще и потому, что описывает конкретные действия работодателя по переходу на профессиональные стандарты и является основой для распределения средств на данную цель.

Напомним, что согласно п. 6 постановления № 584 переход этот должен осуществляться в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

**Вопрос 10:** Как уточнить должностные обязанности работника?

**Ответ:** При сверке трудовых функций профессионального стандарта с обязанностями работника, отраженными в его должностной инструкции, может выясниться, что последние нуждаются в уточнении: охватывают только часть функций, прописанных в стандарте, или сразу два профессионального стандарта.

Учреждение может формировать обязанности по конкретной должности, полностью или частично используя представленный в стандарте набор трудовых функций. Например, оно вправе распределить трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, между несколькими должностями, самостоятельно установив содержание и (или) объем выполняемой сотрудником работы. И наоборот: допустимо расширить перечень трудовых действий по отдельным должностям по сравнению с перечнем, предусмотренным стандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций из других обобщенных функций того же профессионального стандарта или трудовых функций из других стандартов.

Второй вариант реализуется лишь с согласия сотрудника, не в одностороннем порядке. На это указал Минтруд в Письме № 14-0/10/В-2253: трудовая функция работника может изменяться в силу ст. 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Более того, обязанности работника не могут трансформироваться автоматически на том основании, что в учреждении внедряется профессиональный стандарт.