



Комментарий к проекту Постановления Правительства РФ «Об утверждении Особенности 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», подготовленный Минтрудом России

№	Статья, пункт проекта, текст, к которому сделано замечание	Суть замечаний
1	П. 2. часть первая: «Профессиональные стандарты могут применяться при формировании штатных расписаний, обязанностей работников, определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, организации труда, а также при установлении системы оплаты труда».	<p>1. Формулировка «могут» противоречит:</p> <p>1.1. определению «профессиональный стандарт», указанному в ст. 195.1. Трудового кодекса.</p> <p>1.2. применению стандартов в части наименований должностей, профессий и квалификационных требований, указанных в ст. 57 Трудового кодекса РФ часть вторая абзац второй.</p> <p>1.3. Поручению Президента Российской Федерации от 26 декабря 2013 г. № Пр-3050 (абзац второй пункта 2) в части обязательности применения стандартов госкомпаниями.</p> <p>1.4. общей политики внедрения профессиональных стандартов, отраженных в частности в пояснительной записке федерального закона "О внесении изменений в статью 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации".</p> <p>Данная формулировка будет создавать коллизию норм между Трудовым Кодексом РФ, указами Президента и данным проектом Постановления Правительства РФ.</p>
2	Здесь же	<p>2. Согласно п.25 Постановления Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов":</p> <p>«25. Профессиональные стандарты применяются:</p> <p>а) 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»;</p> <p>Таким образом, в указанном проекте вместо формулировки «применяются» указано «могут применяться», что означает, что в указанных дальше процедурах госкомпаний могут применять, а могут и не применять стандарты.</p> <p>Если действительно посыл проекта в том, что стандарты не обязательны для применения госкомпаниями, то указанный далее перечень в чем работодатели могут применять стандарты не может быть закрытым и в чем его смысл также не очень понятен. Было бы достаточно формулировки «могут применять при формировании кадровой политики и в управлении персоналом».</p>
3	Здесь же	3. Сам перечень процедур, в которых могут применять стандарты госкомпаний по сравнению с текстом Постановления



		<p>Правительства № 23 претерпел изменения.</p> <p>Спорное прочтение будут создавать формулировки «при формировании...», не очень понятен порядок «определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации» и как этому будут способствовать профессиональные стандарты?</p> <p>Самым важным вопросом, который требует разъяснения порядка применения, является «при установлении системы оплаты труда». Ответа на вопрос как работодатель должен (или может) использовать профессиональные вопросы для системы оплаты труда в Особенности нет.</p>
4	<p>П. 2. часть вторая: «Профессиональные стандарты применяются в качестве основы для определения обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации производства и труда у конкретного работодателя, квалификации работника»</p>	<p>1. Во второй части того же пункта идет формулировка «применяются» которая создает противоречие с первой частью данного пункта, где указано «может применяться».</p> <p>2. Формулировка «в качестве основы» для определения... «квалификации работника». Данная формулировка является уже более жесткой и создает противоречие с первой частью данного пункта.</p>
5	<p>П.3. «Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если указанные требования установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ».</p>	<p>Пункт 3 и пункт 2 часть вторая, касаются установления квалификационных требований к работнику. Для их применения необходимо пояснение, что имеет ввиду под «в качестве основы» в п.2. Могут ли требования установлены ниже, чем в профессиональном стандарте по п.2. часть вторая? Или могут ли квалификационные требования быть выше по п.3. Проекта?</p>
6	<p>П.4. «Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена законодательством, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников</p>	<p>1. По содержанию – повтор п.2. части второй данного Проекта.</p> <p>2. Практически дословный повтор новой статьи Трудового кодекса РФ – 195.3. часть вторая: «Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда», которая вводится в действие с 1 июля 2016 года.</p> <p>Достаточно указания того, что в иных вопросах, не урегулированных данным Постановлением применению подлежит</p>



	с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда»	Трудовой кодекс РФ.
7	П.5. «Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой работником работы».	Данная формулировка создает спорную ситуацию в части возможности формировать обязанности работника госкомпаниями из разных стандартов. Так как конкретных «федеральных законов, иных нормативно правовых актов» которые бы напрямую предусматривали запрет на то, что работнику не могут поручаться дополнительные трудовые действия кроме установленных в профессиональных стандартах нет.
8	Здесь же	Данная норма создает невозможность в дальнейшем нормировать труд работников на уровне государства, отрасли, так как по ней «содержание и объем выполняемой работником работы работодатель может определить самостоятельно». Также спорным является установление критериев эффективности работы в рамках эффективного контракта при применении такой возможности госкомпаниями.
9	Здесь же	При установлении права госкомпанией формировать функционал самостоятельно полностью дискредитируется необходимость жесткой корректировки системы образования под профессиональные стандарты и результатов независимой оценки квалификации.
10	Здесь же	Из предыдущих версий проекта данного Постановления была в данной версии исключена норма о том, что в случае, если работодатель поручает работнику выполнять разные функции, трудовые действия из разных стандартов ему необходимо будет проверять работника на соответствие квалификационным характеристикам по всем стандартам (функциям), которые были включены в обязанности работника. В рамках данного проекта этот вопрос остается не решенным и несомненно будет создавать разные спорные случаи с самими работниками, а также к контролирующими органами.
11	Здесь же «... самостоятельно определяя содержание и объем	При такой формулировке опять создается спорная ситуация с нормированием труда работников, определением понятия «дополнительная работа, расширение зоны обслуживания,



	выполняемой работником работы».	увеличение объема работ» и приведет к произволу со стороны работодателя и не установлением работникам доплаты за дополнительную работу. На этапе заключения трудового договора при прописании трудовых функций и действий работник вряд ли может объективно оценить возможность выполнения порученной работы в рамках рабочего дня. А нормирование труда обязательное по ст. 159 Трудового кодекса РФ становится в ключе данной нормы просто невозможным.
12	П.6: «Работодатель при определении обязанностей работника может включать в них трудовые функции и трудовые действия из других обобщенных трудовых функций одного профессионального стандарта или трудовых функций из других профессиональных стандартов»	В части включения трудовых функций из других стандартов – см. все замечания к п.5. данного Проекта.
13	П.7.: «Работникам, не имеющим требуемого профессиональным стандартом уровня образования и (или) опыта работы, но обладающим необходимой компетентностью, знаниями и умениями, выполнение трудовой функции по решению работодателя может быть поручено на основе результатов аттестации».	Введено не правовое понятие «компетентности» которое может создавать разные толкования в части его определения и конфликтные ситуации в практике применения нормы. Рекомендуется исключить термин, либо дать его определение для целей применения данного Проекта.
14	Здесь же	С одной стороны данная норма дает возможность индивидуально относиться к отдельным работникам, которые являются профессионалами в своей сфере без соответствующего образования и опыта работы, но с другой стороны дискредитирует: 1. Определение профессионального стандарта как «необходимой характеристики» - если работодатель внутренней процедурой может отменять данные требования стандарта. 2. Требование со стороны государственных органов обучать работников согласно требованиям ст. 196 Трудового кодекса РФ, так как чтобы не проводить обучение работодатель получает право злоупотреблять своими правами, признавая, что работники справляются со своими обязанностями и без соответствующего обучения. 3. Создает риск допуска к работе работников, не имеющих опыта работы, установленного профессиональным стандартом, на основании внутренней аттестации, особенно это создает опасность для рабочих профессий.



		<p>4. Снижает значимость работы образовательных учреждений, которые в системе внедрения профессиональных стандартов должны скорректировать все образовательные стандарты, так как работник может работодателем допускаться к работе вообще без учета требований к образованию в случае наличия такого желания у работодателя.</p>
15	<p>П.8. часть первая: «Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель».</p>	<p>Часть вторая данного пункта создает противоречия с толкованием того определяет ли необходимость наличия профессионального образования и обучения и дополнительного профессионального образования сам работодатель или все-таки определяется профессиональным стандартом.</p> <p>Если смысл данной нормы, что сам работодатель без стандартов определяет необходимость такого обучения – то эта норма вступает в противоречие с частью четвертой статьи 196 Трудового кодекса РФ.</p> <p>Если имеется ввиду, что дополнительно к требованиям профессионального стандарта необходимость обучения определяет сам работодатель, то надо данную норму конкретизировать, чтобы исключить двойное толкование.</p>
16	<p>П.8. часть вторая: «При организации подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования применяются положения профессиональных стандартов».</p>	<p>См. предыдущие комментарии</p>
17	<p>П.9: «Применение профессиональных стандартов в отношении работников осуществляется работодателями с учетом соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права»</p>	<p>Спорная формулировка, которая вводит термин «работников» и создает понимание, что все указанные выше пункты Проекта касались не работников, а иных категорий.</p>
18	<p>Здесь же</p>	<p>Данная норма создает коллизию по всем вопросам, прописанным в данном Проекте: руководствоваться все таки данным Постановлением или иными нормами трудового законодательства.</p> <p>Рекомендуется скорректировать норму и указать: «по всем иным вопросам, не урегулированным данным Постановлением работодатель руководствуется...».</p>