

## **ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ**

### **ОСПИЧЕВ И.М.**

*кандидат юридических наук, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Югорский государственный университет»  
Россия, г. Ханты-Мансийск*

Аннотация: Статья посвящена анализу некоторых проблем, возникающих при применении на практике профессиональных стандартов.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, должностные обязанности, трудовые функции.

## **FEATURES OF THE APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS**

### **OSPICHEV I.M.**

*PHD in Law, associate professor of the Department of state and law disciplines  
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Yugra State University”  
Russia, KhantMansiysk*

Abstract: The article is devoted to the analysis of some problems arising in the application of professional standards in practice.

Key words: professional standard, job duties, labor functions.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>1</sup> первое упоминание о профессиональном стандарте касается нормы о трудовой функции. В этой же норме указывается, что если выполнение работ по должностям (специальностям, профессиям) предполагает наличие компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то их наименование и квалификационные требования должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или профессиональным стандартам.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 5 февраля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.

Под профессиональным стандартом понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции<sup>2</sup> (ст. 195.1 ТК РФ). Как указывают Ю.А. Свириин, С.Е. Титор, в 2010 году специалисты Научно-исследовательского института труда и социального страхования сделали заключение о том, что действующие в России тарифно-квалификационные характеристики (аккумулированные в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих по профессиям рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих) представляют собой, по сути, не что иное, как профессиональные стандарты<sup>3</sup>. По сути, это побудило Минтруд РФ принять решение о модернизации существующей системы квалификационных справочников.

В соответствии со ст. 195.2 ТК РФ порядок разработки и утверждения профессионального стандарта устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23<sup>4</sup> утверждены специальные правила разработки и утверждения профессиональных стандартов.

Также установлен принцип поэтапности внедрения профессиональных стандартов. Так, согласно п. 2 Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 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

---

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Свириин Ю.А., Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников: проблемы теории и практики // Современное право. 2016. № 11. С. 38 - 42.

<sup>4</sup> Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»: по сост. на 9 февраля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 4. Ст. 293.

пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»<sup>5</sup> мероприятия по внедрению профессиональных стандартов в РФ должны быть завершены до 1 января 2020 года. Это условие касается субъектов, указанных в наименовании Постановления № 584.

До 1 июля 2016 года применение организациями профессиональных стандартов носило рекомендательный характер. Теперь обязательность применения стандартов регламентируется ч. 2 ст. 57 и ст. 195.3 ТК РФ. Представители Минтруда особо подчеркивают, что обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных ст. ст. 57 и 195.3 ТК, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя<sup>6</sup>.

Согласно ст. 195.3 ТК РФ, в случае установления обязательных требований к квалификации работника (имеющей отношение к выполнению им определенной трудовой функции), профессиональные стандарты становятся обязательными для применения работодателями. В иных случаях такие стандарты также применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников<sup>7</sup>.

Животрепещущим вопросом является соотношение квалификационных справочников<sup>8</sup> и профессиональных стандартов по отношению к представленным в них профессиям (должностям). В этом вопросе работодатель может выбирать, из какого нормативного акта использовать требования к

---

<sup>5</sup> Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 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» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 27. (Часть III). Ст. 4484.

<sup>6</sup> Мухин В. Просто... о профстандартах // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия»: электрон. журн. 2016. № 16. С. 11 - 12.

<sup>7</sup> Обязательно ли полное соответствие наименований должностей в штатном расписании и профессиональном стандарте? // Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Кировской обл., 2018.

<sup>8</sup> См.: Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»: по сост. на 20 декабря 2003 г. // Российская газета. 2002. № 212.

квалификации. В то же время, действие квалификационных справочников не безгранично.

В ситуации, когда работник по каким-то причинам не соответствует требованиям по стандартам (не хватает стажа, образования и т.д.), если такой работник «дорог» работодателю, то первый направляется на переобучение (повышение квалификации), либо посредством аттестации подтверждает свою «профессиональную состоятельность», либо работодатель увольняет его.

Еще одной проблемой в сфере профессиональных стандартов является отсутствие разработки профессиональных стандартов (с 2015 года) за счет федерального бюджета. Согласно Приказа Минтруда России от 8 мая 2013 г. № 200<sup>9</sup> был утвержден соответствующий перечень стандартов, разработку которых государство гарантировало с 2013 по 2014 годы. Однако, целый ряд проектов профессиональных стандартов так и не был разработан (к примеру: «специалист в области стоматологии», «специалист в области фармации» и др.). В настоящее время для разработки того или иного стандарта необходима инициатива со стороны работодателей, причем, за счет их же средств. Разработка стандартов сейчас носит несколько стихийный характер, что влияет на их качество.

Кроме того, в разных отраслях хозяйствования в настоящее время представлено разное количество профстандартов. То есть, стандарты формируются на основе инициативного фактора, подкрепленного финансовыми вложениями. В сферах, где не функционируют крупные предпринимательские конгломераты, разработка стандартов по факту приостановилась. Во всей этой ситуации работник, интересы которого профстандарты затрагивают в первую очередь, оказался бесправным. Он никак не может повлиять на разработку и наполнение стандартов, а ведь это его касается непосредственно. В итоге, обязательства работодателя по обучению, переквалификации (переобучению) работников действующими нормативными

---

<sup>9</sup> Приказ Минтруда России от 8 мая 2013 г. № 200 «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2013 - 2014 годах за счет средств федерального бюджета» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 7.

актами не прописаны. Многие стандарты серьезно отличаются от тех же к ранее существовавших тарифно-квалификационных характеристик ЕТКС.

Особая проблема – несоответствие работника квалификационным требованиям по профстандарту. На практике этому работнику дают возможность доучиться (переобучиться). Либо даже он, будучи добросовестным и исполнительным работником, сохраняет свое рабочее место. Но это, в свою очередь, идет вразрез требованиям ст. 195.3 ТК РФ, когда требования к квалификации (имеющие место в действующем профессиональном стандарте), установленные законом, в этой части становятся обязательными для работодателя. Минтруд хоть как-то пытается разрешить возникающие коллизии, разъясняя как действовать в той или иной ситуации в своих письмах, однако, как нам представляется, это не решение проблемы. На законодательном уровне ничего так и не решается.

Далее, по мнению К.А. Белозеровой, определенная проблема возникает при несовпадении требований, установленных нормативными правовыми актами и профессиональными стандартами<sup>10</sup>. Это очевидно, к примеру, при сравнении требований закона<sup>11</sup> к лицам, осуществляющим фармацевтическую деятельность, с требованиями профессионального стандарта провизора. Зачастую профстандарт ужесточает требования, к примеру, к уровню образования работника, а к другим параметрам (к аккредитации и т.п.), наоборот, снижает, по сравнению с требованиями законов.

И, все-таки, имеют место и положительные моменты во внедрении профессиональных стандартов.

Так, как отмечает Л.А. Егошина, профессиональный стандарт является документом, определяющим требования к квалификации работника, необходимой для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт служит основой для разработки образовательных

---

<sup>10</sup> Белозерова К.А. Проблемы применения профессиональных стандартов при принятии работодателем кадровых решений // Российская юстиция. 2018. № 2. С. 9 - 11.

<sup>11</sup> Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»: по сост. на 3 августа 2018 г. // Российская газета. 2011. № 263.

стандартов<sup>12</sup>. Такой стандарт позволяет работнику сразу определиться, стоит ли ему работать и строить карьеру у данного работодателя либо уйти к другому. И положительные стороны профстандарта может использовать и работодатель. Так, профстандарт позволяет работодателю «идти в ногу со временем», заменять старые наименования профессий, упорядочить трудовые функции работников.

---

<sup>12</sup> Егошина Л.А. Профессиональные стандарты: некоторые проблемы применения // Право и экономика. 2017. № 9. С. 61 - 66.

## Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.: по сост. на 21 июля 2014 г. // Российская газета. 1993. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: по сост. на 5 февраля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»: по сост. на 3 августа 2018 г. // Российская газета. 2011. № 263.
4. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 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» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 27. (Часть III). Ст. 4484.
5. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»: по сост. на 9 февраля 2018 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. № 4. Ст. 293.
6. Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»: по сост. на 20 декабря 2003 г. // Российская газета. 2002. № 212.
7. Приказ Минтруда России от 8 мая 2013 г. № 200 «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2013 - 2014 годах за счет средств федерального бюджета» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 7.
8. Белозерова К.А. Проблемы применения профессиональных стандартов при принятии работодателем кадровых решений // Российская юстиция. 2018. № 2. С. 9 - 11.
9. Егошина Л.А. Профессиональные стандарты: некоторые проблемы применения // Право и экономика. 2017. № 9. С. 61 - 66.

10. Мухин В. Просто... о профстандартах // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия»: электрон. журн. 2016. № 16. С. 11 - 12.
11. Обязательно ли полное соответствие наименований должностей в штатном расписании и профессиональном стандарте? // Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Кировской обл., 2018.
12. Свирич Ю.А., Титор С.Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации работников: проблемы теории и практики // Современное право. 2016. № 11. С. 38 - 42.