

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

ПИСЬМО

от 10 марта 2017 года N 122

Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов

Центральный Совет Профсоюза направляет для использования в практической работе ответы на актуальные вопросы применения профессиональных стандартов и просит довести их до местных и первичных организаций Профсоюза, а также разместить на официальных сайтах региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования "Интернет".

Заместитель
председателя Профсоюза
Т.В.Куприянова

Приложение. Ответы на актуальные вопросы о профессиональных стандартах

Приложение

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

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 Российской Федерации;

- [статья 57 ТК РФ](#), предусматривающая, что, если в соответствии с [ТК РФ](#), иными федеральными законами с выполнением работ по определённым 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 Российской Федерации от 27 июня 2016 г. N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения \[...\]"¹](#).

¹ [Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. N 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"](#).

[Пунктом 1 постановления N 584](#) установлено, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются государственными или муниципальными учреждениями **позапно** на основе планов по организации применения профессиональных стандартов.

Что подразумевается под "позапностью" применения профессиональных стандартов?

Согласно [пункту 2 постановления N 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 N 584](#) (1 января 2020 г.), - это завершение организации работы по их применению.

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

Кто утверждает план по организации применения профессиональных стандартов?

На основании [пункта 1 постановления N 584](#) план по организации применения профессиональных стандартов утверждается самой организацией (то есть государственным или муниципальным учреждением), с учётом мнения представительного органа работников.

Что должен включать план по организации применения профессиональных стандартов?

В соответствии с [пунктом 1 постановления N 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 учётом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Как сформировать список профессиональных стандартов, подлежащих применению?

Список профессиональных стандартов, подлежащих применению, зависит от кадрового состава организации, которая формирует такой список. При составлении списка необходимо иметь в виду следующее:

- список не может быть единым для каждой организации, так как его наполнение зависит от кадрового состава, предусмотренного штатным расписанием, установление которого относится к компетенции образовательной организации;

- в список включаются профессиональные стандарты, утвержденные для различных категорий персонала, а не только педагогических работников;

- в список не включаются профессиональные стандарты, которые существуют ещё в виде проектов (в частности, проект профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)");

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

Как определить потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников?

[Подпунктом "б" пункта 1 постановления N 584](#) предусмотрено получение сведений о наличии такой потребности на основе анализа:

- квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах;

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

Пример 1. Если квалификация конкретного работника не соответствует требованиям к образованию и обучению, установленным соответствующим профессиональным стандартом, то план организации должен содержать сведения о действиях работодателя по преодолению такого несоответствия.

Пример 2. Если квалификация конкретного педагогического работника соответствует требованиям к образованию и обучению, установленным соответствующим профессиональным стандартом, то работнику в любом случае обеспечивается право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года ([пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](#)). Следовательно, план организации должен содержать также и проведение соответствующих мероприятий по дополнительному профессиональному образованию.

Как установить соответствие (несоответствие) между документом об образовании работника и требованиями к образованию и обучению, установленными соответствующим профессиональным стандартом?

Необходимо руководствоваться следующими приказами Минобрнауки России:

- [от 18 ноября 2013 г. N 1245](#)¹ (в части высшего образования);

¹ [Приказ Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. N 1245 "Об установлении соответствия направлений подготовки высшего образования - бакалавриата, направлений подготовки высшего образования - магистратуры, специальностей высшего образования - специалитета, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. N 1061, направлениям подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций \(степеней\) "бакалавр" и "магистр", перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 сентября 2009 г. N 337, направлениям подготовки \(специальностей\) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации \(степени\) "специалист", перечень которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. N 1136"](#).

- [от 5 июня 2014 г. N 632](#)² (в части среднего профессионального образования).

² [Приказ Минобрнауки России от 5 июня 2014 г. N 632 "Об установлении соответствия профессий и специальностей среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. N 1199, профессиям начального профессионального образования, перечень которых утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 сентября 2009 г. N 354, и специальностям среднего профессионального образования, перечень которых утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 сентября 2009 г. N 355"](#).

Перечисленные объёмные документы размещены в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования "Интернет" и содержат таблицы соответствия (так называемые перечни соответствия новых и прежних перечней профессий, специальностей и направлений подготовки). Использование данных таблиц позволяет, к примеру, установить, соответствуют ли специальность или направление подготовки, указанные в дипломе об образовании работника, укрупнённым группам направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки".

Как и на каких условиях можно обеспечить право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование?

Рекомендуется руководствоваться разъяснениями "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование" ([письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2015 г. N 08-415/124](#)).

Разъяснения содержат обзор трудового законодательства по вопросам дополнительного профессионального образования и, в частности, следующие выводы:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

- работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счёт их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

Какие локальные нормативные акты и другие документы организации подлежат изменению с учётом положений профессиональных стандартов?

В настоящее время 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 определённых 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 ([статья 197 ТК РФ](#)).

Могут ли профессиональные стандарты применяться работодателями при определении должностных обязанностей работников?

На основании части третьей [статьи 195.3 ТК РФ](#) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Не воспользовавшись правом на представление соответствующих разъяснений, Минтруд России подготовил, между тем, письмо от 4 апреля 2016 г. N 14-0/107В-2253 с информацией по вопросам применения профессиональных стандартов (далее - письмо).

Как следует из письма (ответ на вопрос 9), при определении работодателем должностных обязанностей работников профессиональный стандарт может быть применён как рекомендательный методический документ. Таким образом, письмо фактически послужило для работодателей основанием для возможного применения профессиональных стандартов при определении должностных обязанностей работников. В связи с этим Профсоюз обращает внимание на следующее:

- письмо было подготовлено до наделения Минтруда России правом давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов ([статья 195.3 ТК РФ](#) вступила в силу с 1 июля 2016 г.¹);

¹ См. [Федеральный закон от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"](#).

- письмо не является нормативным правовым актом ²;

² Перечень трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, установлен [статьёй 5 ТК РФ](#) и включает, в частности, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. При этом на основании [пункта 2 Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации](#), утвержденных [постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. N 1009](#), издание нормативных правовых актов в виде писем не допускается.

- противоречит действующей в настоящее время редакции [ТК РФ](#), согласно которой профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции (часть вторая [статьи 195.1 ТК РФ](#)), а квалификация работника - это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (часть первая [статьи 195.1 ТК РФ](#)).

Таким образом, перечень возможных должностных обязанностей работника не относится к понятию "квалификация" и, следовательно, не входит в характеристику квалификации, то есть профессиональный стандарт. В связи с этим к настоящему времени отсутствуют правовые основания для применения профессионального стандарта при определении работодателем должностных обязанностей работников.

С учётом изложенного при определении должностных обязанностей педагогических работников целесообразно по-прежнему руководствоваться:

- разделом "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), утверждённым [приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н](#) (с учётом изменений);

- разделом "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования" ЕКС, утверждённого [приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. N 1н](#).

В свою очередь, на основании [статей 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации](#) (далее - [ТК РФ](#)) поручение работнику выполнения дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) может быть поручено ему с письменного согласия и за дополнительную оплату.

Могут ли профессиональные стандарты применяться работодателями при аттестации педагогических работников?

С учётом изменений в [ТК РФ](#) были внесены изменения в правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (далее - Правила).

Если согласно подпункту "а" пункта 25 Правил, утверждённых [постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23](#), профессиональные стандарты должны были применяться 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 учётом особенностей организации производства, труда и управления, то с 1 июля 2016 г.¹ указанное положение признано утратившим силу².

¹ [Пункт 2 постановления Правительства Российской Федерации от 13 мая 2016 г. N 406 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23"](#).

² [Подпункт "в" пункта 5 изменений, которые вносятся в постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 13 мая 2016 г. N 406](#).

С учётом изложенного соответствующее положение отсутствует в [приказе Минтруда России от 10 января 2017 г. N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания"](#), при подготовке которого были учтены замечания Профсоюза. Однако данное положение по-прежнему сохраняется в пункте 2¹ следующих приказов Минтруда России, изданных до вступления в силу изменений в Правила:

¹ Согласно [пункту 2 приказов Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н, от 24 июля 2015 г. N 514н, от 8 сентября 2015 г. N 608н и от 8 сентября 2015 г. N 613н](#) профессиональный стандарт применяется работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

- [от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог \(педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании\) \(воспитатель, учитель\)";](#)

- [от 24 июля 2015 г. N 514н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог-психолог \(психолог в сфере образования\)";](#)

- [от 8 сентября 2015 г. N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального образования и дополнительного профессионального образования";](#)

- [от 8 сентября 2015 г. N 613н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых"](#).

Учитывая, что согласно [статье 5 ТК РФ](#) нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить [ТК РФ](#) и постановлениям Правительства Российской Федерации, профессиональные стандарты не могут применяться работодателями при аттестации педагогических работников.

При аттестации педагогических работников необходимо по-прежнему руководствоваться [Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность](#),

утверждённым [приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276](#) и являющимся ведомственным нормативным правовым актом прямого действия. Как следует из [пункта 1](#) указанного Порядка, правила проведения аттестации определяются самим Порядком.

Таким образом, к настоящему времени отсутствуют правовые основания для применения какого-либо инструментария, разработанного для применения профессиональных стандартов при аттестации педагогических работников.

Как следует применять профессиональные стандарты в части положений, не являющихся обязательными для применения?

Форсирование применения профессиональных стандартов в части положений, не являющихся обязательными для применения (к примеру, в части использования наименований должностей, не предусмотренных номенклатурой должностей¹), не рекомендуется по следующим причинам:

¹ [Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций](#), утвержденная [постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678](#).

- положения профессиональных стандартов (за исключением требований к квалификации) не являются обязательными, остаются предметом острой профессиональной дискуссии, поскольку содержат неопределённости, необоснованно предоставляющие право работодателю по своему усмотрению применять любые трудовые функции к работникам с различными наименованиями должностей, рекомендуемыми в профессиональных стандартах, что может привести к нарушению прав работников.

- в настоящее время прорабатывается вопрос о внесении изменений в ряд профессиональных стандартов, в том числе в целях существенной переработки их содержания (в частности, с учётом задачи сопряжения требований профессиональных стандартов с федеральными государственными образовательными стандартами, а также поручения Президента Российской Федерации о формировании национальной системы учительского роста¹).

¹ Подпункт "г" пункта 1 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г. (протокол от 2 января 2016 г. N Пр-15ГС).

Какими полномочиями в сфере применения профессиональных стандартов организациями обладают их учредители и контрольно-надзорные органы?

На основании [пункта 3 постановления N 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 учёта положений профессиональных стандартов, подлежащих применению, то есть лишь в части норм, являющихся обязательными для применения;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

Образец плана

"СОГЛАСОВАНО"

"УТВЕРЖДАЮ"

Профсоюзный комитет

Директор

МБОУ "Школа N 1" _____

МБОУ "Школа N 1" _____

Протокол N__ от _____

Приказ N__ от _____

Председатель профкома

_____ / К.К.Кузнецова/

_____ /И.И.Иванов/

(подпись)

(подпись)

М.П.

План по организации применения профессиональных стандартов

N п./п.	Список профессиональных стандартов, подлежащих применению	Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и(или) дополнительном профессиональном образовании работников	Этапы применения профессиональных стандартов	Перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению в связи с учётом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению
1	профессиональный стандарт "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утверждённый приказом Минтруда России от 24 июля 2015 г. N 514н	Петров П.П., педагог-психолог, - потребность в высшем образовании по профильному направлению	внесение изменений в локальные нормативные акты и другие документы (1 января - 1 июня 2017 г.); осуществление работодателем мероприятий по подготовке (профессиональному образованию) работника (1 июня 2017 г. - 1 января 2020 г.)	<p>локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых и специальностей;</p> <p>договоры с работниками о реализации их права на подготовку и дополнительное</p>
2	профессиональный стандарт "Специалист в области воспитания", утверждённый приказом Минтруда России от 10 января 2017 г. N 10н	Сидорова С.С., социальный педагог, - потребность в дополнительном профессиональном образовании по направлению профессиональной деятельности в организации	<p>внесение изменений в локальные нормативные акты и другие документы (1 января - 1 июня 2017 г.); осуществление работодателем дополнительного профессионального образования</p> <p>работников (1 января 2017 г. - 1 января 2020 г.)</p>	профессиональное образование

3	
---	-----	-----	-----	--

Электронный текст документа
подготовлен АО "Кодекс" и сверен по:
официальный сайт Общероссийского
профсоюза образования
eseur.ru (сканер-копия)
по состоянию на 21.03.2017