



ПОКА ЯСНО ОДНО: ДЕЙСТВУЮЩИЕ РАБОТНИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ВВЕДЕННОМУ ПРОФСТАНДАРТУ, НЕ ПОДЛЕЖАТ УВОЛЬНЕНИЮ — ИХ ЖДЕТ ОБУЧЕНИЕ ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ

ИНСТРУКЦИЯ В СООТВЕТСТВИИ По мере приближения к 1 июля 2016 года количество запросов в интернете с вопросами «Что делать?», «Как внедрять?» и «Что будет за несвоевременный переход на профстандарты?» росло в геометрической прогрессии. Пользователи искали развернутые, детальные планы с перечнем последовательных действий. Конкретно никто ничего не знал и до сих пор не знает, механизма внедрения попросту не существует. В итоге примерный алгоритм действий пользователи вывели в результате общесетевого мозгового штурма: создать комиссию по внедрению; довести положения профстандарта до сведения всех заинтересованных работников; провести ревизию внутренних нормативных документов на предмет необходимости внесения изменений, в том числе трудовые договоры и должностные инструкции работников; при необходимости направить персонал на обучение.

Ирина Янова подсчитала, что только треть компаний, работающих в России, готовы к введению профессиональных стандартов — таков результат опроса HR-директоров, который провело агентство «Контакт» летом 2016 года.

«Минтруд подтвердил, что профстандарты носят рекомендательный характер, кроме случаев, когда требования к квалификации работников содержатся в нормативных актах, и если работа связана с предоставлением компенсаций и наличием ограничений. К первой категории относятся, например, врачи, педагоги, главные бухгалтеры АО, тренеры, аудиторы, специалисты по закупкам. Многие компании в настоящее время анализом законодательства для того, чтобы выяснить, нет ли в нормативных актах требований к образованию и опыту работы для должностей их штатного расписания, — рассказывает Юлия Жижерина, бизнес-тренер по управлению персоналом и трудовому праву Русской школы управления. — Ко второй — все те, кто работает во вредных или опасных условиях труда или имеет право на льготную пенсию (ст. 57 ТК РФ). Но в этом случае закон позволяет работодателю использовать либо действующие до сих пор ЕКС/ЕКТС, либо профстандарты. Эту категорию выявить легче: достаточно изучить соответствующие списки льготников и провести спецоценку для определения вредных или опасных условий труда на рабочих местах. Существует и третий случай — если работодатель решит сде-

лать профстандарты для себя обязательными по собственной воле, несмотря на свободу по закону. Но компании не спешат это делать, чтобы не стать связанными последствиями применения обязательных профстандартов».

Какие же могут быть последствия? Во-первых, необходимость приведения в соответствие с профстандартами локальных нормативных актов, прежде всего должностных инструкций. При этом ТК РФ не требует, чтобы должностная инструкция соответствовала профстандарту полностью, достаточно, чтобы указанная в ней квалификация (а в случае, указанном в ст. 57 ТК РФ, и наименование должности) были соответствующими. Сделать это несложно, тем более что согласие работника на это не требуется. Но актуализации требуют не только документы, но и люди. В этой части вопросы пока остаются открытыми. «Получается, что, применяя обязательный профстандарт, работодатель должен обеспечить работу сотрудников, соответствующих квалификационным требованиям профстандарта. Даже при приеме на работу это сделать не всегда легко с учетом кадрового голода в отдельных регионах и профессиях. А как быть с теми, кто уже работает? — рассуждает госпожа Жижерина. — Пока ясно одно: эти люди не подлежат увольнению из-за того, что им не посчастливилось соответствовать профстандарту (с этим согласен и Минтруд). Остается обучать их, подтягивать к указанному уровню за счет работодателя, ведь никаких дополнительных обязанностей по обучению у работников с введением ст. 195.3 не возникло». А вот будет ли инспекция труда штрафовать за нарушение трудового законодательства, если это обучение не состоится, ответит судебная практика, полагает эксперт.

Начиная с 1 января 2017 года вступит в силу Федеральный закон от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», согласно тексту которого работники смогут подтверждать свою квалификацию как по инициативе работодателя, так и по своему желанию, проходя платный экзамен в специальных центрах. За основу квалификационных требований будут взяты профессиональные стандарты. Так, предполагает господин Костров, может возникнуть ситуация, что для трудоустройства потенциальным сотрудникам придется проходить предварительное подтверждение квалификации и платить за это деньги. ■

ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ



- 1. **МАРИНА ЖУКОВА,**
генеральный директор ООО «Пальмира»
- 2. **АНДРЕЙ КОЗЫРЕВ,**
генеральный директор ООО «Козырев и Ко»
- 3. **МИХАИЛ БОГДАНОВ,**
первый заместитель генерального директора АО «Третий парк»

СЕРГЕЙ АЛДОШИН,
генеральный директор ОАО «АТП-31»

СЕРГЕЙ АНИКЕЕВ,
генеральный директор ООО «Шпунт Северо-Запад»

СЕРГЕЙ БОНДАРЕНКО,
генеральный директор ООО «5 Парк»

АНДРЕЙ ЗАБОТИН,
генеральный директор ООО «АТП Барс-2»

АЛЕКСЕЙ ИВИН,
генеральный директор ООО «Петербургская транспортная компания»

ТАТЬЯНА КАЛЮЖНАЯ,
генеральный директор ЗАО «Такси-2»

АЛЕКСАНДР ЛЕЖЕНКОВ,
генеральный директор ООО «Автолайн»

АНДРЕЙ МАРКОВ,
управляющий директор ООО «Питеравто»

СЕРГЕЙ МАШКАРА,
генеральный директор ООО «М.А.К.С.»

ПЕТР ТЕРПЯЧИЙ,
генеральный директор ООО «Пассажиртранс»