



Д.Н. Платыгин

генеральный директор
ВНИИ труда Минтруда России,
кандидат социологических наук

Дмитрий Николаевич Платыгин родился 3 февраля 1979 г.

Окончил МГУ им. М.В. Ломоносова в 2001 г. Позже на кафедре социологии управления МГУ им. М.В. Ломоносова защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата социологических наук.

В 2002 г. окончил Сиракузский университет в США с присвоением

степени МРА в области государственного управления.

С 2003 г. занимается научной и преподавательской деятельностью в МГУ им. М.В. Ломоносова, Российском государственном социальном университете, Национальном исследовательском университете — Высшей школе экономики.

С 2006 г. — заместитель директора ВНИИ труда и социального

страхования, с 2011 г. — генеральный директор ВНИИ охраны и экономики труда, с 2016 г. — генеральный директор ВНИИ труда Минтруда России.

Является автором публикаций в области государственного управления, экономики и охраны труда, руководит научными исследовательскими проектами в данных сферах.

Уважаемый Дмитрий Николаевич, разъясните, пожалуйста, нашим читателям, что такое профессиональный стандарт и каковы цели его введения.

— Если говорить упрощенно, то профессиональные стандарты — это «модели» рабочего, специалиста или руководителя, которые отвечают современным потребностям работодателей. Цели их разработки прагматичны. С одной стороны, они позволят сократить разрыв между компетенциями специалистов, требующихся на рынке труда, и имеющимися компетенциями потенциальных работников, в том числе выпускников учебных заведений. В частности, последнее будет достигаться путем актуализации федеральных государственных образовательных стандартов на основе профессиональных стандартов. С другой стороны, профессио-

нальные стандарты могут применяться для повышения эффективности кадровых решений, в том числе в сфере организации, нормирования и оплаты труда. Очевидно, что дифференциация заработной платы увязывается с уровнем квалификации.

Профессиональные стандарты разрабатываются с учетом наилучших доступных технологий и требований к эффективной организации рабочего процесса, поэтому готовность работодателя использовать современное оборудование и эффективные технологии будет подкрепляться соответствующей квалификацией работников, если профессиональные стандарты будут внедряться в организациях.

В отношении организаций государственного сектора, особенно учреждений, оказывающих услуги, мы уверены, что обеспечение соответствия работников требованиям профстандартов будет свя-

зано с повышением качества оказываемых услуг за счет наращивания компетенций соответствующих специалистов.

? Какую роль играет ВНИИ труда в разработке профессиональных стандартов? Участвуют ли специалисты института в общественном обсуждении проектов, которое проходит на федеральном сетевом ресурсе URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru> ?

— Наш институт принимает активное участие в работе, направленной на внедрение профессиональных стандартов. Только в истекшем году мы провели десятки информационно-консультационных мероприятий для работодателей, разъясняя различные аспекты применения профстандартов. Помимо этого по заданию Минтруда России мы занимаемся методической поддержкой и информационно-аналитическим сопровождением разработки этих документов, ведением соответствующих баз данных и информационных ресурсов.

ВНИИ труда не ставит перед собой задачу стать разработчиком профстандартов — очевидно, что здесь ведущую роль должны играть представители работодателей и профсоюзов, т. е. первичные пользователи этих документов. Однако на экспертном уровне мы участвуем в обсуждении проектов предлагаемых профстандартов.

? 1 июля 2016 г. вступила в силу ст. 195.3 Трудового кодекса РФ, устанавливающая порядок применения профессиональных стандартов. Являются ли упомянутые в этой статье профессиональные стандарты обязательными к применению каждым работодателем (как нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права) или эти стандарты консолидируют применительно к соответствующей специальности уже известные положения действующего законодательства?

— Профессиональный стандарт является обязательным для применения лишь тогда, когда он воспроизводит прямые либо реализует отсылочные нормы федерального законодательства, устанавливающие требования к квалификации работника.

Действительно, в ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ под «иными нормативными правовыми актами» подразумеваются постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы федеральных органов исполнительной власти (например, Минтранса России), которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, определенные нормативными правовыми актами. В этом случае в части требований применяются соответствующие нормативные правовые акты.

? В случаях, перечисленных в ст. 57 ТК РФ, профессиональные стандарты обязательны как в части требований к квалификации, так и в части наименования должностей (профессий). В статье 195.3 ТК РФ предусмотрены случаи обязательного применения профессиональных стандартов только в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Значит ли это, что одновременно соблюдать их в части наименования должности (профессии) не потребуется?

— В статье 195.3 ТК РФ ничего не говорится о наименованиях должностей, а устанавливаются требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

? Может ли профессиональный стандарт предусматривать более жесткие требования к квалификации сотрудника, чем установлено федеральным законом, и если может, то в какой части требования профессионального стандарта имеют обязательный характер: в части, совпадающей с законом, или в полном объеме?

— Требования, указанные в соответствующем профессиональном стандарте, не должны противоречить требованиям к квалификации, установленным ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В профессиональном стандарте, как правило, содержится несколько обобщенных трудовых функций (каждая такая обобщенная функция описывает деятельность конкретного специалиста), которые могут относиться к разным уровням квалификации (например, инженер и ведущий инженер). Федеральный закон может устанавливать требования к квалификации специалистов только конкретного уровня (например, в Федеральном законе от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлены дополнительные требования к квалификации главного бухгалтера).

? Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 предусматривает поэтапное внедрение профессиональных стандартов в части требований к квалификации, установленных федеральным законом, которое должно завершиться к 1 января 2020 г. Но действующие нормы закона, устанавливающие конкретные требования к квалификации, обязательны уже сейчас и не допускают возможности их неисполнения до указанной даты. В какой части учреждение имеет право отложить переход на профессиональные стандарты до 2020 г.?

— Профессиональные стандарты применяются организациями государственного сектора поэтапно, на основе планов по организации применения профессиональных стандартов. Эти планы должны содержать в том числе следующую информацию: во-первых, сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах; во-вторых, перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Их подготовка потребует времени и ресурсов, в том числе финансовых. Именно реализация мероприятий, связанных с раз-

работкой планов, должна завершиться не позднее 1 января 2020 г.

? Случаи обязательного применения профессиональных стандартов организациями государственного сектора полностью совпадают по формулировке с общим для всех работодателей правилом такого применения (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ). Означает ли это, что никаких дополнительных случаев обязательного применения профессиональных стандартов для бюджетных организаций не установлено? Или организации бюджетной сферы должны к 2020 г. обеспечить соответствие квалификации всех своих работников существующим профессиональным стандартам, даже если такие профессиональные стандарты по общему правилу имеют рекомендательный характер?

— Согласно постановлению Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, актами Президента РФ, Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти, применяются организациями государственного сектора поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. То есть должно быть организовано применение именно этих профессиональных стандартов.

Вместе с тем профессиональные стандарты содержат актуальные требования к квалификации работников и являются современным методическим инструментом кадровой политики организации. Поэтому рекомендуется организовать применение всех профессиональных стандартов, имеющих отношение к деятельности работников организации.

? Некоторые профессиональные стандарты в качестве особого условия допуска к работе содержат указание на отсутствие у кандидата судимости. Если соответствующий

щее требование не установлено ни одним федеральным законом, нужно ли в этой части придерживаться нормы профессионального стандарта?

— Наличие судимости может являться ограничением при приеме на работу, и ТК РФ устанавливает такое ограничение для ряда должностей (например, для педагогов). В этом случае профессиональный стандарт является обязательным к применению.

? По мнению Минтруда России, нельзя уволить сотрудника, если его квалификация уже не соответствует актуальным требованиям профессионального стандарта. Относится ли это утверждение к ситуациям, когда квалификация работника не соответствует такому профессиональному стандарту, который обязателен в силу того, что воспроизводит требования закона?

— Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Работодатель может проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в данных документах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. При подготовке документов для аттестации работников работодатель может использовать описание трудовых функций, содержащихся в профессиональном стандарте.

? Можно ли общие положения квалификационных справочников применять по аналогии к профессиональным стандартам до тех пор, пока эти вопросы не будут урегулированы специальным нормативным правовым актом?

— Правила применения квалификационных справочников справедливы и в слу-

чае применения профессиональных стандартов.

? Должен ли работник, выполняющий работу по должности в порядке совмещения (ст. 60.2 ТК РФ), соответствовать требованиям обязательного для этой должности профессионального стандарта?

— Согласно ст. 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Поэтому работник, квалификация которого не соответствует нормативным правовым актам, не может выполнять виды работ, для которых установлены эти требования.

Кроме того, важно учитывать, что наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). И если работник попадает под упомянутое условие применения этой статьи, то должны использоваться правила соответствующего профессионального стандарта. Например, это справедливо для лиц, работающих во вредных условиях труда, если выполнение такой работы связано с предоставлением федеральным законом компенсации, льгот или наличием ограничений.

Однако если не относиться к вопросу обязательности применения профессиональных стандартов формально, то, на мой взгляд, профессиональные стандарты содержат современные требования к квалификации работника, и наличие такой квалификации позволит работнику эффективно выполнять производственные задачи.

? Кто именно будет проводить оценку соответствия квалификации сотрудника

профессиональному стандарту, обязательно к применению? Будет ли необходима для случаев применения таких профессиональных стандартов предварительная оценка квалификации специалиста, претендующего на замещение соответствующей должности, в том числе до трудоустройства?

— Оценку квалификации любого сотрудника или потенциального работника всегда проводит работодатель. Это логично и закономерно. Вместе с тем любой гражданин или работодатель могут воспользоваться услугами центров оценки квалификации, в которых применяются современные инструменты и методы. Такие центры могут вынести объективное решение о соответствии или несоответствии квалификации работника требованиям профстандарта.

Будет ли упомянутые центры оценки квалификации проводить профессиональное обучение по предметам аттестации или какую-либо подготовку к проведению независимой аттестации, в том числе в этом же центре?

— Предполагается, что центры оценки квалификации должны быть отделены от образовательных организаций, которые реализуют образовательные программы, обеспечивающие соответствие работников установленным в профессиональных стандартах требованиям к образованию. Это необходимо для того, чтобы максимально объективизировать процесс оценки квалификации и избежать конфликта интересов. Те, кто проводит оценку, должны исследовать уровень готовности к выполнению трудовых функций, а не результаты собственной деятельности, направленной на подготовку работников.

В какой форме будет проводиться независимая аттестация: тест, устный экзамен? Будет ли возможность обжаловать итоговую оценку квалификации?

— Формы оценки устанавливаются советами по профессиональным квалификациям с учетом особенностей предмета оценки, и эти формы становятся обязательными для всех центров оценки квалификаций

по соответствующим профессиональным стандартам. В одних случаях, например для оценки квалификации по рабочим профессиям, наиболее адекватны практические задания, состоящие в выполнении тех или иных производственных операций с последующей оценкой качества работы. В других случаях, скажем для оценки квалификаций специалистов, будут уместны и тесты, и устные экзамены. На мой взгляд, непреложно одно — инструменты оценки квалификации должны быть практикоориентированными. Разумеется, это формирует высокие требования к оснащению центров оценки квалификаций. Их надо обеспечить всем необходимым — от современных материалов и оборудования, которыми должны уметь пользоваться рабочие, до базы данных непростых практических задач, с которыми обязаны справляться специалисты.

Что касается обжалования результатов оценки квалификации, то в каждом совете по профессиональным квалификациям формируются процедуры и механизмы, позволяющие это сделать.

Расскажите, пожалуйста, об условиях аккредитации организации в качестве центра оценки квалификации. Будет ли ВНИИ труда оказывать методологическое содействие аккредитованным центрам оценки квалификации для унификации процедуры независимой оценки квалификации?

— Центры оценки квалификаций создаются советами по профессиональным квалификациям. Критерии, порядок и требования определяются в документах, утверждаемых соответствующими советами. В целях объективизации и достоверности результатов оценки квалификации сами советы по профквалификациям формируют требования к оценочному инструментарию, разрабатывают оценочные материалы и процедуры оценки.

Что касается института, то у нас действительно есть специалисты по методологии проведения центров оценки, поэтому если наше содействие будет необходимо, мы готовы его оказать.

Уважаемый Дмитрий Николаевич, благодарим Вас за содержательную беседу.