

**«Внедрение профессиональных стандартов  
в деятельность государственных  
учреждений культуры и образования в  
сфере культуры и искусства»**

**Саликова Наталья Михайловна,**  
доктор юридических наук, профессор Уральского  
государственного юридического университет



20 сентября 2019 года

Федеральный закон Российской Федерации 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"**  
Принят Государственной Думой 24 апреля 2015 года  
Одобен Советом Федерации 29 апреля 2015 года

**Статья 1**

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации следующие изменения:

1) наименование раздела IX изложить в следующей редакции:

"Раздел IX. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников";

2) в статье 195<sup>1</sup>:

а) часть вторую дополнить словами. в том числе выполнения определенной трудовой функции";

б) часть третью признать утратившей силу;

3) дополнить статьями 195<sup>2</sup> и 195<sup>3</sup> следующего содержания:

**Статья 195<sup>2</sup>. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов**

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей,

профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **Статья 195<sup>3</sup>. Порядок применения профессиональных стандартов**

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

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.

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."

### **Статья 2**

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598) следующие изменения:

1) часть 7 статьи 11 изложить в следующей редакции:

"7. Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии)";

2) часть 8 статьи 73 изложить в следующей редакции:

"8. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации."

### **Статья 3**

Абзац пятый пункта 4 статьи 1 Федерального закона от 3 декабря 2012 года N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 50, ст. 6959) признать утратившим силу.

### **Статья 4**

1. Правительство Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливать

особенности 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.

2. Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования, утвержденные до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, подлежат приведению в соответствие с требованиями, установленными частью 7 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции настоящего Федерального закона), в течение одного года со дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

## **Статья 5**

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 июля 2016 года.

**Постановление Правительства РФ 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"**

В соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются 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, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации

применения профессиональных стандартов (далее - планы), содержащих в том числе:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, 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 организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2. Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.

3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных в абзаце первом пункта 1 настоящего постановления, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

4. Применение новых профессиональных стандартов осуществлять с учетом положений, предусмотренных пунктами 1 - 3 настоящего постановления.

5. Рекомендовать федеральным государственным органам, федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, организациям направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях организации их рассмотрения в установленном порядке в Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

6. Реализация настоящего постановления осуществляется государственными внебюджетными фондами Российской Федерации за счет средств соответствующих бюджетов, федеральными государственными учреждениями - в пределах средств, предусмотренных бюджетными сметами получателя средств федерального бюджета и планами финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, федеральными государственными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, - за счет собственных средств.

7. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения настоящего постановления.

8. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2016 г.

## **Информация от 5 апреля 2016 г.**

**«Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов»**

1. Зачем разрабатываются и принимаются профессиональные стандарты?



Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров должно обеспечиваться государством. Повышение профессионального уровня работников оказывает существенное влияние на производительность труда, снижение издержек работодателей на адаптацию работников при трудоустройстве, а также на конкурентоспособность работников на рынке труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей, а профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

## **2. Как часто профессиональные стандарты будут обновляться/добавляться?**

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Необходимость разработки профессиональных стандартов определяется также с учетом информации в Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46).

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23.

**3. Где можно ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов? Как узнавать о планах разработки (актуализации) профессиональных стандартов, о внесении изменений в профессиональные стандарты или принятии новых профессиональных стандартов?**

Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>). На этих же ресурсах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации.

#### 4. Будут ли отменены ЕТКС и ЕКС?

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

5. Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержат различные требования к квалификации, то какими документами должен пользоваться работодатель?

Работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным? Обязаны ли работодатели применять требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме на работу? Согласно статье 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) профессиональные стандарты применяются «в качестве основы для определения требований к квалификации работников». Каким образом должно определяться,

что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких – снижение требований? В чем заключаются изменения с 1 июля 2016 года, если те требования к квалификации, в части которых будет обязателен профессиональный стандарт, ранее установлены законами и иными нормативными правовыми актами?

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование 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;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

**7. Распространяется обязательность применения требований профессиональных стандартов на всех работодателей или только на государственные и муниципальные организации?**

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.

**8. Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами. Согласно части первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах требования являются обязательными для применения?**

Согласно статье 195.3 ТК РФ профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, только в части требований, установленных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

**9. Требования профессионального стандарта должны быть прописаны в трудовом договоре/должностной инструкции работника в полном объеме или могут быть какие-либо допущения?**

Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности работников. При этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований, предусмотренных ТК РФ,

другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

По вопросам, возникающим на практике в связи с внедрением профессиональных стандартов, следует отметить, что ответственность и полномочия по принятию кадровых решений являются полномочиями работодателей.

**10. Могут ли обязанности работников, требования к образованию и стажу, измениться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта? Может ли быть расторгнут трудовой договор с работником, если его уровень образования или стаж работы не соответствует указанным в профессиональном стандарте? Уволить его (если он отказывается проходить обучение)? В ТК РФ нет такого основания.**

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является

изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно статье 74 ТК РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со статьями 72, 72.1 ТК РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

По вопросам соответствия работников требованиям к образованию и стажу, содержащимся в профессиональных стандартах, обращаем внимание, что данные требования являются обязательными в случаях, когда с выполнением соответствующей работы связано наличие льгот, гарантий и ограничений, либо если соответствующие требования уже установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", 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.

**11. Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?**

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

**12. Если выполняемые работником обязанности шире, чем содержащиеся в профессиональном стандарте трудовые функции и трудовые действия, имеет ли он право требовать доплату за совмещение профессий?**

Вопрос не связан с применением профессиональных стандартов.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений статьи 151 ТК РФ.

**13. Какие санкции будут применяться за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов?**

ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно части второй статьи 57 ТК РФ наименование 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;

согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Таким образом, если не соблюдены указанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

В остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО**

**от 30 декабря 2015 года № 14-0/В-1190**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо <...> и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Также обращаем внимание, что мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”» (далее — Федеральный закон) определен порядок применения работодателями профессиональных стандартов, в частности, государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъекту Российской Федерации или муниципальному образованию.

Федеральным законом установлено, что если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Одновременно ст. 4 указанного Федерального закона установлено право Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности 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.

В настоящее время Минтрудом России проводится работа по разработке нормативного правового акта, которым будут определены особенности применения профессиональных стандартов.

Федеральный закон вступает в силу с 1 июня 2016 года .

В соответствии с п. 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в ред. от 23 сентября 2014 г. № 970) (далее — Правила), профессиональные стандарты применяются 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.

Таким образом, в настоящее время в законодательстве отсутствуют нормы об обязательности применения работодателями профессиональных стандартов коммерческими организациями.

Исключение составляют, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним. Они должны

соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

Заместитель директора  
Департамента оплаты труда,  
трудовых отношений и социального партнерства  
А. В. Анохин

## **МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ПИСЬМО**

**от 6 декабря 2017 г. N 14-З/10/П-8289**

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрело совместное письмо Союза "Общероссийское отраслевое объединение работодателей лифтовой отрасли и сферы вертикального транспорта "Федерация лифтовых предприятий" и Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения от 22 ноября 2017 г. N 83 по вопросу применения Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 238 "О независимой оценке квалификации" (далее - Федеральный закон N 238-ФЗ) и сообщает.

Федеральным законом N 238-ФЗ урегулированы отношения, возникающие при проведении независимой оценки

квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации" регулируется порядок направления работодателями работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации, а также предоставления гарантий и компенсаций в период прохождения оценки квалификации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2017 г. N 743 "Об организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах" (далее - постановление N 743) утверждены "Правила организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах" (далее - Правила). Правилами установлено понятие квалифицированного персонала, а также обязательное соответствие квалификации работников профессиональным стандартам, устанавливающим квалификационные характеристики для осуществления трудовой функции, необходимой работнику для выполнения соответствующего работ по монтажу, демонтажу, обслуживанию, включая аварийнотехническое обслуживание и

обслуживание систем диспетчерского (операторского) контроля, ремонту, техническому освидетельствованию и обследованию лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов.

По итогам встречи, состоявшейся у заместителя Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Л.Ю. Ельцовой 30 августа 2017 г., при участии Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору и Совета по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта (далее - Совет) было принято решение о подготовке Советом предложений по внесению изменений в Правила

Обращаем внимание, что в соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона N 238-ФЗ иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда. Согласно статьи 11 Федерального закона N 238-ФЗ в случае, если федеральными законами и иными



нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено Федеральным законом N 238-ФЗ (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 1 Федерального закона N 238-ФЗ), применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 года. В случае если необходимо установить иной порядок оценки квалификации работников (аттестации и т.п.), чем это установлено Федеральным законом N 238-ФЗ, федеральным органом исполнительной власти в соответствующей отрасли экономики следует подготовить изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Кодекс) в части введения особенностей регулирования труда работников. С учетом поступившей в Минтруд России дополнительной информации Совета (письмо от 22 ноября 2011 г. N 83) об урегулировании вопросов прохождения независимой оценки квалификации Федеральным тарифным соглашением в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2016 - 2018 годы, заключенного 30 сентября 2015 г. (далее - Соглашение) сообщаем. Учитывая, что направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии со статьей 196 Кодекса осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а также положения Соглашения об обязательствах сторон осуществлять оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников лифтовой отрасли и сферы вертикального

транспорта в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, в соответствии с требованиями Национального совета при Президенте Российской г. Москва, Газетный пер., 3-5 стр. 1 +7 (495) 247-58-58 Круглосуточная поддержка клиентов 8 (495) 01 222 05 Для консультации по обучению 8 (800) 707-48-27 Федерации по профессиональным квалификациям и законодательством Российской Федерации, полагаем, что организации, на которых распространяется действие Соглашения, направляют работников на независимую оценку квалификации. Вместе с тем, обращаем внимание, что при этом в соответствии с Федеральным законом N 238-ФЗ необходимо согласие работника на прохождение независимой оценки квалификации. В соответствии со статьей 48 Кодекса действие соглашения, заключенного на федеральном уровне социального партнерства, распространяется на работодателя при одном из следующих условий: работодатель является членом объединения работодателей - стороны соглашения; работодатель не является членом объединения работодателей - стороны соглашения, но присоединился к соглашению в добровольном порядке, известив об этом стороны соглашения; работодатель не является членом объединения работодателей - стороны соглашения, не присоединился к соглашению в добровольном порядке и не представил мотивированный отказ от присоединения к соглашению в соответствии со статьей 48 Кодекса. Статьей 48 Кодекса установлено, что в случае, если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о

присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Поступившие в Минтруд России отказы шести организаций лифтовой отрасли от присоединения к Соглашению поступили с нарушением установленного порядка. Таким образом, действие Соглашения распространяется на все организации лифтовой отрасли.

### **Об оценке квалификаций**

В Минтруд России поступил вопрос о соотношении положений Федерального закона от 26 марта 2003 г. № 35-ФЗ "Об электроэнергетике" (далее – Закон № 35-ФЗ) и Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" (далее – Закон № 238-ФЗ).

Так, ст. 28.1 Закона № 35-ФЗ **устанавливает требования к подготовке и аттестации работников по вопросам безопасности в сфере электроэнергетики.** При этом ст. 11 Закона № 238-ФЗ предусмотрено, что в случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой

деятельности, чем это предусмотрено данным законом, применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 года. У специалистов Минтруда России поинтересовались, препятствует ли данная норма применению с 1 июля 2019 года порядка подготовки и аттестации работников, установленного Законом № 35-ФЗ (письмо Минтруда России от 18 марта 2019 г. № 15-2/ООГ-552).

Чиновники ответили на данный вопрос отрицательно. В ведомстве напомнили, что процедура прохождения оценки квалификации является добровольной, и в отличие от аттестации не предоставляет право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, не получившим свидетельство о квалификации (что, впрочем, уже не всегда так). Федеральными законами и принятыми в их исполнение нормативными правовыми актами в ряде сфер экономики, установлены обязательные требования к квалификации работников по определенному виду профессиональной деятельности и процедурам ее подтверждения. Указанные требования не подлежат отмене после 1 июля 2019 года.

Письмо Министерства экономического развития РФ от 27 июня  
2016 г. N Д28и-1744  
"О рассмотрении обращения"

19 июля 2016

Департамент развития контрактной системы Минэкономразвития России рассмотрел обращение по вопросу разъяснения порядка применения профессиональных стандартов "Специалист в сфере закупок" и "Эксперт в сфере закупок", а также положений Федерального закона от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ,

услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" (далее - Закон N 44-ФЗ) и сообщает.

Приказами Минтруда России от 10 сентября 2015 г. N 625н и N 626н утверждены профессиональные стандарты "Эксперт в сфере закупок" и "Специалист в сфере закупок", квалифицирующие профессиональные требования к специалистам в сфере закупок.

Стандарты разработаны во исполнение статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и призваны в том числе обеспечить принцип профессионализма заказчика, предусмотренный статьей 9 Закона N 44-ФЗ.

В соответствии с пунктом 2 статьи 1 Федерального закона от 2 мая 2015 N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" с 1 июля 2016 г. в ТК РФ внесены изменения, согласно которым профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части указанных в ТК РФ. других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции (часть 1 статьи 195.3 ТК РФ).

При этом согласно требованиям части 6 статьи 38 Закона N 44-ФЗ работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок.

В части иных требований, например, требования к опыту работы (трудовому стажу), трудовым функциям, навыкам, знаниям, указанные профессиональные стандарты применяются как рекомендательные методические документы, которые могут быть использованы работодателями в качестве основы для

определения требований к квалификации сотрудников, подбора и расстановки кадров, организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников.

Приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н утверждены уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, согласно которым они применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Соответственно, с учетом специфики деятельности работодатель по соглашению сторон трудового договора в порядке, установленном статьей 72 ТК РФ, может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональным стандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций и трудовых действий из других обобщенных трудовых функций одного профессионального стандарта или "трудовых функций из смежных профессиональных стандартов.

Таким образом, работодатель может распределять или объединять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, в рамках одной или нескольких должностей, профессий, специальностей, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой соответствующим работником работы.

Учитывая, что допуск работника к выполнению определенной трудовой функции является полномочием

**работодателя**, установление уровня квалификации работникам контрактной службы, в равной степени выполняющим все трудовые функции, предусмотренные профессиональными стандартами, или контрактному управляющему, работающему в единственном числе, **также является полномочием работодателя**. При этом полагаем, что в случае, если работник выполняет трудовые функции, которые могут относиться к разным уровням квалификации, предусмотренным профессиональными стандартами, возможно, установить работнику наиболее высокий уровень квалификации по фактически выполняемым трудовым действиям.

Методические рекомендации, направленные в адрес образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования (письмо от 12 марта 2015 г. Минэкономразвития России N 5593-ЕЕ/Д28и и Минобрнауки России N АК-552/06), разработаны в целях реализации единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования специалистов в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, повышения уровня квалификации должностных лиц, занятых в сфере закупок, направлены для оказания методической помощи указанным организациям, не являются обязательными для исполнения, а носят рекомендательный характер.

В соответствии с пунктом 2.3 Методических рекомендаций предлагается устанавливать минимальный срок освоения **Дополнительных профессиональных программ** повышения квалификации в сфере закупок (далее - Программы) вне зависимости от используемых технологий обучения **не менее 108 часов**, за исключением случаев, установленных пунктом 2.4 Методических рекомендаций.

При этом согласно пункту 2.4 Методических рекомендаций в случае реализации Программ в целях обучения

руководителей организаций-заказчиков минимальный срок обучения по таким Программам **может быть снижен до 40 часов.**

Вместе с тем Методические рекомендации не несут нормативного характера, и сроки обучения, указанные в пунктах 2.3 и 2.4 Методических рекомендаций, не являются обязательными к применению.

В свою очередь, согласно части 23 статьи 112 Закона N 44-ФЗ до 1 января 2017 года работник контрактной службы или контрактный управляющий может иметь профессиональное или дополнительное профессиональное образование в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, а с 1 января 2017 года должен иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок.

Пунктом 12 порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499, установлено, что формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.

Соответственно, срок обучения для различных категорий обучающихся специалистов устанавливается организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в соответствии с разрабатываемыми ими согласно пункту 1.1 Методических рекомендаций Программами самостоятельно.

Таким образом, если сотрудники отдела закупок имеют действующие удостоверения (свидетельства) о повышении



квалификации по государственным и муниципальным закупкам в объеме 72 академических часов, то дополнительное обучение до объема 108 академических часов не является обязательным.

Одновременно обращаем внимание, что юридическую силу имеют разъяснения органа государственной власти, в случае если данный орган наделен в соответствии с законодательством Российской Федерации специальной компетенцией издавать разъяснения по применению положений нормативных правовых актов.

В соответствии с Положением о Минэкономразвития России, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июня 2008 г. N 437, Минэкономразвития России не наделено полномочиями по разъяснению законодательства Российской Федерации.

Вместе с тем отмечаем, что частью 3 статьи 195.3 ТК РФ определено, что правом давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов наделен Минтруд России.

### **Информационное письмо**

**Общероссийского Профсоюза образования от 10 марта 2017 г.  
N 122 "Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов"**

27 марта 2017

**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).

Пунктом 1 постановления N 584 установлено, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются государственными или муниципальными учреждениями поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов.

**Что подразумевается под "поэтапностью" 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, поэтапность 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\*(2) (в части высшего образования);

- от 5 июня 2014 г. N 632\*(3) (в части среднего профессионального образования).

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 специальностям 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 14-0/10/В-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.\*(4));

- письмо не является нормативным правовым актом\*(5);

- 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.\*(6) указанное положение признано утратившим силу\*(7).

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 2\*(8) следующих приказов Минтруда России, изданных до вступления в силу изменений в Правила:

- 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 должностей\*(9)), не рекомендуется по следующим причинам:

- положения профессиональных стандартов (за исключением требований к квалификации) не являются обязательными, остаются предметом острой профессиональной дискуссии, поскольку содержат неопределенности, 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 роста\*(10)).

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.

### **Утвержден новый профстандарт для бухгалтеров**

В соответствии с документом с 6 апреля изменятся требования к квалификации и стажу бухгалтеров. Так, с указанной даты к должности "бухгалтер" добавятся еще две – "бухгалтер II категории" и "бухгалтер I категории". Для занятия указанных должностей будет достаточно среднего профессионального образования или дополнительного профобразования по специальным программам к непрофильному среднему образованию (приказ Минтруда России от 21 февраля 2019 г. № 103н "Об утверждении

профессионального стандарта "Бухгалтер"<sup>1</sup>). Новым профстандартом скорректированы и требования к опыту работы, необходимому для бухгалтеров I и II категорий, – не менее одного года в должности с более низкой (предшествующей) категорией, в то время как сейчас – не менее трех лет при специальной подготовке по учету и контролю.

Также скорректированы требования к главным бухгалтерам и начальникам (руководителям, директорам) отделов (управления, служб, департаментов) бухгалтерского учета. В частности, им понадобится наличие одного из следующих уровней образования:

- высшего профильного образования – бакалавриата;
- высшего образования (непрофильного) – бакалавриата и дополнительного профессионального образования – программы профессиональной переподготовки;
- среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена;
- среднего профессионального образования (непрофильного) – программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительного профессионального образования – программы профессиональной переподготовки.

В настоящий момент главным бухгалтерам необходимо высшее или среднее профессиональное образование, а также освоение дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки (подразд. 3.2 действующего профстандарта "Бухгалтер"). При этом для работы в указанных должностях потребуется не менее пяти лет бухгалтерско-финансовой работы при наличии высшего образования и не менее семи лет такой работы – при наличии среднего образования. Кроме того, изменятся и особые условия для допуска к работе, в частности, в страховых организациях и НПФ.

**Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. N 41-П "по делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной"**

Дата подписания 14 ноября 2018 г.

Опубликован 30 ноября 2018 г.

**Именем Российской Федерации**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, В.Г.Ярославцева,

с участием полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации М.П.Беспаловой, представителя Совета Федерации - председателя комитета Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству А.А.Клишаса, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.В.Кротова,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки И.В.Серединой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителем законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика А.Н.Кокотова, объяснения представителей стороны, издавшей и подписавшей оспариваемый акт, выступления приглашенных в заседание полномочного представителя Правительства Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.Ю.Барщевского, а также представителей: от Министерства юстиции Российской Федерации - М.А.Мельниковой, от Генерального прокурора Российской Федерации - Т.А.Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

**установил:**

1. Заявительница по настоящему делу гражданка И.В.Серединой оспаривает конституционность статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с которой право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (часть 1); номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей



руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации (часть 2).

1.1. Как следует из представленных Конституционному Суду Российской Федерации материалов, И.В.Серегина с 1990 года работала воспитателем детского сада, в том числе с 1 февраля 2006 года - воспитателем в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Детский сад N 22 городского округа - город Камышин". Согласно справке, выданной ректором федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Волгоградский государственный социально-педагогический университет", в 1992 году она завершила обучение по специальности "математика" в заочной форме обучения, государственную итоговую аттестацию не проходила.

По итогам аттестации 24 декабря 2007 года И.В.Серегиной была присвоена вторая квалификационная категория, а приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 26 декабря 2012 года установлена первая квалификационная категория сроком на пять лет.

В августе 2017 года заявительница была уведомлена о том, что трудовой договор с ней будет расторгнут, в связи с тем что она не соответствует требованиям, предъявляемым к образованию педагогических работников частью 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"; ей была предложена иная должность - уборщик служебных помещений, от замещения которой И.В.Серегина отказалась. Приказом от 31 августа 2017 года она была уволена по основанию, предусмотренному пунктом 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, - возникновение установленных данным Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность

исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограниченный на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Считая свое увольнение незаконным, И.В.Серегина обратилась в Камышинский городской суд Волгоградской области, который решением от 4 декабря 2017 года, оставленным без изменения судами вышестоящих инстанций, отказал в удовлетворении ее исковых требований к муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению "Детский сад N 22 городского округа - город Камышин" о признании незаконным и отмене приказа о расторжении с ней трудового договора, восстановлении ее на работе в должности воспитателя, взыскании в ее пользу среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и возмещении судебных расходов.

По мнению заявительницы, статья 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 1, 2, 17 (часть 1), 18, 19, 37, 54 (часть 1) и 55, поскольку по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, позволяет увольнять педагогического работника в связи с отсутствием у него диплома о среднем или высшем педагогическом образовании, не принимая во внимание осуществление им трудовой деятельности до вступления в силу оспариваемого законоположения, компетентность работника и достаточный практический опыт педагогической деятельности, выполнение им качественно и в полном объеме обязанностей по занимаемой должности.

1.2. В соответствии со статьями 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", проверяя по жалобе

гражданина, объединения граждан конституционность законоположений, примененных в конкретном деле, рассмотрение которого завершено в суде, и затрагивающих конституционные права и свободы, на нарушение которых ссылается заявитель, Конституционный Суд Российской Федерации принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая как буквальный смысл рассматриваемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Между тем часть 2 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", закрепляющая полномочие Правительства Российской Федерации по утверждению номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, не устанавливает условий предоставления права на занятие педагогической деятельностью и не может расцениваться как затрагивающая конституционные права заявительницы.

Следовательно, в силу пункта 2 статьи 43 и статьи 68 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" производство по настоящему делу в части, касающейся проверки конституционности части 2 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", подлежит прекращению.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по

настоящему делу является часть 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в той мере, в какой она служит нормативным основанием для решения вопроса об увольнении воспитателя дошкольной образовательной организации в связи с отсутствием у него среднего профессионального или высшего образования.

2. В Российской Федерации как правовом и социальном государстве, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охраняются труд и здоровье людей (статья 1, часть 1; статья 7 Конституции Российской Федерации). Исходя из того что возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому от рождения, признает свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 17, части 1 и 2; статья 37, часть 1).

Свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, которые основаны на личном выполнении работником обусловленной трудовым договором работы и носят длящийся характер.

2.1. В силу неоднократно выраженной Конституционным Судом Российской Федерации правовой позиции, утверждая приоритет личности и ее прав во всех сферах, Конституция Российской Федерации обязывает государство охранять достоинство личности как необходимую

предпосылку и основу всех других неотчуждаемых прав и свобод человека, условие их признания и соблюдения и ничто не может быть основанием для умаления достоинства личности. В сфере правового регулирования трудовых отношений это предполагает, в частности, - в соответствии с вытекающими из взаимосвязанных положений статей 1 (часть 1), 2, 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2) и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации принципами правовой определенности и поддержания доверия граждан к закону и действиям государства - обязанность государства гарантировать гражданам, длительное время состоящим в трудовых отношениях и успешно осуществляющим профессиональную деятельность, уважение достоинства и трудовой чести при изменении правового регулирования, с тем чтобы обеспечить учет их прав и законных интересов и не допустить изменения их правового положения исключительно на основе формальных критериев.

Такой подход согласуется и с конституционными принципами равенства и справедливости, из которых вытекает необходимость равного обращения с лицами, находящимися в равных условиях, и соблюдение которых означает, помимо прочего, запрет вводить не имеющие объективного и разумного оправдания различия в правах лиц, находящихся в одинаковых или сходных обстоятельствах (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 24 мая 2001 года N 8-П, от 3 июня 2004 года N 11-П, от 5 апреля 2007 года N 5-П, от 10 ноября 2009 года N 17-П, от 24 октября 2012 года N 23-П и др.).

Следовательно, оценка соответствия выполняемой работе (занимаемой должности) лиц, занятых одинаковой профессиональной деятельностью (занимающих одинаковые должности), должна осуществляться с использованием одинаковых критериев, позволяющих принимать во внимание

результаты профессиональной деятельности работников и их отношение к труду, их деловые качества, а не основываться исключительно на факте отсутствия у работника требуемого профессионального образования, притом что трудовой договор с ним был заключен на основании решения работодателя в рамках действовавшего правового регулирования.

2.2. Как следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, в правовом социальном государстве, каковым является Российская Федерация, при осуществлении правового регулирования законодатель должен соблюдать баланс интересов как непосредственных участников соответствующих общественных отношений, так и лиц, для которых эти отношения имеют значение (постановления от 24 января 2002 года N 3-П, от 8 июня 2010 года N 13-П, от 14 мая 2012 года N 11-П, от 4 июня 2015 года N 13-П и др.).

В сфере образования, в том числе дошкольного, значение имеют не только интересы работников и образовательных организаций, но и - главным образом - интересы несовершеннолетних, создание условий для их личностного развития, самоопределения и социализации, формирования у них готовности к саморазвитию и ответственному отношению к своей жизни на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения.

Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 18 июля 2013 года N 19-П подчеркнул особую ответственность педагогических работников, профессиональная деятельность которых связана с реализацией закрепленного статьей 43 Конституции Российской Федерации права каждого на образование, включая дошкольное образование, и с обеспечением благополучного и

защищенного детства как конституционно признаваемой обязанности государства, вытекающей из статей 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

В силу приведенных конституционных предписаний на государстве лежит обязанность обеспечить такую организацию учебно-воспитательного процесса в образовательной организации, которая отвечала бы задачам получения качественного и соответствующего современным требованиям образования, гарантируя при этом надлежащую заботу о детях и бережное отношение к ним. Это требует в том числе формирования в каждой образовательной организации высокопрофессионального педагогического коллектива, каждый член которого по своим деловым и нравственным качествам способен участвовать в процессе образования. В целях достижения этой задачи государство вправе установить квалификационные требования, предъявляемые на основе принципа равенства ко всем лицам, которые, реализуя конституционное право на свободное распоряжение своими способностями к труду, избрали в качестве профессиональной педагогическую деятельность.

Такие требования, как следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, должны быть обусловлены спецификой профессиональной деятельности (постановления от 27 декабря 1999 года N 19-П, от 16 июля 2007 года N 12-П и от 27 ноября 2009 года N 18-П; определения от 24 октября 2013 года N 1592-О и от 22 января 2014 года N 95-О), в том числе педагогической деятельности, заключающейся в непосредственном воздействии на личность ребенка.

3. Часть 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" устанавливает общие

требования, предъявляемые к лицам, поступающим на работу, связанную с осуществлением педагогической деятельности.

Данному законоположению корреспондирует предписание части первой статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающее, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Предъявление повышенных требований к уровню образования лиц, отвечающих по роду своей деятельности за воспитание и образование несовершеннолетних, направлено на достижение такой конституционно значимой цели, как защита интересов несовершеннолетних, поскольку детство - это период физической, умственной и психологической незрелости и одновременно важнейший этап развития личности, на котором закладываются основы моральных и нравственных качеств, формируются мировоззрение и взгляды, определяющие жизненные принципы и перспективы (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июля 2013 года N 19-П). Законодательное введение указанных требований согласуется также с пунктом 2 статьи 1 Конвенции МОТ N 111 1958 года относительно дискриминации в области труда и занятий, предусматривающим, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

Таким образом, оспариваемое регулирование само по себе, будучи направленным на защиту прав и законных интересов несовершеннолетних и обеспечение им



надлежащего уровня образования, не выходит за пределы правотворческих полномочий федерального законодателя.

4. По своему предназначению в механизме правового регулирования трудовых отношений часть 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" направлена на исключение замещения должностей педагогов, воспитателей в образовательных организациях лицами, не имеющими профессиональной подготовки соответствующего уровня.

Следовательно, установленные ею требования должны, по общему правилу, применяться при решении вопроса о приеме на работу, поскольку именно на этом этапе оцениваются деловые качества гражданина, его способность выполнять работу по определенной профессии, должности, в том числе наличие профессионального образования. Как следует из подзаконных нормативных актов Министерства образования и науки Российской Федерации, возможность назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих среднего профессионального или высшего образования, не исключается (пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года N 276). Такое назначение осуществляется в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии.

Что же касается периода до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", то согласно сложившейся практике - в том числе на основании пункта 9 раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н), которым была предусмотрена возможность назначения на соответствующие должности наряду с лицами, имеющими специальную подготовку и стаж работы, лиц, не имеющих такой подготовки, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, - лица, не имеющие среднего профессионального или высшего образования, принимались на работу воспитателями дошкольных образовательных организаций, тем более если профессиональную педагогическую деятельность они совмещали с обучением в высшем учебном заведении.

Таким образом, граждане, не имеющие необходимого профессионального образования, могли занимать должность воспитателя дошкольной образовательной организации. При этом их правовое положение в процессе осуществления профессиональной деятельности ничем не отличалось от положения тех работников, которые при приеме на работу в полной мере соответствовали установленным квалификационным требованиям в части наличия профессионального образования соответствующего уровня, поскольку правовой статус работника в трудовых правоотношениях определяется главным образом выполняемой работой (занимаемой должностью) и условиями труда.

Следовательно, при введении в действие Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" не предполагалось, что оценке будет подвергаться наличие требуемого в соответствии с ним профессионального образования у педагогических работников, уже состоящих в трудовых отношениях и успешно осуществляющих профессиональную деятельность.

Этот вывод подтверждается согласованной позицией Министерства образования и науки Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации о недопустимости расторжения трудового договора с воспитателем или учителем, который формально не соответствует требованиям части 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", однако принят на работу до вступления в силу указанного Федерального закона (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 октября 2016 года N НТ-1295/12).

5. Согласно действующему правовому регулированию в сфере труда уровень квалификации лиц, состоящих в трудовых отношениях, их соответствие занимаемой должности, выполняемой работе могут быть предметом проверки в процессе проведения периодической, в том числе внеочередной, или однократной аттестации. При этом работодатель обладает широкими полномочиями, позволяющими ему обеспечить надлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, в том числе расторгнуть с ним трудовой договор в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Воспитатель дошкольной образовательной организации, равно как и другие педагогические работники, подлежит периодической аттестации, в процессе которой всесторонне оценивается его трудовая деятельность и делается вывод о соответствии (или несоответствии) занимаемой должности. Если аттестационная комиссия выносит решение о том, что профессиональные, деловые качества воспитателя дошкольной образовательной организации, не имеющего соответствующего

образования, но длительное время осуществляющего профессиональную педагогическую деятельность, позволяют ему успешно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, а результаты его профессиональной деятельности оцениваются положительно, нет оснований полагать, что отсутствие у него требуемого уровня профессионального образования создает препятствия для добросовестного исполнения им трудовых обязанностей и, следовательно, нарушает интересы детей и их законных представителей.

Соответственно, для обеспечения эффективной организации трудового процесса в сфере дошкольного образования нет необходимости использовать иные правовые механизмы, которые без учета мнения работодателя и аттестационной комиссии допускают прекращение трудовых отношений с работником исключительно по формальным основаниям. В противном случае допускалось бы увольнение работника без учета его реальной способности осуществлять профессиональную деятельность, обусловленную заключенным трудовым договором, правовой природы трудовых отношений, основу которых составляет выполнение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также интересов и полномочий работодателя, который, как это следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников (Постановление от 24 января 2002 года N 3-П).

Согласно представленным материалам, на момент вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (1 сентября 2013 года) заявительница состояла в трудовых отношениях и, несмотря на отсутствие

среднего профессионального и высшего образования, была по итогам аттестации признана соответствующей должности "воспитатель"; приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 26 декабря 2012 года ей была присвоена первая квалификационная категория, установленная по итогам аттестации сроком на пять лет. Таким образом, согласно пункту 30 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года N 209), действовавшего до вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года N 276, И.В.Серегина была признана педагогическим работником, который владеет современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяет их в практической профессиональной деятельности, вносит личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, имеет стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации. Сомнений в ее способности осуществлять педагогическую деятельность по занимаемой должности не возникало, не исключено, что в том числе и по причине завершения И.В.Серegiной в 1992 году обучения по образовательной программе высшего профессионального образования без прохождения государственной итоговой аттестации, что согласно действовавшему ранее правовому регулированию признавалось в качестве первого уровня высшего профессионального образования, т.е. неполным высшим образованием (абзац первый пункта 3 статьи 6 Федерального закона от 22 августа 1996 года N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", утративший силу в связи с принятием Федерального закона от 24 октября 2007 года N 232-ФЗ "О внесении изменений в

отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части установления уровней высшего профессионального образования)"; пункт 3.1 государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 года N 940, утратившим силу в связи с изданием постановления Правительства Российской Федерации от 21 января 2005 года N 36).

Таким образом, реализация оспариваемого законоположения в части требований к уровню образования педагогических работников, на момент вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (1 сентября 2013 года) уже допущенных к профессиональной педагогической деятельности и осуществлявших ее в течение длительного времени, не могла игнорировать подтвержденную подзаконными нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации практику и необходимость - в соответствии с конституционными требованиями - обеспечить всем работникам, занимающим одинаковые должности, равное отношение при оценке их соответствия занимаемой должности (выполняемой работе). Следовательно, само по себе отсутствие у таких педагогических работников соответствующего образования не может служить причиной увольнения их с работы, если они успешно осуществляют профессиональную педагогическую деятельность.

6. Увольнение И.В.Сергиной произведено в 2017 году, через четыре года после вступления в силу оспариваемого законоположения, и связано в том числе с введением в действие профессиональных стандартов.

6.1. Федеральным законом от 3 декабря 2012 года N 236-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании" в трудовое законодательство было введено понятие профессионального стандарта - характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (часть вторая статьи 195[1] Трудового кодекса Российской Федерации), а Федеральный закон от 2 мая 2015 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" закрепил правило о том, что профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями, если данным Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции (часть первая статьи 195[3] Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, отнесен к компетенции Правительства Российской Федерации, которое устанавливает указанные правила с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 195[2] Трудового кодекса Российской Федерации).

В связи с введением в трудовое законодательство понятия профессионального стандарта и принятием

Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" федеральными законами от 2 июля 2013 года N 185-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" и от 22 декабря 2014 года N 443-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон "О науке и государственной научно-технической политике" в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей" в часть первую статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации были внесены изменения, закрепившие, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Таким образом, наряду с общим требованием к образованию педагогических работников, установленным оспариваемым законоположением, стали действовать профессиональные стандарты. В частности, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года N 544н был утвержден профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", предусматривающий в качестве требований к образованию и обучению по должности "воспитатель" наличие высшего образования или среднего профессионального образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования



"Образование и педагогические науки" либо высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательной организации. При этом требования к опыту практической работы названным стандартом не предъявляются.

В отличие от Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональный стандарт не предусматривает исключений для лиц, не отвечающих квалификационным требованиям к уровню образования, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.2. Данный 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 с 1 января 2017 года (пункт 2 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года N 544н с учетом приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 года N 1115н).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года 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" установлено, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, применяются в том числе государственными и муниципальными учреждениями поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов и реализация этих планов должна быть завершена не позднее 1 января 2020 года. При этом такой план должен содержать, кроме прочего, сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке.

Как указывает Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации, дата вступления в силу конкретных профессиональных стандартов означает, что может быть начата организация работы по их применению, а дата, указанная в постановлении Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года N 584 (1 января 2020 года), - это завершение организации работы по их применению, т.е. поэтапность предполагает наличие достаточно длительного организационного периода, в течение которого должны быть реализованы плановые мероприятия (приложение к письму Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 10 марта 2017 года N 122).

Согласно изложенной в письме от 22 апреля 2016 года N 14-3/В-381 позиции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, являющегося федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в том числе в сфере труда, вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. В этом же письме отмечается, что при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", 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.

Следовательно, как цель введения профессиональных стандартов, в частности в сфере образования, так и их предназначение в механизме правового регулирования не предполагали увольнения с работы лиц, не соответствующих в полной мере квалификационным требованиям к образованию, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности, в том числе воспитателей дошкольных образовательных организаций. Решение вопроса о продолжении профессиональной деятельности должно осуществляться с учетом длящегося характера трудовых отношений на основе осуществляемой в ходе аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного

закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",  
Конституционный Суд Российской Федерации

**постановил:**

1. Признать часть 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 1 (часть 1), 2, 7 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1) и 37 (часть 1), в той мере, в какой она - по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой в системе действующего правового регулирования, - используется в качестве обоснования прекращения трудового договора с воспитателями дошкольных образовательных организаций, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", успешно осуществляющими профессиональную педагогическую деятельность и признанными аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности.

2. Прекратить производство по настоящему делу в части, касающейся проверки конституционности части 2 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

3. Правоприменительные решения, принятые по делу гражданки Серединой Ирины Васильевны, подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".