

**Российская трехсторонняя комиссия  
по регулированию социально-трудовых отношений**

**КООРДИНАТОР**

**СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119

E-mail: [shmakov@fnpr.ru](mailto:shmakov@fnpr.ru)

<http://www.fnpr.ru>

Тел. (495) 938-73-12

Факс (495) 137-06-94

---

25.07.2016 № 104-108/62-258н

На №            от

Ответственному секретарю  
Российской трехсторонней  
комиссии по регулированию  
социально-трудовых отношений  
Н.В. Жаровой

Уважаемая Наталия Викторовна!

В Федерации Независимых Профсоюзов России рассмотрен доработанный по итогам заседания рабочей группы по развитию рынка труда и содействию занятости населения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 17 мая 2016 г. №12) проект приказа Минтруда России «Об утверждении Разъяснений по вопросам применения профессиональных стандартов» (далее – проект приказа).

Проект приказа содержит разъяснения по применению профессиональных стандартов в регулировании трудовых отношений. В частности, пунктом 5 проекта приказа предлагается использовать профессиональные стандарты при определении работодателем обязанностей работника. При этом Минтруд России предоставляет работодателю право включать в обязанности работника трудовые функции и (или) трудовые действия, содержащиеся как в одном, так и в нескольких профессиональных стандартах, а также распределять трудовые действия, предусмотренные одним профессиональным стандартом, между работниками, занимающими различные должности, имеющими различные профессии или специальности, с учетом применяемых технологий и организации труда.

В соответствии с частью 1 статьи 195<sup>3</sup> Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в редакции Федерального закона от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» профессиональные стандарты обязательны для применения, если требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены обозначенными в данной статье нормативными правовыми актами. На основании части 2 вышеуказанной статьи ТК РФ профессиональные

стандарты носят рекомендательный характер в части применения характеристик квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, 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.

Таким образом, ТК РФ уже установлено, что профессиональные стандарты применяются в части характеристик квалификации для выполнения одной трудовой функции, работа по которой обусловлена применяемыми технологиями и принятой организацией труда. Применение профессиональных стандартов при определении обязанностей ТК РФ не предусмотрено. Это означает, что пункт 5 проекта приказа противоречит нормам ТК РФ.

Также в соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовая функция является работой по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации. На основании ст. 56 ТК РФ работодателем возлагается на работника обязанность выполнять только одну трудовую функцию, определенную трудовым договором. Это означает, что включать в одну трудовую функцию, которая установлена работнику трудовым договором, какие-либо другие трудовые функции из профессиональных стандартов противоречит нормам вышеуказанных статей ТК РФ.

Обращаем внимание разработчиков проекта приказа на то, что в соответствии со ст. 74 ТК РФ трудовая функция является существенным условием трудового договора, изменение которого возможно по взаимному согласию работника и работодателя. Даже в случае, когда в одностороннем порядке по инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), то изменение трудовой функции не допускается.

Следовательно, введение в действие профессиональных стандартов не является основанием для изменения трудовой функции, если содержание работы или должность работника не изменяются. Соответственно, если трудовая функция работника не изменена, заработная плата работника при введении в действие профессиональных стандартов в организации не может быть снижена.

Установление трудовой функции, содержащейся в профессиональном стандарте, должно быть научно обоснованным и определяться только на основании норм выработки, времени, нормативов численности и других норм труда, устанавливаемых в организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В противном случае применение профессиональных стандартов в качестве основы для определения требований к квалификации работников может привести к выполнению работы работником за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, т.е. к сверхурочной работе, которая допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 99 ТК РФ. На основании ТК РФ (ст.ст. 91, 99) работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым

работником, в том числе обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы, которая не может превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы производится не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, не менее чем в двойном размере – за последующие часы.

При этом любое расширение перечня трудовых действий по должности, профессии или специальности в связи с применением профессионального стандарта означает поручение работнику дополнительной работы к уже установленной трудовым договором трудовой функции.

В соответствии со ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ любая дополнительная работа, которая поручается работнику сверх установленной ему трудовой функции, в том числе за счет трудовых действий из одного профессионального стандарта, но в рамках одной профессии, должна быть оформлена дополнительным соглашением к трудовому договору о поручении работнику дополнительной работы, связанной с расширением зон обслуживания или увеличением объема работ. Такая работа допускается с письменного согласия работника в согласованных с ним объемах, в течение установленной продолжительности рабочего дня, а в соответствии со ст. 151 ТК РФ за такую работу должна устанавливаться дополнительная оплата. Размер такой доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом работник может досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

Дополнительная работа, поручаемая работнику сверх установленной трудовой функции в виде трудовых действий из одного профессионального стандарта, но по другой профессии (должности), должна быть оформлена дополнительным соглашением к трудовому договору о поручении работнику дополнительной работы в порядке совмещения должностей (профессий). При выполнении таких дополнительных работ работнику предоставляются гарантии, аналогичные гарантиям, устанавливаемым при выполнении дополнительной работы по одной профессии (ст.ст. 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ).

Дополнительная работа, поручаемая работнику сверх установленной трудовой функции, в виде трудовых действий из смежных профессиональных стандартов по другой профессии (должности) следует квалифицировать как совместительство, которое в соответствии со ст. 60<sup>1</sup> ТК РФ выполняется работником в случае его согласия в свободное от основной работы время. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

Считаем необходимым отметить, что в отдельных сферах деятельности, осуществление трудовых действий по другой трудовой функции, даже по соглашению сторон трудового договора, невозможно при отсутствии соответствующей профессиональной подготовки, подтвержденной соответствующим документом (сертификатом, свидетельством об аккредитации, допуском и др.).

Также следует отметить, что глава 12 ТК РФ, определяющая основания для изменения трудового договора, не предусматривает изменений трудового договора по основаниям, связанным непосредственно с введением профессионального стандарта.

Кроме того, в отдельных сферах деятельности, к примеру, в сфере здравоохранения, осуществление трудовых действий по другой трудовой функции, даже по соглашению сторон трудового договора, вообще недопустимо при отсутствии соответствующей специализации, подтвержденной соответствующим сертификатом, а с 1 января 2016 г. – свидетельством об аккредитации (статья 100 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»).

Профсоюзная сторона РТК предлагает пункт 5 проекта указа исключить.

Вместе с тем предлагаем включить в проект приказа следующий пункт:

«Введение в действие в организации профессионального стандарта не является основанием для изменения трудовой функции и снижения заработной платы работника».

Также предлагаем дополнить проект приказа положениями статей 56, 57, 60<sup>1</sup>, 60<sup>2</sup>, 74, 91, 99, 151 ТК РФ.

В связи с этим профсоюзная сторона РТК не считает возможным согласовать проект приказа Минтруда России «Об утверждении Разъяснений по вопросам применения профессиональных стандартов» без учёта вышеизложенных замечаний.

Заместитель Координатора  
профсоюзной стороны РТК,  
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина