

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 26 декабря 2016 года № 15-2/ООГ-4698

Департамент условий и охраны труда рассмотрел в пределах компетенции обращение и сообщает следующее.

По вопросам, связанным с применением профессионального стандарта, а также требованиями к квалификации (пункты 1 - 5 обращения), поясняем следующее.

В соответствии с частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) если 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.

При применении части первой статьи 195.3 Кодекса под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые специально устанавливают требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер. В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

Кроме того, если в соответствии с Кодексом или иными федеральными законами выполнение работ по должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то согласно статье 57 Кодекса наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

В остальных случаях профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

В случаях, если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом в соответствии со статьей 217 Кодекса в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Из вышеизложенного следует, что работодатель вправе назначить на должность специалиста по охране труда работника, имеющего соответствующую подготовку, или работника, имеющего опыт работы в области охраны труда. В данном случае работодатели вправе с 1 июля 2016 г. применять профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда", утвержденный приказом Минтруда России от 4 августа 2014 г. N 524н, в соответствии с частью второй статьи 195.3 Кодекса.

Согласно Макету профессионального стандарта, утвержденному приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 147н, возможные наименования должностей и требования к образованию и обучению представлены в разделе III.

Требования к образованию и обучению должности "специалист по охране труда" - высшее образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности, либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда.

Обращаем внимание: в таблице "Дополнительные характеристики" указаны коды направлений подготовки (специальностей) по общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО) (утвержден постановлением Госстандарта Российской Федерации от 30.09.2003 N 276-ст), которые определяют профиль образования.

При наличии среднего профессионального образования стаж работы в области охраны труда не менее трех лет.

Таким образом, профессиональным стандартом в квалификационных требованиях специалиста по охране труда установлено, что при наличии непрофильного высшего/среднего образования необходимо дополнительное профессиональное образование в области охраны труда (профессиональная переподготовка по направлению "Техносферная безопасность").

Одновременно сообщаем, что для организаций государственного сектора в целях реализации положений Федерального закона 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" (далее -

Федеральный закон) принято постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности".

Примечание изготовителя базы данных: текст нижеследующего абзаца соответствует оригиналу документа.

Постановлением предусматривается, что профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Кодексом, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются организациями с государственным участием, перечисленными в постановлении, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), в которых предусматривается определение списка профессиональных стандартов, подлежащих применению в организации; определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организации; проведение соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке, то есть в соответствии со статьями 196 Кодекса. Следует помнить, что учитывать мнение представительного органа работников планов необходимо в порядке, установленном статьей 372 Кодекса.

Согласно статье 196 Кодекса работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд в пределах средств, предусмотренных на подготовку и повышение квалификации работников. Кроме того, в планах предлагается указать этапы применения профессиональных стандартов, а также перечень локальных нормативных актов и других документов указанных организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

В постановлении установлен срок реализации мероприятий планов организациями с государственным участием не позднее 1 января 2020 года. Организациям с государственным участием необходимо выполнять положения постановления. Организациям иных форм собственности рекомендуем организовать поэтапный переход на применение профессиональных стандартов в аналогичном порядке.

Одновременно сообщаем, что ответы на наиболее часто задаваемые вопросы по применению профессиональных стандартов размещены на официальном сайте Минтруда России по адресу: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>.

По вопросу, связанному с выполнением работником дополнительных обязанностей (пункт 6 обращения), поясняем следующее.

В соответствии со статьей 57 Кодекса в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание трудовой функции работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Таким образом, конкретная трудовая функция (конкретный вид поручаемой работнику работы) должна быть определена работодателем и работником при заключении трудового договора.

В случае если работнику поручается дополнительная работа по другой профессии (должности), которая не связана с его трудовой функцией, определенной трудовым договором, по нашему мнению, данный случай должен рассматриваться как совмещение профессий (должностей).

В соответствии со статьей 60.2 Кодекса с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Кодекса).

Выполнение дополнительной работы осуществляется в основное рабочее время в рамках существующего трудового договора.

Под совмещением профессий (должностей) следует понимать выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Выполнение такой работы возможно за счет интенсивности (уплотнения работы) в течение рабочего дня. Как правило, варианты возможного совмещения профессий (должностей) закрепляются в коллективном договоре или ином локальном акте.

В каждом конкретном случае работодателем издается приказ о поручении работнику дополнительной работы. В приказе указываются срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание этой

работы, а также объем дополнительно выполняемых работ. Однако следует иметь в виду, что такой приказ будет законным, если работник дает письменное согласие на выполнение дополнительных работ.

По вопросу, связанному с подчинением службы охраны труда (пункт 7 обращения), поясняем следующее.

Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 утверждены Рекомендации по организации работы Службы охраны труда в организации (далее - Рекомендации).

Согласно пункту 2 Рекомендаций служба охраны труда организации (далее - Служба) подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей. При этом в соответствии с пунктом 3 Рекомендаций службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

При этом поясняем, что данные Рекомендации не являются нормативным правовым актом, так как не зарегистрированы Министерством юстиции Российской Федерации и носят рекомендательный характер, следовательно, требование о полном соблюдении вышеуказанных Рекомендаций не имеет достаточного правового обоснования.

По вопросу о согласовании численности службы охраны труда с государственной инспекцией труда (пункт 8 обращения) поясняем, что указанных требований действующим законодательством не установлено.

По вопросу, связанному с привлечением специалиста по охране труда к ответственности (пункт 9 обращения), сообщаем следующее.

Согласно статье 2.4 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) под должностным лицом в КоАП РФ следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Из изложенного следует, что должностным лицом является лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции.

Содержание понятий "организационно-распорядительные" и "административно-хозяйственные" функции раскрыто в пунктах 4 и 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. N 19 "О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий".

Специалист по охране труда в своей деятельности не осуществляет организационно-распорядительные функции или административно-хозяйственные функции и не может рассматриваться как должностное лицо, которое может быть привлечено к административной ответственности в виде административного штрафа.

По вопросу, связанному с наименованиями должностей работников (пункт 10 обращения), сообщаем, что работодателю предоставлено право самостоятельно определять штатное расписание, наименования должностей и трудовых функций руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

По вопросу о ненадлежащей организации службы охраны труда (пункт 11 обращения) поясняем, что отсутствие штатной единицы специалиста по охране труда в хозяйствующем субъекте, численность работников которого превышает 50 человек, является нарушением требований, установленных частью 1 статьи 217 Кодекса, а следовательно, нарушением требований законодательных и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда, что может послужить основанием для привлечения должностных лиц и юридического лица к административной ответственности.

Заместитель
директора департамента
условий и охраны труда
Т.М. Жигасова