



# ЧАСТНАЯ ОХРАНА НА ДОНУ

Информационно-аналитический вестник частной охраны

21 августа 2017 г.

# № 100

## Уважаемые Руководители!

Сегодня предоставляем Вашему вниманию юбилейный выпуск Информационно-аналитического Вестника частной охраны на Дону.

Первый электронный номер вышел 12 августа 2015 г.

Время летит быстро и незаметно, и сегодня это уже 100-й выпуск.

В 2015 году аудиторией 1-го выпуска было всего 14 частных охранных организаций.

Сегодня наш Вестник читают уже более 200 руководителей негосударственной сферы безопасности, в том числе и из других субъектов Российской Федерации (Ставропольского и Краснодарского края, Астраханской, Волгоградской и Тюменской областей).

Следует отметить, что уже первые номера Вестника вызвали много положительных откликов и благодарностей от руководителей охранного сообщества, потому что они стали полезны в их непростой трудовой деятельности руководителей специализированных организаций с особыми уставными задачами.

Предлагаемая нами информация в основном направлена на повышение уровня Вашей правовой грамотности. В этой связи мы старались знакомить Вас со всеми изменениями нормативно-правовых актов по основным направлениям Вашей деятельности, новостями из профессиональной жизни охранного сообщества, как нашего донского

края, так и других субъектов Российской Федерации. Неоднократно выпускали специальные выпуски и срочные новости и по другой различной и полезной тематике.

Спасибо Вам, наши читатели, что остаетесь с нами!

Мы надеемся, что наша профессиональная деятельность, направленная в первую очередь на удовлетворение Ваших потребностей, полезна для Вас и служит хорошим подспорьем для организации эффективной управленческой работы.

**Приглашаем к сотрудничеству и готовы работать для Вас!**

**С уважением**



Директор Частного учреждения  
дополнительного и дополнительного  
профессионального образования  
«Донской Региональный Центр  
«Элита»



Генеральный директор Союза  
негосударственных структур  
безопасности Ростовской области  
«Правопорядок»



Директор Частного  
учреждения дополнительного  
профессионального  
образования «Правопорядок»

А теперь немного о работе

### **Год с профессиональными стандартами. Подводим итоги**

В 2016 году работодатели с опаской ожидали наступления июля и перехода на профстандарты. За прошедший год выяснилось, что переучивать в срочном порядке всех работников нет необходимости. Чиновники подтвердили, что **профстандарт обязателен только для тех, кому требования к образованию и названию должности предъявляет закон**. При этом квалификационными справочниками можно продолжать пользоваться вплоть до их отмены. В этом обзоре мы собрали итоги первого года применения профстандартов.

**НЕПРАВДА!**

### **Профстандарты обязательны для всех**

Последний год развеял миф о том, что профстандарты будут обязательными для всех организаций. Так, организации с госучастием могут внедрять профстандарты поэтапно до 1 января 2020 года ([постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584](#)). А коммерческие организации вправе по-прежнему использовать квалификационные справочники ([абз. 3 ч. второй ст. 57 ТК РФ](#), [п. 5 письма Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253](#)). При этом обязательным профстандарт остается только в отношении наименования должности и требований к квалификации работника, если того требует закон ([абз. 3 ч. второй ст. 57](#), [ст. 195.3 ТК РФ](#)).

Большинство работодателей до сих пор не понимают, как внедрять профстандарты. Например, организации не проводят функциональный анализ должностей. А это обязательный этап.

Цель вида профессиональной деятельности указана в начале любого профстандарта. Например, специалист по управлению персоналом обеспечивает, чтобы система управления персоналом функционировала эффективно и помогала достигнуть целей организации (раздел I профстандарта, утвержденного [приказом Минтруда России от 6 октября 2015 г. № 691н](#)).

Грубая ошибка – подбирать профстандарты просто по названиям должностей. Так работодатель придет к некорректным выводам. Сначала нужно посмотреть, чем занимаются работники. Затем соотнести цели работы по должности и цели профессии по профстандарту.

Работодателям трудно определить должности и профессии, по которым профстандарты обязательны. Нет готового перечня таких должностей. Чтобы определить, обязана ли организация применять профстандарты, ей придется изучить нормативные акты, которые регулируют требования к квалификации по должности, устанавливают льготы или ограничения. Затем составить перечень должностей и профессий организации, по которым профстандарты обязательны.

Перечень обязательных профстандартов нельзя составить раз и навсегда. Законодательство меняется, а значит, может измениться и перечень обязательных профстандартов. Даже если квалификация работника не соответствует обязательному профстандарту и необходимо обучение, работодатель не вправе обязать работников проходить обучение за их счет.

**НЕПРАВДА!**

### **Трудовая инспекция штрафует за профстандарты**

Инспекторы пока еще не так часто проверяют, соответствуют ли документы организации обязательным профстандартам.

Еще в 2016 году чиновники на расширенном заседании коллегии Минтруда России пообещали, что в ближайшие несколько лет за профстандарты штрафовать не будут. Таким образом, можно предположить, что у работодателей остается в запасе время, чтобы спокойно разобраться с профстандартами.

**НЕПРАВДА!**

### **Работодатели больше не смогут применять ЕКС и ЕТКС**

Специалисты Минтруда России признают, что в перспективе профстандарты заменят квалификационные справочники. Но даже они отмечают, что это будет происходить в течение длительного периода, и не называют конкретных дат.

То, что главным помощником для определения должностных обязанностей остается ЕКС, считают и профсоюзы. Такого мнения придерживается Общероссийский Профсоюз образования. Так, несмотря на то, что профстандарт педагога официально действует с 1 января 2017 года, Минтруд России планирует его приостановить до 1 января 2019 года. Такой проект опубликован на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов. Дело в том, что профстандарт педагога оказался сырым и нуждается в доработке.

Сейчас работодатель сам определяет, что использовать: профстандарт или квалификационный справочник ([п. 5 письма Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253](#)). Например, чтобы не лишить электрогазосварщика льготной пенсии, в интересах работника лучше оставить наименование должности из ЕТКС.

**НЕПРАВДА!**

**Вредные условия автоматически делают профстандарт обязательным**

Среди экспертов нет единого мнения о том, обязателен профстандарт для работника с вредными условиями труда или нет. Одни уверяют – профстандарты обязательны для всех «вредников». Другие – только в случае, когда компенсации и гарантии связаны именно с наименованием должности. Например, должность входит в Списки для льготной пенсии.

В том, что вредная должность не должна называться так же, как в профстандарте, уверены многие юристы. Так Трудовой кодекс прямо указывает, когда должность и квалификационные требования к ней должны соответствовать ЕТКС либо профессиональному стандарту. А именно: когда федеральный закон связывает предоставление компенсаций, льгот, ограничений с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям ([абз. 3 ч. второй ст. 57 ТК РФ](#)).

Из этого следует, что компенсации и гарантии за работу во вредных условиях труда связаны только с вредностью. Как бы ни называлась должность работника, но если по итогам спецоценки установлена вредность, он получит свои компенсации и гарантии. Поэтому нет смысла называть должность по профстандарту или ЕТКС.

Другое дело работники, которые имеют право на льготные пенсии. Их должности должны именоваться с учетом профстандартов и ЕТКС. Ведь если должность не будет совпадать с наименованием, указанным в специальных Списках, у работника возникнут проблемы с назначением пенсии. В этом случае гарантии связаны именно с наименованием должности.

**НЕПРАВДА!**

**Если работники не соответствуют профстандарту, они кандидаты на увольнение**

Если работник не соответствует требованиям профстандарта, само по себе это не основание для увольнения. Допуск работника к выполнению трудовой функции – полномочие работодателя.

Минтруд России допускает, что работник может трудиться даже без нужного стажа и образования, если у него есть опыт и рекомендации аттестационной комиссии ([абз. 6 п. 10 письма Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253](#)).

Работодатель вправе направить работника на независимую оценку квалификации. Независимая оценка – еще один способ подтвердить, что фактический уровень знаний,

умений и навыков работника соответствует профстандарту, даже если формально у него нет нужного образования и опыта (п. 1 информации Минтруда России от 21 апреля 2017 г.). Но это при условии, что работник успешно сдаст профессиональный экзамен (п. 3 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204).

**НЕПРАВДА!**

### **Профстандарт для кадровиков – обязательный**

Казалось бы, очевидно, что профстандарт специалиста по управлению персоналом необязательный. Ведь по кадровым профессиям нет льгот и компенсаций, а закон не устанавливает жестких требований к квалификации. Но, как показывает практика, в некоторых регионах трудовые инспекторы грозили оштрафовать работодателей за то, что образование специалистов по управлению персоналом не соответствует требованиям профстандарта.

Из официального ответа Минтруда России следует, что штраф за несоответствие образования специалиста по управлению персоналом требованиям профстандарта незаконен (письмо Минтруда России от 10 февраля 2017 г. № 14-2/В-90). Следовательно, работодатель вправе установить по этой должности более мягкие требования, чем рекомендованы профстандартом.

В профстандарте специалиста по управлению персоналом предусмотрено восемь основных трудовых функций. Для каждой из них требуется определенный уровень квалификации, наличие соответствующего образования, а иногда и опыт практической работы.

Если сделать образование в области управления персоналом обязательным для кадровика, то больше половины специалистов не смогут работать. В России около 150 учебных заведений обучают управлению персоналом. Работники старше 40 лет не могут иметь такое образование, ведь его до определенного момента не существовало. Чтобы повысить эффективность работы кадровика, лучше направить его получить качественное дополнительное образование в сфере управления персоналом.

### **Союз негосударственных структур безопасности Ростовской области**



E-mail: [partnerstvo\\_nsb@mail.ru](mailto:partnerstvo_nsb@mail.ru)

Тел.-факс: (863) 223-23-21

Донской Региональный Центр



Частное Учреждение ДДПО

Наш сайт: <http://drcpk-don.ru/>

E-mail: [drcpk-elita@mail.ru](mailto:drcpk-elita@mail.ru)



Наш сайт: <http://cube-don.ru>

E-mail: [ooo\\_kub\\_rnd@mail.ru](mailto:ooo_kub_rnd@mail.ru)

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДПО



**ПРАВООПОРЯДОК**

Наш сайт: <http://pravoporyadok-don.ru>

E-mail: [nou@aanet.ru](mailto:nou@aanet.ru)

Ждём Вас по адресу:

344064, Ростов-на-Дону, ул. Таганрогская, 73

(863) 223-23-21, (863) 223-23-32, (863) 223-31-22, (863) 223-25-22