

Комментарии по обязательности внедрения профессионального стандарта

1) «При определении содержания трудового договора работодатель может принять профстандарт в целом как **рекомендованный** методический документ с обязательным соблюдением требований, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными нормативными правовыми актами... обязанности работников не могут меняться автоматически в связи с принятием профессиональных стандартов. ...изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться только на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторон условий трудового договора» (Бородачев В.В. Технология внедрения профессиональных стандартов // Аккредитация в образовании. - №4 (88). - 2016. - С. 22).

2) «Обязательны профстандарты только в двух случаях.

Первый. Наименования должностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам или профстандартам, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Второй. Требования к квалификации работников, содержащиеся в профстандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ или другими нормативно-правовыми актами (ст. 195.3 ТК РФ)» (Хмелевская Е.Ф. Профстандарты в медорганизации: что нужно делать сейчас // Заместитель главного врача. - №8. - 2016. - С. 100-101).

3) «Профстандарты носят рекомендательный характер. От медицинской организации зависит, дополнять ли трудовые функции сотрудников. Если вы хотите вменить в обязанность работнику какие-либо функции из стандарта, внесите изменения в трудовой договор и должностную инструкцию. При этом не забудьте получить письменное согласие сотрудника на изменение должностной инструкции и подписать у него дополнительное соглашение к трудовому договору, если он поменяется» (Хмелевская Е.Ф. Профстандарты в медорганизации: что нужно делать сейчас // Заместитель главного врача. - №8. - 2016. - С. 103-104).

4) «Профстандарты - только основа для должностных инструкций (ст. 195.3 ТК РФ)» (Стародубов В., Сон И., Кадыров Ф., Гажева А. Профстандарт для управленцев в медорганизации. Что нового и как внедрять // Правовые вопросы в здравоохранении. - №4. - 2018. - С. 44.).

Таким образом, исходя из представленных выше комментариев в отношении статуса профстандартов следует обратить внимание на следующие положения:

- профстандарты – всего лишь основа для разработки должностных инструкций и трудового договора, которые, в отличие от профстандарта, имеют обязательный статус;
 - для взаимоотношений работодателя и врача-анестезиолога-реаниматолога профстандарты имеют рекомендательный характер, за исключением позиций, предусмотренных иными нормативными актами (как правило, уже внедренными и действующими);
 - работодатель может поставить вопрос о приведении в соответствие с требованиями профстандарта квалификации и перечня трудовых функций врача, но вправе это сделать только с согласия работника и за счет средств работодателя (п.8, ст. 79 Федерального закона №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации от 21.11.2011 г.);
 - внимательно изучайте любые изменения в должностных инструкциях и дополнительные соглашения к трудовому договору. Работодатель может внести в них дополнительные обязанности и трудовые функции из утвержденного профстандарта. Работник имеет право их отвергнуть, либо согласиться при условии дополнительной подготовки, по согласованию - увеличении оплаты труда.

Комментарии подобраны профессором К.Г. Шаповаловым - заместителем Президента Ассоциации, заведующим кафедрой анестезиологии, реанимации и интенсивной терапии ФГБОУ ВО «Читинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения РФ