

Применение профессиональных стандартов

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Иными словами, стандарт устанавливает параметры в части наименования должности (1), уровня образования (2), стажа (3), навыков и умения (4) работников.

Профессиональный стандарт по каждому отдельно взятому виду профессиональной деятельности (например, программист, сварщик, социальный работник, бухгалтер, водолаз, спасатель, специалист по управлению персоналом и т.д.) принимается в виде нормативного правового акта, утверждаемого Министерством труда и социального развития РФ.

Сведения обо всех принятых профессиональных стандартах вносятся в реестр профессиональных стандартов, размещаемый на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональные стандарты" <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов установлены **Постановлением** Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

При этом наряду с профессиональными стандартами продолжают действовать **Единый тарифно-квалификационный справочник** работ и профессий рабочих (ЕТКС) и **Единый квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), которые по-прежнему применяются (вместе с профессиональными стандартами) при установлении тарифных систем оплаты труда (тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам), систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Если по аналогичным профессиям (должностям) действует и квалификационный справочник, и профессиональный стандарт, то работодатель (независимо от формы собственности) самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, когда применение стандарта прямо предусмотрено **Трудовым кодексом** РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В перспективе планируется замена **ЕТКС** и **ЕКС** профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Важно! Трудовой кодекс РФ устанавливает два случая обязательности применения работодателями профессиональных стандартов или квалификационных справочников.

Во-первых, если в соответствии с **Трудовым кодексом**, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным 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, или соответствующим положениям **профессиональных стандартов**.

Во-вторых, если **Трудовым кодексом**, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены

требования к квалификации (то есть к уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Примером установления таких требований Трудовым кодексом является **статья 330.2 ТК РФ**, согласно которой:

- лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах;
- работодателем осуществляется проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям.

Поскольку требования к квалификации лиц, занятых на подземных работах, установлены, то применение профессиональных стандартов указанных лиц является для их работодателей обязательным.

Примером установления таких требований иным федеральным законом является **ч. 6 ст. 38** Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", согласно которой работники контрактной службы, контрактный управляющий организаций, являющихся заказчиками и государственными заказчиками (например, государственные и муниципальные казенные и бюджетные учреждения, некоторые государственные корпорации), должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок.

Следовательно, положения **профессионального стандарта** "Специалист в сфере закупок" обязательны к применению в части требований к образованию специалистов в сфере закупок, но только для тех организаций (работодателей), на которые распространяется указанный федеральный закон.

В остальных (кроме двух вышеописанных) случаях требования профессиональных стандартов и квалификационных справочников носят рекомендательный характер и 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, а также 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, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, установления систем оплаты труда.

Важно! Правительством РФ установлены особенности применения профессиональных стандартов (в части тех требований, которые обязательны для применения) для отдельных категорий работодателей.

Согласно **Постановлению** Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 государственные внебюджетные фонды РФ, государственные (муниципальные) учреждения и унитарные предприятия, государственные корпорации и компании, хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной (муниципальной) собственности, вводят применение стандартов поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов. Эти планы должны быть рассчитаны на срок реализации не позднее чем до 01.01.2020 и должны содержать в том числе:

- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании (обучении), дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава своих организаций;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

Важно! Если работодателем не соблюдаются обязательные требования профессиональных стандартов, то государственным инспектором труда может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также работодатель (его должностное лицо) может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со **статьей 5.27** Кодекса об административных правонарушениях.

Важно! Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для автоматического изменения должностных обязанностей работников.

Трансформация полномочий 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.

Важно! Вступление в силу **профессиональных стандартов** не является основанием для установления обязанности работника по приведению своей квалификации в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

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

Важно! Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников.

Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе ввиду недостаточной квалификации допустимо только в результате аттестации.

При этом лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, аттестационной комиссией могут быть признаны соответствующими занимаемой должности или выполняемой работе, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Вступающий в силу с 1 января 2017 года **Федеральный закон** от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" устанавливает порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Такую независимую оценку квалификации, то есть подтверждение соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работник либо по своей инициативе, либо по инициативе работодателя или другого лица сможет пройти в центрах оценки квалификации.