**Профессиональные стандарты: когда и как их должны применять работодатели**

**С 1 июля 2016 года начнет действовать новая статья 195.3 Трудового кодекса РФ, которая называется «Порядок применения профессиональных стандартов». Что изменится с этой даты для работодателей? Как применять профессиональные стандарты на практике? Потребуется ли менять должностные инструкции работников и штатное расписание? Как поступить, если образование работников не соответствует требованиям профессиональных стандартов? Обязан ли работодатель направить таких сотрудников на обучение? Будут ли трудовые инспекции контролировать соответствие работников профстандартам?**

**Что такое профессиональный стандарт**

Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Так гласит норма части 2 статьи 195.1 Трудового кодекса РФ.

В то же время профессиональным стандартом называется документ, в котором описаны трудовые функции по определенному виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам и опыту работы специалистов, выполняющих эти функции.

По структуре все профессиональные стандарты примерно одинаковы, поскольку составляются на основе типового макета, утвержденного приказом Минтруда России от 12.04.13 № 147н.

В отличие от квалификационных справочников (ЕКС\* по должностям служащих и ЕТКС\*\* по профессиям рабочих), где каждый раздел посвящен одной должности или участку работ, профессиональный стандарт может содержать в себе требования, предъявляемые к разным должностям (профессиям), дифференцировать уровни квалификации работников и т д. Можно сказать, что в профессиональных стандартах трудовые функции работников описаны более четко и подробно, чем в квалификационных справочниках.

Предполагается, что профстандарты постепенно заменят квалификационные справочники (п. 16 Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, утв. распоряжением Правительства РФ от 31.03.14 № 487-р, п. 4 информации Минтруда России от 05.04.16).

**Реестр профессиональных стандартов**

Сведения о каждом утвержденном профессиональном стандарте должны быть внесены в специальный реестр.

Реестр размещается на сайте Минтруда России в разделе «Профессиональные стандарты».

**Области применения профессиональных стандартов**

Профессиональные стандарты применяются работодателями в следующих случаях:

* при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
* при организации обучения и аттестации работников;
* при разработке должностных инструкций;
* при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам;
* при установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

**Когда применение профстандартов обязательно**

В настоящее время Трудовой кодекс содержит нормы, которые обязывают работодателей учитывать положения квалификационных справочников или профессиональных стандартов. Одна из таких норм закреплена в абзаце 3 части 2 статьи 57 ТК РФ, посвященной содержанию трудового договора. В этой норме предусмотрено, что,  если законодательство связывает с выполнением работ по конкретной должности (профессии или специальности) предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то в таком случае в части наименования должности (профессии или специальности) и квалификационных требований к ней работодатели обязаны руководствоваться квалификационными справочниками или профстандартами.

Если в нарушение требований абзаца 3 части 2 статьи 57 ТК РФ работодатель укажет в трудовом договоре должность (профессию, специальность) без учета положений ЕКС, ЕТКС или профессионального стандарта, то такого работодателя можно привлечь к административной ответственности по части 3 статьи 5.27 КоАП РФ. Штраф для организации составит от 50 тыс. до 100 тыс. руб., для должностных лиц организации — от 10 тыс. до 20 тыс., на ИП — от 5 тыс. до 10 тыс. руб. А у самого работника могут возникнуть проблемы при получении соответствующих льгот и компенсаций.

В иных случаях (если выполнение работ не связано с предоставлением льгот, компенсаций или наличием ограничений) работодатель вправе самостоятельно определить наименование должности или профессии. Например, должность программиста не предполагает предоставление каких-либо льгот или введение ограничений. Соответственно, работодатель вправе называть ее в документах на свое усмотрение (например, инженер-программист, техник-программист и др.).

Заметим, что Трудовой кодекс требует учитывать положения квалификационных справочников или профессиональных стандартов и в других случаях. А именно:

* при установлении систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях (ч. 5 ст. 144 ТК РФ);
* при присвоении тарифных разрядов (ч. 8, 9 ст. 143 ТК РФ).

**Актуальные вопросы по применению профстандартов**

Вступившая в силу с 1 июля 2016 года статья 195.3 ТК РФ называется «Порядок применения профессиональных стандартов». Однако законодатели не определили четкой методики внедрения профстандартов, применение которых является обязательным. Также не предусмотрен никакой алгоритм действий на тот случай, если работодатель решит использовать профстандарты в добровольном порядке. Кроме того не установлены последствия для работников, которые не соответствуют требованиям профстандартов. В связи с этим возникает довольно много вопросов о том, какие именно изменения могут произойти в отношениях между работниками и работодателями с 1 июля 2016 года. Приведем ответы чиновников Минтруда на некоторые из таких актуальных вопросов.

*Нужно ли учитывать профстандарты при трудоустройстве новых работников с 1 июля 2016 года?*

Работодатель не вправе принять на работу человека, который не соответствует требованиям профессиональных стандартов, в случаях, предусмотренных положениями части 2 статьи 57 и статьи 195.3 ТК РФ. В других ситуациях требования профстандартов носят рекомендательный характер (п. 6 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Профстандарты обязательны для всех работодателей или только для государственных и муниципальных организаций?*

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя (п. 7 Информации Минтруда от 05.04.06).

*Если по одной и той же должности (профессии) в квалификационном справочнике и в профстандарте содержатся различные требования к квалификации, то какой документ следует использовать?*

Работодатель вправе самостоятельно определить, какой из этих нормативных актов он будет применять. Исключения могут быть установлены законодательством РФ (п. 5 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Можно ли уволить работника, если уровень его образования или стаж работы не соответствуют требованиям профстандарта?*

Вступление в силу профессионального стандарта не является основанием для увольнения работников, которые не соответствуют его требованиям (п. 10 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Принятие нового профстандарта является основанием для автоматического изменения обязанностей работника?*

Обязанности работников не могут изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта (п. 10 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Требуется ли менять трудовые договоры и должностные инструкции работников после 1 июля 2016 года?*

Законодательство не обязывает работодателей привести трудовые договоры и должностные инструкции работников в соответствие с требованиями профстандартов, если их применение не является обязательным (п. 9 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Если работодатель решит направить работников на курсы повышения квалификации или переподготовку, то кто должен оплачивать такое обучение?*

Вопрос об оплате обучения должен решаться на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (п. 11 Информации Минтруда от 05.04.16).

*Можно ли по итогам аттестации работников назначить на должность человека, который не соответствует требованиям профстандарта (если законодательство РФ не устанавливает обязательных требований к этой должности)?*

Даже если человек не имеет специальной подготовки или стажа работы, которые установлены в квалификационном справочнике или профстандарте, но обладает достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняет должностные обязанности, он может быть назначен на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии (п. 10 Информации Минтруда от 05.04.16).

**Ответственность за неприменение профстандартов**

Как было сказано выше, применение требований профстандартов обязательно в случаях, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ. Если работодатель не соблюдает эти требования, то ему может быть выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства. Кроме того, он может быть оштрафован на основании статьи 5.27 КоАП РФ. Если же применение профессиональных стандартов не является в силу законодательства РФ обязательным, то и оснований для привлечения работодателя к ответственности за неиспользование профстандартов нет. Об этом сказано в пункте 13 Информации Минтруда от 05.04.16.

Однако заметим, что если работодатель в локальном нормативном акте (например, в коллективном договоре) примет на себя обязательство руководствоваться квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, то он должен их соблюдать. Такой вывод можно сделать из определений Приморского краевого суда от 25.06.14 № 33-5389, от 24.06.14 № 33-5464 и № 33-5462.

\* Полное название документа — «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих».

\*\* Полное название документа — «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих».