## Кто обязан применять профессиональные стандарты.

##  Инструкция для работодателя

Есть ошибочное мнение, что применять профстандарт обязаны организации, у которых определенная организационно-правовая форма собственности. Например, бюджетники применять профстандарты обязаны, а коммерческие организации или индивидуальные предприниматели — нет. Это не так.

Обязанность применять профстандарты не зависит от организационно-правовой формы. Нет поблажек для ИП или малых предприятий.

## Случаи, когда работодатели обязаны применять профстандарты

### 1. Если в законе есть требования к квалификации работника

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты, если в Трудовом кодексе, ином федеральном законе или нормативно-правовом акте указаны требования к квалификации работника. Такой вывод следует из формулировки [статьи 195.3](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716) Трудового кодекса «Порядок применения профессиональных стандартов».

#### Что делать работодателям:

1. **Быть внимательными и не пропустить требования к квалификации некоторых работников**. Эти требования могут быть «разбросаны» где угодно: в ТК РФ, федеральных законах, нормативных правовых актах РФ. Если такие требования есть — работодатель обязан их учесть. Если существующие работники им не соответствуют — работников надо «подтянуть», а новые кадры набирать с учетом требований профстандартов.
2. **Проверять наличие принятого профессионального стандарта для соответствующих работ.** В федеральных законах, нормативных правовых актах требования к квалификации зачастую даны в общем виде, а в профессиональном стандарте конкретизирован вид образования, направление подготовки и т.п.

### 2. Если работникам положены льготы, компенсации, ограничения

Работодатель должен быть в курсе требований [статьи 57 Трудового кодекса](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332716#h5048).

**Пример**: работник имеет право на льготную пенсию — в этом случае работодатель должен при переименовании должностей опираться на квалификационные справочники или профстандарты, если они уже появились.

##

##  Профстандарт на практике

### Вариант 1: использовать профстандарты как основу, рекомендательно:

* если работодатель не нашел требований к квалификации своих работников в федеральном законе, ТК РФ, ином нормативно-правовом акте РФ, и
* работа по определенным должностям, профессиям, специальностям не предполагает компенсации, льготы либо ограничения.

В этом случае работодатель сам решает, в каком объеме он будет ориентироваться на профстандарт, от первой до последней строчки или всего на одно предложение. Этот выбор — на ответственности работодателя.

## Вариант 2:Использовать профстандарты обязательно:

* если работодатель нашел требования к квалификации своих работников в федеральном законе, ТК РФ, ином нормативно-правовом акте РФ;
* если работа по определенным должностям, профессиям, специальностям предполагает компенсации, льготы либо ограничения.

Но! Работодатель вправе учитывать не все требования профстандарта, а только требования к наименованию должности (в случаях предусмотренных ч.2 ст. 57 ТК РФ) и требования к квалификации (знания, умения, опыт работы). В остальной части — описание трудовой функции, трудовых действий — по желанию.

Например, работодатель определяет самостоятельно, в каком объеме он возьмет из профстандарта описание трудовой функции для составления должностной инструкции.

Далее в статье читайте рекомендации по внедрению профстандартов. Эти советы актуальны для тех работодателей, кто обязан применять профстандарты, а также для тех, кто хочет ввести их добровольно.

## Внедрение профстандартов в организации: что делать работодателю?

Для работы понадобится информация о наличии профессиональных стандартов и их применении (размещены на [сайте Минтруда России](http://profstandart.rosmintrud.ru/)).

Рабочая группа по внедрению профстандартов

Для внедрения профессиональных стандартов работодателю необходимо создать рабочую группу. Задача группы — разработать план по применению профстандартов у работодателя. Рабочая группа создается приказом руководителя. Количество и состав членов рабочей группы определяет исключительно работодатель. Рекомендуется включать в рабочую группу экономистов по труду или тех работников, которые ответственны за разработку штатного расписания, специалистов по управлению персоналом, юристов, возможно руководителей структурных подразделений. В плане по переходу на профессиональные стандарты подробно необходимо прописать действия, сроки и ответственных за каждый этап лиц.

Первое, что предстоит сделать рабочей группе, это соотнести должности, имеющиеся у работодателя, с профессиональными стандартами. Это самая глобальная и трудоемкая работа, т.к. при этом нельзя опираться только на название должности (профессии) в штатном расписании и название самого профессионального стандарта. Необходимо найти те профессиональные стандарты, которые могут потенциально подойти под должности (профессии) указанные в штатном расписании. Для этого нужно соотносить основную цель профессиональной деятельности по стандарту (графа «Основная цель вида профессиональной деятельности» профессионального стандарта) с целью работы по должности (профессии) у работодателя, дополнительно обращая внимание на графу «Группа занятий» в разделе общих сведений.

После того, как будут соотнесены должности, профессии, которые есть у работодателя, и выявлены профессиональные стандарты, которые подлежат применению, рабочая группа составляет отчет. В отчете надо отразить перечень принятых профессиональных стандартов, по которым есть виды деятельности у работодателя. Этот перечень станет основой для дальнейших действий.

Если работник не соответствует профстандарту — проводите аттестацию

На практике не все работники могут подойти под требования, изложенные в профстандартах.

**Пример:** работник занят на видах работ, названных в [ст. 30 Федерального закона](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=331031#h548)  от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», например, на подземных работах. Должность работника должна называться так, как указано в профессиональном стандарте или квалификационном справочнике. А его знания, умения, опыт работы должны соответствовать квалификационным требованиям, приведенным в профстандарте. Работодатель выяснил, что есть работник, занимающий определенную должность, и есть требования профстандарта, но работник им не соответствует. Что делать с таким работником?

Увольнять по причине несоответствия профстандарту нельзя. Работодатель может провести аттестацию. Для этого придется разработать целую систему локальных нормативных актов, которая описывает процедуру, порядок проведения аттестации. Надо будет создать комиссию, определить критерии, по которым будем оценивать работника. По итогам аттестации комиссия сделает выводы: соответствует работник занимаемой должности или нет.

Допустим, работник не соответствует квалификационным требованиям. Можно ли уволить по этой причине? – этот вопрос остается сегодня открытым. Но работодатели должны учесть, что проводить аттестацию надо не с целью избавиться от «лишних» сотрудников, а с целью установить, кого из них направить на обучение и повышение квалификации. Цель должна быть благой — довести существующих работников до требуемого уровня.

**Важно**: работодатели могут принять решение и направить работников на курсы по повышению квалификации или переподготовку в целях достижения соответствия требованиям профстандартов. Но это право, а не обязанность работодателя! Работодатель сам определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников ([ст. 196 ТК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=262851&cwi=75709#h5484), п. 11 Информации Минтруда от 04.04.2016).

Новых работников, которых будем принимать после 1 июля 2016 года, надо четко отбирать по установленным квалификационным требованиям, которые прописаны в профстандартах. Это относится исключительно к работодателям, для работников которых:

1. в Трудовом кодексе, ином федеральном законе или нормативно-правовом акте указаны требования к квалификации

*и (или)*

1. в соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ выполнение работ связано с предоставлением льгот, компенсаций или для работников есть ограничения.

Все остальные работодатели применяют профстандарты в качестве основы — для них профессиональные стандарты рекомендательные, а не обязательные.