

О применении профессиональных стандартов

С июля 2016 г. вступают в силу новые положения Трудового кодекса РФ о профстандартах. В связи с грядущими изменениями важно разобраться:

- станут ли они обязательными для работодателей;**
- как это повлияет на разработку должностных инструкций и трудовых договоров;**
- как поступать с работниками, если они не будут соответствовать принятым стандартам**

В чем преимущества профстандарта

Преимущество профстандарта по сравнению с квалификационными справочниками состоит в том, что он вводит новые профессии и должности, а также в комплексном подходе к их описанию (сочетание требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы), что соответствует требованиям времени.

Где применять профстандарты

Профстандарты предназначены для определения должностных обязанностей (трудовой функции) работника. Опираясь на содержание профстандарта, работодатели могут разрабатывать, например, должностные инструкции, штатное расписание. Использование профстандартов возможно при разработке локальных нормативных актов, если требуется дать оценку профессиональных знаний и умений при присвоении тарифных разрядов, категорий.

О дополнительных сферах применения профстандарта, порядке его разработки и непосредственном участии в этом процессе работодателя подробно рассказано в материале "Путеводителя по кадровым вопросам".

Кто и когда обязан применять профстандарты

Руководствоваться профстандартом обязательно, если работа по определенной должности (профессии, специальности) связана с предоставлением компенсаций и льгот либо имеет ограничения (ст. 57 ТК РФ). Пример такой льготы - досрочное назначение пенсии по старости в случае работы с вредными или тяжелыми условиями труда в соответствии со списками работ, производств, профессий, должностей, специальностей, которые утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 N 665. Соответственно, если для такой должности (профессии, специальности) разработан и действует профессиональный стандарт и работодатель официально утвердил его (а не квалификационного справочника) применение у себя, наименование и требования к должности (профессии, специальности) должны соответствовать указанным в стандарте.

Кроме того, профессиональные стандарты обязаны учитывать государственные и муниципальные учреждения (ч. 5 ст. 144 ТК РФ).

С 1 июля 2016 г. соблюдать профстандарты обязаны будут все работодатели, для работников которых законами или нормативными правовыми актами установлены специальные требования (например, для лиц, принимаемых на подземные работы (ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ), бухгалтеров (ч. 4 ст. 7 Закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете")). Для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий, а также госкорпораций, компаний и хозяйственных обществ, у которых больше 50% акций (долей) в уставном капитале находится в государственной или муниципальной собственности, особенности применения профстандартов установит Правительство РФ (ст. 4 Федерального закона от 02.05.2015 N 122-ФЗ).

Следует иметь в виду, что утверждение профстандартов продолжается. По мере их внедрения планируется постепенная отмена квалификационных справочников. Однако, пока не будут приняты профстандарты по всем должностям (профессиям, специальностям), в тех случаях, когда законом или иным нормативным правовым актом РФ предусмотрено обязательное применение стандарта или квалификационного справочника, работодателям рекомендуется продолжать руководствоваться квалификационными справочниками.

Во всех остальных случаях применение профстандартов (квалификационных справочников) останется рекомендуемым. Работодатели смогут по собственному усмотрению применять отдельные положения профстандартов, например для определения наименования должностей, трудовых функций работников.

Если работник не соответствует требованиям профстандарта

Уволить работника за несоответствие требованиям профстандарта нельзя. Законодательством РФ такое основание увольнения не предусмотрено.

Если работник справляется со своими трудовыми обязанностями, оснований для его увольнения нет, даже если его квалификация, уровень образования или опыт работы не соответствуют требованиям профстандарта.