

О профессиональных стандартах

- ✓ Станет больше условий, при которых применять профстандарты обязательно.
- ✓ Если работодатель не применяет обязательные профстандарты, ему грозит штраф.
- ✓ Независимая оценка определит, соответствует ли квалификация работника профстандарту.
- ✓ Даже если профстандарт обязателен, увольнять работника за несоответствие не придется.

Станет больше условий, при которых применять профстандарты обязательно

С 1 июля работодатели обязаны применять профстандарты в части тех требований к квалификации работников, которые установлены в ТК РФ (ст. 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов), иных нормативных правовых актах.

Особенности использования профстандартов могут быть предусмотрены, например, для ГУП и МУП, госкорпораций, а также хозяйственных обществ, в уставном капитале которых более 50% акций или долей принадлежит государству. Правительство с 1 июля вправе устанавливать эти особенности с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии. Проект соответствующего постановления уже разработан.

Принимая на работу по отдельным должностям (профессиям, специальностям), работодатели и сейчас обязаны применять профстандарты. **Это необходимо, когда выполнение работы предполагает компенсации, льготы либо ограничения, установленные ТК РФ или иным федеральным законом.** В такой ситуации наименование должности и требования к квалификации определяются в соответствии с профстандартом или квалификационным справочником (ЕКС, ЕТКС). Если должность есть и в справочнике, и в профстандарте, работодатель вправе выбрать, какой акт использовать.

В случае когда применять профстандарты необязательно, можно будет, как и сейчас, использовать их в качестве ориентира. Они помогают понять, какие знания, умения, профессиональные навыки и опыт необходимы для выполнения определенного вида работы.

Если работодатель не применяет обязательные профстандарты, ему грозит штраф

Вывод актуален не только с 1 июля, но и сейчас (в случаях, когда учитывать профстандарты необходимо).

Работодателя ждет административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Штраф, в частности, для юрлиц по общему правилу составляет от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Специальная ответственность грозит, если трудовой договор оформлен ненадлежащим образом. Работодателя могут привлечь к ней, например, когда должность, предполагающая льготы, указана в трудовом договоре без учета профстандарта либо квалификационного справочника. В частности, юрлица заплатят за такое нарушение от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

Независимая оценка определит, соответствует ли квалификация работника профстандарту

Планируется создать особую процедуру независимой оценки. Проекты о ее введении и о внесении изменений в ТК РФ приняты в первом чтении.

Независимую оценку квалификации будут проводить специальные центры. Работодатель с письменного согласия сотрудника сможет направить его на такую оценку. Пока сотрудник проходит ее с отрывом от работы, нужно будет сохранять за ним, в частности, должность и среднюю зарплату.

Чтобы получить свидетельство о квалификации, работник должен успешно сдать профессиональный экзамен. Если результат окажется неудовлетворительным, вместо свидетельства будет выдаваться заключение о прохождении экзамена с рекомендацией соискателю.

Даже если профстандарт обязателен, увольнять работника за несоответствие не придется

Применять обязательные профстандарты нужно, в частности, при приеме на работу новых сотрудников. Как указал Минтруд, **вступление в силу профстандартов не основание уволить тех, кто уже работает.**

При необходимости компания может направить сотрудников, например, на профессиональное обучение, чтобы привести их квалификацию в соответствие с профстандартами.

Если работодатель все же решит уволить сотрудников с недостаточной квалификацией, ему придется провести аттестацию.