**«Правила применения профессиональных стандартов»**

С 1 июля 2016 года в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК) появились две новых статьи – 195.2 и 195.3 (введены законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ). Они содержат правила применения профессиональных стандартов и порядок их разработки. При некоторых обстоятельствах использование профстандартов является обязательным, в других случаях этот вопрос решается на усмотрение работодателя. Минтруд предупредил предпринимателей и руководителей компаний, что применение данных стандартов не является основанием для увольнения сотрудников, которые были взяты на работу до их введения.

## Применение профессиональных стандартов: всегда ли обязательно

Понятие термина «[профессиональный стандарт](https://spmag.ru/articles/mintrud-professionalnye-standarty)» разъясняется в ст. 195.1 ТК. В ней говорится, что он характеризует квалификацию наемного работника, которая необходима ему для надлежащего выполнения трудовых функций (по определенной профессии). Использование профессионального «эталона» должно помочь в привлечении к работе наиболее подготовленных кадров и повысить производительность труда.

С июля 2016 года применение профстандартов в некоторых случаях стало обязательным (ст. 195.3 ТК). Независимо от формы собственности компании (частная, государственная и т.д.), и ее правового статуса, работодатели обязаны использовать их в отношении сотрудников, если определенные требования к уровню квалификации сотрудника установлены на законодательном уровне, то есть закреплены в нормативных актах. Ими могут быть не только федеральные законы, но и ведомственные приказы, постановления и распоряжения Правительства.

На практике многие специалисты столкнулись с необходимостью соответствовать утвержденным трудовым характеристикам, так как применять профессиональные стандарты требуется, исходя из множества законов и подзаконных актов. В частности, определены требования к квалификации следующих работников:

* учителя – ст. 46 закона «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012;
* аудиторы – ст. 4 закона «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ от 30.12.2008;
* летчики и иной авиационный персонал – ст. 53 Воздушного кодекса РФ;
* адвокаты – ст. 9 закона «Об адвокатской деятельности» № 63-ФЗ от 31.05.2002;
* чиновники (государственные служащие) – ст. 12 закона «О государственной гражданской службе» № 79-ФЗ от 27.07.2004, и т.д.

При [тарифной системе зарплат](https://spmag.ru/articles/tarifnaya-i-bestarifnaya-sistema-oplaty-truda) с учетом разработанных профессиональных стандартов проводится тарификация работы персонала, присвоение разрядов, от которых зависит размер оплаты их труда (ст. 143 ТК).

В остальных случаях работодатели применяют профстандарты в добровольном порядке. Однако следует учесть требование ст. 57 ТК, где говорится: когда выполняемая сотрудником работа подразумевает наличие либо каких-то льгот, либо некоторых ограничений, ее наименование должно указываться в трудовом контракте в точном соответствии с профстандартом (если он уже разработан), или квалификационным справочником. При невыполнении данного требования работник может утратить право на преференции, например, связанные с досрочным выходом на пенсию.

## Применение профессиональных стандартов к уже работающим работникам: особенности

Статья 195.3 Трудового кодекса разрешает федеральному органу исполнительной ветви власти, курирующему вопросы в сфере труда, давать разъяснения и рекомендации, касающиеся применения профессиональных стандартов. Таким ведомством в настоящее время является Министерство труда и социальной защиты (Минтруд). Своим правом оно воспользовалось, и незадолго до введения в действие статей 195.2 и 195.3 Трудового кодекса Минтруд распространил Методические рекомендации по применению профессиональных стандартов (они содержатся в Письме № 14-0/10/В-2253 от 04.04.2016).

Один из вопросов письма Минтруда (п. 10) касался судьбы работников, которые были приняты в организацию до введения профстандарта. В ведомстве отметили, что это не влечет автоматического изменения должностных обязанностей таких сотрудников, а также не является основанием их увольнения - если работодатель считает, что их квалификацию необходимо повысить, он вправе направить их на обучение. Уволить сотрудника можно за несоответствие должности, но только в том случае, если это подтвердит проведенная [аттестация](https://spmag.ru/articles/attestaciya-na-sootvetstvie-zanimaemoy-dolzhnosti).

## Уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов

Градация была разработана Министерством труда более пяти лет назад. Квалификационные уровни зафиксированы в Приказе Минтруда № 148н от 12.04.2013 г. Их всего девять, различаются уровни по ряду параметров:

* характер умений и знаний работника;
* его полномочия;
* возложенная на работника ответственность.

Чем более высок уровень, тем выше и квалификация сотрудника. Например, для квалификации 1 уровня даже не требуется систематического получения комплекса знаний в ВУЗе или другом учебном заведении – достаточно проведенного инструктажа и опыта работы по профессии. А 8-й и 9-й уровень, обычно определяющие квалификацию высшего руководства, потребуют высшее образование не ниже магистратуры/специалитета, а также значительный вклад лица в определенный вид деятельности.