

*«Любая деятельность становится творческой тогда, когда человек стремится  
выполнять своё дело правильнее и лучше»  
(Андай)*

**Ответ:**

Обязанность применять профстандарты не зависит от организационно-правовой формы. Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты, если в Трудовом кодексе Российской Федерации, ином федеральном законе или нормативно-правовом акте указаны требования к квалификации работника<sup>1</sup>.

**Обоснование:**

В соответствии со ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации профессиональным стандартом является характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Под квалификацией понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

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 Трудового кодекса РФ «Порядок применения профессиональных стандартов».

Профстандарт конкретизирует трудовые функции в зависимости от квалификации, требующейся для выполняемой работы. При этом в стандарте сначала обозначается вид профессиональной деятельности, затем описываются обобщенные трудовые функции, в каждую из которых включается совокупность связанных между собой отдельных трудовых функций.

Также в профстандарте отражаются:

- возможные наименования должностей;
- требования к образованию и обучению;
- основные пути повышения квалификации;
- особые условия допуска к работе;
- конкретные трудовые действия.

Минтруд РФ ведет реестр профессиональных стандартов, который размещается на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru>

Например, можно выделить следующую категорию работников, для которых установлены требования к квалификации:

Категория работников	Где установлены требования к квалификации	Вывод
Педагогический работник.	ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».	Педагогические работники обязаны соответствовать требованиям к квалификации, прописанным в законе, ТК РФ и профессиональных стандартах для педагогов.

<sup>1</sup> См. в т.ч. Письмо от 30 декабря 2015 года № 14-0/В-1190 Министерство труда и социальной защиты РФ.

<p>Главный бухгалтер в акционерных обществах, страховых организациях, негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов и иных организациях, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах, органах управления государственных внебюджетных фондов, в том числе территориальных.</p>	<p>ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете».</p>	<p>Для главного бухгалтера организаций, перечисленных в ч. 4 ст. 7 Закона о бухучете, обязательны требования к квалификации, установленные профессиональным стандартом «Бухгалтер» (утв. приказом Минтруда России от 21.02.2019 № 103н).</p>
<p>Работники в сфере госзакупок по закону №44-ФЗ.</p>	<p>ч. 6 ст. 38, ч. 5 ст.39 Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».</p>	<p>Квалификация работников контрактной службы, контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд должна соответствовать требованиям Закона №44-ФЗ и профстандартам в этой сфере: «Специалист в сфере закупок», утв. приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; «Эксперт в сфере закупок», утв. приказом Минтруда России от 10.09.2015 №626н.</p>

Также необходимо принимать во внимание, что если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В настоящее время применению подлежат как профстандарты, так и квалификационные справочники<sup>2</sup>.

**Также следует отметить и порядок внедрения профстандартов.**

Если для государственных и муниципальных предприятий Правительство РФ в Постановлении от 27.06.2016 №584 установило правила по применению профстандартов, указав, что вводятся в работу они поэтапно на основании утвержденных в учреждениях планов, то в отношении коммерческих организаций подобные нормативные акты не приняты.

Поэтому в каждой организации работа по внедрению профстандартов организовывается по-своему. Комплекс мероприятий может включать в себя:

- создание комиссии по внедрению профстандартов в деятельность компании;
- проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения;
- определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов;
- переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов;
- внесение изменений в должностные инструкции;
- проведение мероприятий по переподготовке и подготовке работников;
- проведение аттестации работников.

**Создание комиссии по внедрению профстандартов в деятельность компании.**

Руководитель компании приказом назначает комиссию из числа работников, которая будет ответственна за внедрение профстандартов. В состав такой комиссии желательно включить сотрудников отдела кадров, экономистов, юристов и лиц, ответственных за охрану труда в организации, то есть тех работников, которые так или иначе в своей деятельности будут в дальнейшем использовать профстандарты.

На первом заседании комиссия определяет фронт работ и составляет пошаговый план по внедрению профстандартов. Определяет промежуточные задачи по вводу профстандартов, обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица.

**Определение необходимости применения профстандартов и переименовываем должности.**

Не всегда название профессии в стандарте совпадает с названием должности в расписании. Если работа связана с предоставлением льгот или наложением ограничений, необходимо наименование должности привести в соответствие с профстандартом. При этом с работником надо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении наименования должности.

**Проверка соответствия должностных обязанностей.**

К настоящему времени отсутствуют правовые основания для применения профессионального стандарта при определении руководством организаций должностных обязанностей работников.

Поскольку трудовое законодательство запрещает работодателю в одностороннем порядке менять должностные обязанности, внесение при необходимости изменений в

<sup>2</sup> Минтруд в Письме от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» на этот вопрос отвечает, что работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт он использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, - то есть когда в законе или нормативном акте прямо указано, что необходимо соблюдать требования, установленные профессиональными стандартами или, наоборот, квалификационными справочниками.

должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции производится только с его согласия на это.

Соответственно, должностные инструкции могут быть скорректированы лишь на основании ст. 72 ТК РФ.

Если работник не соглашается с расширением должностных обязанностей или добавлением новых, можно воспользоваться ст. 60.2, 151 ТК РФ и поручить ему выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) с письменного согласия и за дополнительную плату.

#### **Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке работников.**

Минтруд в Письме от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253 отмечал, что при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Однако работодатель вправе организовать обучение работника с целью повышения его квалификации. В частности, можно пофамильно указать сотрудников, которым требуется дополнительное обучение или курсы повышения квалификации. Кроме того, нужно установить сроки, в которые названные сотрудники должны пройти подготовку.

#### **Корректировка локальных нормативных актов.**

Скорее всего, потребуется внести изменения только в те документы, которыми регулируется проведение мероприятий по образованию и обучению, обусловленное сведениями о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников. К соответствующим документам могут относиться, в частности: - коллективный договор; - локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей; - дополнительные соглашения к трудовым договорам; - должностные инструкции конкретных работников (в части изменения требований к квалификации); - договоры с работниками о реализации их права на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

На основании изложенного можно сделать вывод, что применение профстандартов обязательно в двух ситуациях: ч. 2 ст. 57 ТК РФ (если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений) и ст. 195.3 ТК РФ (если требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами).

Необходимо принимать во внимание, что если работодатель, обязанный применять профстандарты, не делает этого, контролирующие органы могут применить меры административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ: к должностному лицу - штраф в размере от 1 000 до 5 000 руб., к организации - штраф в размере от 30 000 до 50 000 руб.