

**С 1 июля 2016 года начнет действовать новая статья 195.3 Трудового кодекса РФ, которая называется «Порядок применения профессиональных стандартов». Что изменится с этой даты для работодателей? Как применять профессиональные стандарты на практике? Потребуется ли менять должностные инструкции работников и штатное расписание? Как поступить, если образование работников не соответствует требованиям профессиональных стандартов? Обязан ли работодатель направить таких сотрудников на обучение? Будут ли трудовые инспекции контролировать соответствие работников профстандартам? Давайте разбираться.**

### Что такое профессиональный стандарт

Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Так гласит норма части 2 статьи [195.1](#) Трудового кодекса РФ.

В то же время профессиональным стандартом называется документ, в котором описаны трудовые функции по определенному виду деятельности, а также требования к знаниям, навыкам и опыту работы специалистов, выполняющих эти функции.

По структуре все профессиональные стандарты примерно одинаковы, поскольку составляются на основе типового макета, утвержденного приказом Минтруда России [от 12.04.13 № 147н](#).

В отличие от квалификационных справочников (ЕКС\* по должностям служащих и ЕТКС\*\* по профессиям рабочих), где каждый раздел посвящен одной должности или участку работ, профессиональный стандарт может содержать в себе требования, предъявляемые к разным должностям (профессиям), дифференцировать уровни квалификации работников и т. д. (Отметим, что уровни квалификации работников, используемые для разработки профстандартов, были утверждены приказом Минтруда России [от 12.04.13 № 148н](#).) Можно сказать, что в профессиональных стандартах трудовые функции работников описаны более четко и подробно, чем в квалификационных справочниках.

Предполагается, что профстандарты постепенно заменят квалификационные справочники (п. 16 Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, утв. распоряжением Правительства РФ [от 31.03.14 № 487-р](#), п. 4 информации Минтруда России [от 05.04.16](#)).

### Реестр профессиональных стандартов

Сведения о каждом утвержденном профессиональном стандарте должны быть внесены в специальный реестр. Такое требование пункта 17 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (утв. постановлением Правительства РФ [от 22.01.13 № 23](#), далее — Правила № 23).

Реестр размещается на сайте Минтруда России в разделе «[Профессиональные стандарты](#)». На момент публикации данной статьи в реестр было внесено 812 профстандартов, утвержденных приказами Минтруда России. Например, в настоящее время действуют профстандарты «Бухгалтер» (приказ [от 22.12.14 № 1061н](#)), «Специалист по управлению персоналом» (приказ от 06.10.15 № 691н), «Специалист по финансовому консультированию» (приказ от 19.03.15 № 167н), «Внутренний аудитор» (приказ от 24.06.15 № 398н), «Аудитор» (приказ от 19.10.15 № 728н) и др.

### Области применения профессиональных стандартов

Пунктом 25 Правил № 23 предусмотрено, что профессиональные стандарты применяются работодателями в следующих случаях:

- при формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- при организации обучения и аттестации работников;
- при разработке должностных инструкций;
- при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам;
- при установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Означает ли такая формулировка, что применение профстандартов в указанных ситуациях является обязанностью работодателя или же он вправе сам решать, использовать профстандарты или нет? Определен ли порядок применения профессиональных стандартов? Рассмотрим эти вопросы.

### Когда применение профстандартов обязательно

В настоящее время Трудовой кодекс содержит нормы, которые обязывают работодателей учитывать положения квалификационных справочников или профессиональных стандартов. Одна из таких норм закреплена в абзаце 3 части 2 статьи [57](#) ТК РФ, посвященной содержанию трудового договора. В этой норме предусмотрено, что если законодательство связывает с выполнением работ по конкретной должности (профессии или специальности) предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то в таком случае в части наименования должности (профессии или специальности) и квалификационных требований к ней работодатели обязаны руководствоваться квалификационными справочниками или профстандартами.

### Пример

Например, льготой для работника можно считать досрочное назначение пенсии по старости. В частности, на такую пенсию могут рассчитывать лица, которые были заняты на работах с вредными или тяжелыми условиями труда ([ст. 30](#) Федерального закона от 28.12.13 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»). Соответственно, если работник претендует на «льготную» пенсию, то его должность (профессия, специальность) в трудовом договоре должна быть обозначена именно так, как она названа в квалификационном справочнике или профстандарте.

Если в нарушение требований абзаца 3 части 2 статьи [57](#) ТК РФ работодатель укажет в трудовом договоре должность (профессию, специальность) без учета положений ЕКС, ЕТКС или профессионального стандарта, то такого работодателя можно привлечь к административной ответственности по части 3 статьи [5.27](#) КоАП РФ. Штраф для организации составит от 50 тыс. до 100 тыс. руб., для должностных лиц организации — от 10 тыс. до 20 тыс., на ИП — от 5 тыс. до 10 тыс. руб. А у самого работника могут возникнуть проблемы при получении соответствующих льгот и компенсаций (например, при оформлении «льготной» пенсии).

В иных случаях (если выполнение работ не связано с предоставлением льгот, компенсаций или наличием ограничений) работодатель вправе самостоятельно определить наименование должности или профессии. Например, должность программиста не предполагает предоставление каких-либо льгот или введение ограничений. Соответственно, работодатель вправе называть ее в документах на свое усмотрение (например, инженер-программист, техник-программист и др.).

Заметим, что Трудовой кодекс требует учитывать положения квалификационных справочников или профессиональных стандартов и в других случаях. А именно:

- при установлении систем оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях (ч. 5 ст. [144](#) ТК РФ);
- при присвоении тарифных разрядов (ч. 8, 9 ст. [143](#) ТК РФ).

## Новая норма о применении профстандартов

С 1 июля 2016 года начнет действовать новая статья 195.3 ТК РФ, которая посвящена применению профстандартов. Чтобы ответить на вопрос о том, изменится ли что-то в практике применения профстандартов с указанной даты, рассмотрим положения части первой и части второй этой статьи.

### Часть 1 статьи 195.3 ТК РФ

#### Цитата

«Если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями» (ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ).

«Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника» (ч. 1 ст. [195.1](#) ТК РФ).

Действительно, законодательство предъявляет определенные требования к квалификации некоторых категорий работников. Например, требования к уровню образования и опыту работы главных бухгалтеров (или лиц, на которых возложено ведение бухучета) установлены в части 4 [статьи 7](#) Федерального закона от 06.12.11 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее — Закон № 402-ФЗ). Правда, эти требования относятся только к ОАО (за исключением банков), страховым организациям, негосударственным пенсионным фондам и некоторым другим организациям. Главный бухгалтер, который оформляется на работу в такую организацию, должен соответствовать следующим критериям:

- высшее образование;
- стаж работы, связанной с ведением бухучета, составлением бухгалтерской отчетности либо с аудиторской деятельностью, не менее трех лет из последних пяти календарных лет. В случае если нет высшего образования по специальностям бухучета и аудита, стаж должен быть не менее пяти лет из последних семи календарных лет.

Теперь посмотрим на профессиональный стандарт «Бухгалтер» (утв. приказом Минтруда России [от 22.12.14 № 1061н](#)). В пункте 3.2 этого профстандарта указано, что главный бухгалтер должен иметь либо высшее образование, либо среднее профессиональное образование. Кроме этого предусмотрено дополнительное образование — повышение квалификации или профессиональная переподготовка (на основании письма Минтруда [от 12.01.16 № 14-3/В-3](#) можно предположить, что допобразование необходимо в том случае, если основное образование главбуха не является профильным). При этом требования профстандарта в отношении опыта работы главбуха аналогичны соответствующим требованиям Закона № 402-ФЗ. (Подробнее о профстандарте «Бухгалтер» см. [«Утвержден профессиональный стандарт «Бухгалтер»: какие требования теперь предъявляются к профессии»](#) и [«Минтруд уточнил, как применять профессиональный стандарт «Бухгалтер»](#)).

Поскольку с 1 июля 2016 года профстандарты становятся обязательными в части тех требований к квалификации, которые установлены законодательством РФ, получается, что наличие высшего образования обязательно, если главный бухгалтер будет работать в организации, которая входит в перечень, указанный в части 4 статьи 7 Закона № 402-ФЗ (например, в страховой компании). В остальных случаях, согласно профстандарту «Бухгалтер», главбух может иметь либо высшее образование, либо среднее профессиональное образование и, при необходимости, должен окончить курсы повышения квалификации или переподготовки.

Означает ли это, что до 1 июля 2016 года главные бухгалтеры обязаны привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профстандарта «Бухгалтер», в частности,

пройти курсы повышения квалификации или переподготовку? С таким вопросом «Бухгалтерия Онлайн» обратилась к заместителю руководителя Федеральной службы по труду и занятости Ивану Шкловцу. По его словам, законодательство не предусматривает, что к 1 июля 2016 года работники обязаны получить образование или пройти обучение, которое предусмотрено в профстандартах. «Они вправе это сделать, но только если посчитают необходимым», — отметил Иван Шкловец.

Что же касается работодателей, то они могут принять решение о направлении работников на курсы по повышению квалификации или переподготовку в целях соответствия их требованиям профстандартов. Однако такой обязанности у работодателей нет. Согласно статье [196](#) ТК РФ, необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель. Об этом сообщается в пункте 11 Информации Минтруда от 05.04.16.

### **Имейте в виду**

Дополнительное образование, предусмотренное во многих профстандартах, в том числе в профстандарте «Бухгалтер», включает в себя программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации составляет 16 часов, а программ профессиональной переподготовки — 250 часов (п. 12 Порядка, утв. приказом Минобрнауки России [от 01.07.13 № 499](#)). Организация, которая проводит такое обучение, должна иметь лицензию на право осуществления образовательной деятельности по соответствующей программе (ч. 1 [ст. 91](#) Федерального закона от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Отметим, что некоторые эксперты предлагают другую трактовку части 1 статьи 195.3 ТК РФ. По их мнению, утвержденные Минтрудом и опубликованные профстандарты можно отнести к тем нормативным правовым актам РФ, которые упоминаются в этой норме. А значит, утверждают такие эксперты, с 1 июля 2016 года требования всех принятых профстандартов становятся обязательными для работодателей. Однако, по словам Ивана Шкловца, данный вывод неверный, поскольку он опровергается положением части 2 статьи 195.3 ТК РФ.

### **Часть 2 статьи 195.3 ТК РФ**

#### **Цитата**

«Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда» (ч. 2 ст. 195.3 ТК РФ).

Иными словами, если законодательство РФ не содержит обязательные требования к квалификации той или иной категории работников, то работодатель вправе использовать соответствующий профстандарт лишь как рекомендательный методический документ.

В качестве примера можно назвать профстандарт «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Минтруда России от 06.10.15 № 691н). Действующее законодательство РФ не предъявляет требования к квалификации специалистов по кадрам, поэтому применение указанного профстандарта не является обязательным. В то же время на основании этого стандарта можно определить наименование должностей, установить трудовые функции работников, требования к их образованию и опыту работы и др. Но поскольку в этом случае профессиональный стандарт будет лишь ориентиром, работодатель вправе ввести более мягкие или, наоборот, более жесткие требования, чем те, которые определены стандартом.

Может ли работодатель, для которого применение профстандартов в силу части 2 статьи 195.3 ТК РФ не является обязательными, вообще их не учитывать? «Такое возможно, — отвечает Иван Шкловец. — Но совсем игнорировать профстандарты все же не стоит».

### **Актуальные вопросы по применению профстандартов**

Вступающая в силу с 1 июля 2016 года статья 195.3 ТК РФ называется «Порядок применения профессиональных стандартов». Однако законодатели не определили четкой методики внедрения профстандартов, применение которых является обязательным. Также не предусмотрен никакой алгоритм действий на тот случай, если работодатель решит использовать профстандарты в добровольном порядке. Кроме того не установлены последствия для работников, которые не соответствуют требованиям профстандартов. В связи с этим возникает довольно много вопросов о том, какие именно изменения могут произойти в отношениях между работниками и работодателями с 1 июля 2016 года. Приведем ответы чиновников Минтруда на некоторые из таких актуальных вопросов.

*Нужно ли учитывать профстандарты при трудоустройстве новых работников с 1 июля 2016 года?*

Работодатель не вправе принять на работу человека, который не соответствует требованиям профессиональных стандартов, в случаях, предусмотренных положениями части 2 [статьи 57](#) и статьи 195.3 ТК РФ. В других ситуациях требования профстандартов носят рекомендательный характер (п. 6 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Профстандарты обязательны для всех работодателей или только для государственных и муниципальных организаций?*

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных [статьями 57](#) и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя (п. 7 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Если по одной и той же должности (профессии) в квалификационном справочнике и в профстандарте содержатся различные требования к квалификации, то какой документ следует использовать?*

Работодатель вправе самостоятельно определить, какой из этих нормативных актов он будет применять. Исключения могут быть установлены законодательством РФ (п. 5 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Можно ли уволить работника, если уровень его образования или стаж работы не соответствуют требованиям профстандарта?*

Вступление в силу профессионального стандарта не является основанием для увольнения работников, которые не соответствуют его требованиям (п. 10 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Принятие нового профстандарта является основанием для автоматического изменения обязанностей работника?*

Обязанности работников не могут изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта (п. 10 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Требуется ли менять трудовые договоры и должностные инструкции работников после 1 июля 2016 года?*

Законодательство не обязывает работодателей привести трудовые договоры и должностные инструкции работников в соответствие с требованиями профстандартов, если их применение не является обязательным (п. 9 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Если работодатель решит направить работников на курсы повышения квалификации или переподготовку, то кто должен оплачивать такое обучение?*

Вопрос об оплате обучения должен решаться на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (п. 11 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

*Можно ли по итогам аттестации работников назначить на должность человека, который не соответствует требованиям профстандарта (если законодательство РФ не устанавливает обязательных требований к этой должности)?*

Даже если человек не имеет специальной подготовки или стажа работы, которые установлены в квалификационном справочнике или профстандарте, но обладает достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняет должностные обязанности, он может быть назначен на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии (п. 10 Информации Минтруда [от 05.04.16](#)).

### **Ответственность за неприменение профстандартов**

Как было сказано выше, применение требований профстандартов обязательно в случаях, предусмотренных статьями [57](#) и 195.3 ТК РФ. Если работодатель не соблюдает эти требования, то ему может быть выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства. Кроме того, он может быть оштрафован на основании статьи [5.27](#) КоАП РФ. Если же применение профессиональных стандартов не является в силу законодательства РФ обязательным, то и оснований для привлечения работодателя к ответственности за неиспользование профстандартов нет. Об этом сказано в пункте 13 Информации Минтруда [от 05.04.16](#).

Однако заметим, что если работодатель в локальном нормативном акте (например, в коллективном договоре) примет на себя обязательство руководствоваться квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, то он должен их соблюдать. Такой вывод можно сделать из определений Приморского краевого суда от 25.06.14 № 33-5389, от 24.06.14 № 33-5464 и № 33-5462.

При внедрении профстандартов необходимо принять или изменить целый ряд документов, и инспекторы по труду будут комплексно подходить к их проверкам. Это нам подтвердил Иван Шкловец. При этом чиновник привел следующие рекомендации по внедрению профстандартов: «Целесообразно утвердить план по внедрению профстандартов, назначить ответственных должностных лиц, возможно, создать рабочую группу. Далее нужно выяснить, какие профстандарты утверждены и какие требования профстандартов являются обязательными. Следует сопоставить трудовые функции работников с требованиями профстандартами и, при необходимости, внести изменения в штатное расписание, должностные инструкции и трудовые договоры. Также работодатель может выявить, кому из работников необходимо повысить квалификацию и пройти переподготовку и, соответственно, составить план такого обучения, — поясняет Иван Шкловец. — При этом отмечу, что внедрение профессиональных стандартов должно осуществляться постепенно, чтобы у работников была возможность привести уровень своей квалификации в соответствие с требованиями профстандартов».

\* Полное название документа — «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих».

\*\* Полное название документа — «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих».