**С 1 июля 2016 г. профессиональные стандарты станут обязательными для применения многими работодателями.**

Ориентируясь на установленные требования, работодатель сможет формировать кадровую политику, проводить обучение и аттестацию персонала, присваивать тарифные разряды, устанавливать систему оплаты труда и т.д.

Система профессиональных стандартов в нашей стране формируется с 2012 года. Последние изменения были введены Федеральным законом № 122-ФЗ от 02.05. 2015 года, где окончательно утвержден и разъяснен порядок применения профессиональных стандартов.

**Понятие и область применения профстандартов**

В соответствии со статьей 195.1 Трудового Кодекса РФ профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Данная система призвана заменить устаревшие квалификационные справочники. В общей сложности до 2018 года планируется создать и утвердить около 800 профстандартов (сейчас утверждено чуть менее 500) . В них будут прописаны современные наименования должностей и профессий, трудовые функции и действия, требования к образованию, практическому опыту работы, умениям, знаниям и личным качествам специалиста, необходимые допуски. Применяться они будут при приеме на работу, аттестации сотрудников, формировании кадровой политики предприятия, разработке должностных инструкций и системы оплаты труда.

Все принимаемые и утверждаемые профстандарты в разрезе должностей, профессий и видов деятельности выкладываются на сайте Министерства труда и социальной защиты в разделе «Реестр профессиональных стандартов». Ссылка на него: <http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov>

**Что несет данное нововведение работодателям и сотрудникам?**

**ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Профессиональные стандарты утверждаются приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, которые являются нормативными правовыми актами. Следовательно, система профстандартов носит обязательный характер для всех физических и юридических лиц, выступающих в роли работодателей, независимо от их организационно-правовой формы. Если Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, все организации, в том числе коммерческие, должны следовать букве закона.

В соответствии с Приказом Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г №148-Н показателями уровней квалификации являются:

1. Полномочия и ответственность
2. Характер умений
3. Характер знаний

Также в Приказе №148 н установлены пути достижения соответствующих квалификационных уровней. Данных уровней выделено в общей сложности девять. Чем выше квалификационный уровень, тем выше предъявляемые требования.

К профстандартам, по которым законодательно не установлены требования к квалификации, относятся лишь первые три уровня: Уровень 1, Уровень 2, Уровень 3. Как быть в данном случае работодателю? Трудовой кодекс РФ (абзац 2 статьи 195.3) дает право ему самостоятельно формулировать квалификационные требования к работнику, используя профстандарт как основу, к примеру, взяв из него наименование должности и содержание трудовой функции.

Начиная с Уровня 4, законодательно устанавливаются требования к квалификации работника. Поэтому, если в профстандарте установлены квалификационные требования - Уровень 4, Уровень 5, Уровень 6, Уровень 7, Уровень 8, Уровень 9 - применение профстандарта является обязательным для организации любой формы собственности. Таким образом, требования к базовому и дополнительному образованию (уровень, специализация), опыту работы, знаниям и умениям работодатель берет из соответствующих профессиональных стандартов и сам понизить их не может. К примеру, нельзя требование по наличию высшего образования, если оно прописано в профстандарте, поменять на опыт работы и «простить» сотруднику или кандидату, претендующему на позицию данного уровня, его отсутствие.

Ответственность за неприменение работодателем профессиональных стандартов предусмотрена статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.

Как известно, в наше время во многих коммерческих организациях приняты свои названия должностей. Как быть с этим? Обязаны ли они соответствовать наименованиям, зафиксированным в профстандартах?

Ответ на этот вопрос мы найдем в ст.57 Трудового кодекса РФ. Если по законодательству для должности, профессии есть гарантии, льготы и ограничения, то ее наименование необходимо брать из квалификационного справочника или из профессионального стандарта. К категории «ограничения» относятся также и квалификационные ограничения. Таким образом, получается, что если в стандарте есть требования к квалификации, то название профессии, должности берется из стандарта или классификационного справочника. Этот порядок действовал и ранее - по отношению к квалификационному справочнику, а в декабре 2012 года появилось дополнительное требование по соответствию наименования должностей профессиональным стандартам.

**Что необходимо предпринять работодателям для того, чтобы обеспечить выполнение требований профессиональных стандартов?**

Важно помнить, что Федеральный закон № 122-ФЗ вступает в силу 1 июля 2016 года, поэтому в течение оставшегося времени нужно:

1. Обратиться к штатному расписанию организации и проверить, по каким должностям, профессиям уже приняты профессиональные стандарты (в реестре профессиональных стандартов на сайте Министерства труда <http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov>). Далее проверить, насколько сотрудники, занимающие данные позиции, соответствуют требованиям уже утвержденных профстандартов. Результаты проверки обязательно документально оформить. При выявлении несоответствий – разработать программы обучения работников, как того требует п.25 Постановления Правительства РФ №23 от 22.01.2013. Важно помнить, что во многих стандартах установлено требование наличия профессиональной переподготовки, если у работника нет специального базового образования. Обязательные условия для такой переподготовки: объем курса не менее 250 ак. часов и получение соответствующего диплома. Следовательно, медлить с планами и отправкой на обучение персонала нельзя.
2. Выяснить, по каким профессиям и должностям сейчас профессиональных стандартов нет, но они планируются к принятию - на сайте Минтруда есть план по их разработке. Принять к сведению грядущие изменения и отслеживать утверждение стандарта.
3. Проверить соответствие названия должностей в штатном расписании и должностных инструкциях компании принятым в профстандартах, при необходимости скорректировать их.
4. Работать на опережение. Уже сейчас при рассмотрении кандидатов на открываемые вакансии учитывать требования стандартов и соответствие им новых сотрудников. Если существует разрыв не в пользу соискателя, информировать его об этом и рекомендовать программу действий.

**ЧТО ДЕЛАТЬ НАЕМНЫМ СОТРУДНИКАМ И СОИСКАТЕЛЯМ?**

1. Чтобы не было неприятных сюрпризов летом 2016 года, действующим сотрудникам компаний можно в случае сомнений самостоятельно проверить свое соответствие требованиям профстандартов. Адрес тот же – сайт Минтруда, раздел «Реестр профессиональных стандартов»: <http://profstandart.rosmintrud.ru/reestr-professionalnyh-standartov>. Если обнаружится несоответствие, обратиться в службу персонала компании или к непосредственному руководителю с вопросом, как оно может быть устранено, а далее следовать полученным инструкциям.
2. Тем, кто находится в поиске работы, и особенно – желающим сменить профессию или сферу деятельности, рекомендуется также убедиться в том, что вы удовлетворяете квалификационным требованиям профессионального стандарта, если он утвержден или готовится к утверждению для вашей будущей должности. Если в чем-то не дотягиваете, срочно разработайте план действий, чтобы нивелировать отставание. Возможно, для этого потребуется больше года, следовательно, старт в новой профессии или должности нужно будет сдвинуть на более поздний срок.