

## ТК РФ

### Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

ГАРАНТ:

См. комментарии к статье 195.3 ТК РФ

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены [требования](#) к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

ГАРАНТ:

Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, см. [постановление](#) Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584

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.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

Информация об изменениях:

[Федеральным законом](#) от 3 июля 2016 г. N 239-ФЗ в статью 196 настоящего Кодекса внесены изменения, [вступающие в силу](#) с 1 января 2017 г.

[См. текст статьи в предыдущей редакции](#)

профессионального образования.

[Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов](#)

[Статья 195.3](#) Трудового кодекса РФ посвящена порядку применения профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. При этом профессиональные стандарты в части

указанных требований обязательны для применения работодателями (ч. 1 ст. 195.3 Трудового Кодекса РФ).

Минтруд России в письме от 04 апреля 2016 г. N 14-0/10/В-2253 "Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов" указал, что согласно ст. 195.3 Трудового кодекса РФ профессиональные стандарты применяются "в качестве основы для определения требований к квалификации работников".

Но каким образом должно определяться, что именно из требований должно быть положено в основу? Есть ли необходимый минимум? В каких случаях допустимо повышение, а в каких - снижение требований?

Трудовой кодекс РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

а) согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, 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;

б) согласно ст. 195.3 Трудового кодекса РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В других случаях, как указал Минтруд, эти требования носят рекомендательный характер.

Однако, если работодателем не соблюдены вышеуказанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ.

В остальных же случаях (т.е. в случаях, когда применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер) требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 Трудового кодекса РФ, и не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя.

**Что касается государственных и муниципальных организаций, то учитывая важность внедрения профессиональных стандартов для повышения производительности труда, обеспечения качества выполняемых работ (услуг), данным организациям следует провести анализ профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, при необходимости составить план подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников в рамках бюджета на соответствующий год.**

Работодатель должен определять содержание трудового договора с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ и должностные обязанности работников, при этом профессиональный стандарт может быть применен как рекомендательный методический документ, кроме содержащихся в нем требований,

предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда.

Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Объективной основой изменения обязанностей, связанных с выполнением какой-либо работы (услуги), является изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и даже в этих случаях согласно [статье 74](#) Трудового кодекса РФ изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя не допускается. Оно может осуществляться в соответствии со [статьями 72, 72.1](#) Трудового кодекса РФ на основе соглашения между работником и работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

Работодатель также вправе проводить аттестацию работников. Так, 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.