**Информация о применении профессиональных стандартов**

1. 1 июля 2016 года вступил в силу Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ, который внес изменения в Трудовой кодекс РФ в части применения профессиональных стандартов, устанавливающих новые нормы оценки квалификационного уровня работников юридических лиц всех форм собственности. Профессиональные стандарты утверждены и будут действовать взамен Единых квалификационных справочников профессий (ЕКС).
2. Применение профессиональных стандартов для работодателей любой формы собственности является обязательным при условии, что требования к квалификации работника закреплены ТК РФ, федеральными и прочими нормативными правовыми актами.

         3.Профессиональный стандарт – это подробная характеристика квалификации, необходимой работнику  для осуществления  определенного  вида профессиональной деятельности. В свою очередь в соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

         4.Профессиональные стандарты будут применяться при:

— работе со штатными сотрудниками;

-организации обучения (переобучения)  и аттестации персонала;

— приеме на работу новых работников;

— тарификации работ и присвоении работникам тарифных разрядов;

— установлении систем оплаты труда и т.д.

1. По состоянию на 10 июня 2016 года Минтрудом России утверждено 812 профессиональных стандартов, из которых 808 зарегистрировано Минюстом России. В 2016 году планируется разработать еще 180 профессиональных стандартов. В последующие два – три года будут утверждены профессиональные стандарты для всех профессий, в том числе, и для государственных гражданских служащих.

         Реестр профессиональных стандартов размещен на сайтах Минтруда России и Федерального научно-исследовательского Института труда и социального развития. На этих же ресурсах аккумулируется вся информация о профессиональных стандартах.

         6.Трудовой кодекс устанавливает обязательность применения требований,  содержащихся в профессиональных стандартах в следующих случаях.

Согласно статье 195.3 ТК требования к квалификации работников, содержащиеся  в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены  ТК, другими федеральными законами,  иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно статье 57 ТК наименование  должностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям  и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК или иными федеральными законами с выполнением работ по этим

должностям, связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Таким образом, работодатель любой формы собственности обязан использовать наименование должности и квалификационные требования из профессиональных стандартов, если законодательно по этим позициям есть льготы, компенсации  и ограничения, в том числе квалификационные.

1. За неприменение или не правильное применение профессиональных стандартов, то есть если не соблюдены обязательные требования, указанные в статьях 57 и 195.3 ТК РФ, работодателю может быть выдано предписание ГИТ об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также он может быть привлечен к административной ответственности.

Штрафы на должностных лиц за нарушение трудового законодательства и иных нормативных  правовых актов, содержащих нормы трудового права, от 1 до 5 тыс. рублей, штраф на юридическое лицо от 30 до 50 тыс. рублей (ст. 5.27 часть 1). Но может быть применена и более серьезная норма. Это часть 3 статьи 5.27. Ненадлежащее оформление трудового договора, за которое предусмотрены уже более жёсткие санкции. Это административный штраф на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000рублей, штраф на юридических лиц – от 50 000 до 100 000 рублей.

1. Первоочередные мероприятия работодателя:

— приказ о создании в организации постоянно действующих комиссий (рабочих групп) по переходу на профессиональные стандарты, которым утверждается состав и положение о работе;

— оформление протокола расхождений по каждой должности.

Обсуждение найденных расхождений на заседании постоянно действующей комиссии (рабочей группы) организации:

— проект приказа организации об утверждении нового штатного  расписания;

— дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками организации, изменения в должностные инструкции, локальные нормативные акты организации.