

Информация

для проведения совещания с участием руководителей предприятий, организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих свою деятельность на территории муниципального образования

1. С 1 июля 2016 года вступает в силу Федеральный Закон от 02.05.2015г. № 122-ФЗ, вносящий 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.

5. 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 Кодекса требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно статье 57 Трудового кодекса наименование должностей, профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Трудовым кодексом 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.

7. За неприменение или неправильное 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 жесткие санкции Это административный штраф на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей штраф на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

8. 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, профессии отдельно.

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.