**Надо ли в 2016 году увольнять работников, не соответствующих профстандартам?**

 В июле 2016 года вступают в силу новые положения Трудового кодекса о профстандартах. И у работодателей возникают вопросы: обязаны ли они будут применять профессиональные стандарты, и необходимо ли будет увольнять работников, не соответствующих принятым стандартам? Давайте разбираться вместе.
Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Такое определение дает ч.2 ст.195.1 Трудового кодекса.

 Профессиональный стандарт – новое понятие, внесенное в Трудовой кодекс только в конце 2012 года. Необходимость введения профессиональных стандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Эти особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования.
 Правила разработки, утверждения и применения профстандартов утверждены постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23.

 Профессиональные стандарты работодатели могут применять:

• при формировании кадровой политики;

• 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 (подп. «а» п.25 Правил).

 В настоящее время применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер. Исключение составляют случаи, когда законодательством установлено по определенным должностям, профессиям, специальностям предоставление компенсаций и льгот, либо введены ограничения. В этих ситуациях требования к такой профессии или должности должны соответствовать профессиональному стандарту. А наименование должности (профессии или специальности) должно указываться в точном соответствии с профстандартом (ч.2 ст.57 ТК РФ). Обращаем внимание, что в данной ситуации работодатели могут вместо применения профессиональных стандартов по-прежнему использовать квалификационные справочники. Работодатель вправе самостоятельно выбрать, чем ему руководствоваться, квалификационным справочником или профессиональным стандартом.

**Для кого в 2016 году профстандарты станут обязательными?**

 Первоначально планировалось сделать профессиональные стандарты обязательными для применения в государственных и муниципальных организациях. Этот законопроект о применении профстандартов был внесен на рассмотрение в Госдуму России в мае 2014 года. Однако, в процессе обсуждения текст законопроекта о профстандартах был изменен.

 Итак, с 1 июля 2016 года начинает действовать новая статья Трудового кодекса – 195.3. Она определяет порядок применения профессиональных стандартов.

 Новые правила устанавливают ситуации, когда применение профстандартов становится обязательным для работодателей. Так, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ будут установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований становятся обязательны для применения работодателями (ст.195.3 ТК РФ в редакции, действующей с 1 июля 2015 г.). Таким образом, для того, чтобы профтандарт стал обязательным для применения работодателем, необходимо, чтобы требования к квалификации, необходимой работнику, были установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
 Например, лица, принимаемые на подземные работы, должны соответствовать квалификационным требованиям, установленным профессиональным стандартом (или квалификационным справочником). Такое правило предусмотрено ч.1 ст.330.2 Трудового кодекса. Соответственно, применение работодателем профессионального стандарта (или квалификационного справочника) в данной ситуации обязательно.
Обратите внимание!

Существует точка зрения, согласно которой с 1 июля 2016 года все работодатели в обязательном порядке должны будут применять профессиональные стандарты. Сторонники этой позиции обосновывают свой вывод следующим: по новым правилам профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями, если Трудовым кодексом, федеральным законом или иным нормативным правовым актом установлены требования к квалификации. Сам профессиональный стандарт утверждается приказом Минтруда России, а это нормативно-правовой акт. Соответственно, если есть такой правовой акт, то применять его обязательно. По нашему мнению, данная позиция не соответствует законодательству и принципу введения профстандартов. Необходимые требования к квалификации должны быть установлены сторонним нормативным правовым актом, а не самим профессиональным стандартом. В противном случае отсутствует юридическая логика и утрачивает смысл часть 2 статьи 195.3 Трудового кодекса (в редакции, действующей с 1 июля 2016 г.), которой устанавливается порядок применения профстандартов работодателями, в отношении которых не введен принцип обязательности.
 Работодатели, для которых не будет установлена обязанность применения профстандартов, будут применять характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, 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. Иными словами, работодатели будут применять профстандарты с учетом собственной специфики деятельности, они могут принять во внимание отдельные положения профстандартов.

 Также отметим, что законодатель, приняв решение о примении профессиональных стандартов, не определил методику их введения в действие. В этой связи многие вопросы работодателей остаются без ответов. Это вызывает серьезную обеспокоенность у профессионального сообщества. В частности Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) выступает с инициативой отсрочить вступление в силу новых положений Трудового кодекса о профстадартах до тех пор, пока не будет определен механизм действий работодателей по применению профстандартов.

**Надо ли увольнять работников, не соответствующих профстандартам?**

 Сразу скажем, что уволить работников, не соответствующих профстандартам, работодатели не могут. Дело в том, что трудовое законодательство не предусматривает такого основания увольнения. Расторжение трудового договора возможно по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Эти факты должны быть подтверждены результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ). Если работник добросовестно выполняет свои трудовые обязанности, в особенности, если он прошел аттестацию, у работодателя нет никаких оснований для его увольнения, даже, если уровень образования или квалификации работника не соответствует профессиональному стандарту.