



В соответствии с требованиями статьи 354 Трудового кодекса РФ Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), который вступил в силу - 1 июля 2016 г., Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) дополнен статьей 195.3 "Порядок применения профессиональных стандартов".

Согласно положениям статьи 195.3 ТК РФ характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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.

Статьей 4 Федерального закона установлено право Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, 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.

В соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. N 970) профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом

особенностей организации производства, труда и управления.

Таким образом, для кадровых служб и работодателей иных организаций, кроме вышеуказанных, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

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

согласно части второй статьи 57 ТК 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;

согласно статье 195.3 ТК 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 эти требования носят рекомендательный характер.

Следует отметить что на 01.07.2017 разработано и введено в действие 1056 профессиональных стандартов, которые размещены на сайте Минтруда России.

В качестве примера, можно привести профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н и применяется в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2014 № 1115н профессиональный стандарт "Педагог (воспитатель, учитель)" с 01.01.2017.

В соответствии со ст. 357 ТК РФ Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вправе в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц.

Порядок организации и проведения проверок работодателей установлены статьей 360 ТК РФ и Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля".

Таким образом, при проведении плановых проверок государственный инспектор труда исследует вопрос наличия профстандартов и их применения по тем должностям и

профессиям, по которым они в обязательном порядке должны применяться работодателями с 01.07.2016, и, в первую очередь, в отношении тех работников, которые в соответствии со специальной оценкой условий труда или аттестации рабочих мест имеют соответствующие компенсации и льготы либо наличие ограничений.

Если при проведении проверки будет установлено, что работодателем не соблюдены вышеуказанные обязательные требования законодательства, то работодателю может быть выдано предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, в отношении виновного лица будет решен вопрос о привлечении к административной ответственности в соответствии с частью 1 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, которая предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.