**Назначение профстандартов**

Профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности ([ч. 2 ст. 195.1 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP28HI3EL/)). Стандарт может быть разработан как для определенной должности или профессии, например для сварщика, педагога, так и на виды деятельности, в которые входят целые группы родственных должностей и профессий, например управление персоналом, СМИ, специалисты в области финансов.

В отличие от применяемых сегодня [ЕКС и ЕТКС](http://budget.1kadry.ru/#/document/117/12983/) структура описания квалификационной характеристики в профессиональном стандарте предусматривает использование более современной конструкции, отвечающей реалиям современного бизнеса и рынка труда. В профессиональных стандартах предусмотрены взаимосвязанные требования к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам, опыту работы. Собственно профессиональные стандарты идут на смену тем самым справочникам, которые на текущий момент утратили свою актуальность и уже не могут в полной мере отвечать современным требованиям бизнеса и реальным условиям рынка труда.

Современный профессиональный стандарт представляет собой набор обобщенных трудовых функций с расшифровкой возможных наименований должности работников и необходимых требований к образованию и опыту работы для выполнения данной функции. Далее каждая обобщенная функция распадается на отдельные трудовые функции, содержащие перечень конкретных действий, которые должен выполнять работник, а также требования к знаниям и умениям, необходимым для выполнения данной трудовой функции. В зависимости от наличия соответствующих знаний и умений, а значит, и возможности выполнять ту или иную функцию определяется и уровень квалификации работника.

В результате работодатели могут широко применять профессиональные стандарты в следующих целях:

* формирования кадровой политики и управления персоналом, в том числе определения трудовой функции работника для ее фиксирования в трудовом договоре или должностной инструкции;
* организации обучения и аттестации работников в качестве ориентира и проверки наличия у работников знаний и навыков работы, необходимых современному специалисту;
* тарификации работ и присвоения тарифных разрядов работникам, а также установления систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Об этом говорится в [подпункте «а»](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP29BU3GC/) пункта 25 Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/). Аналогичные разъяснения дают специалисты Минтруда России в [пункте 1](http://budget.1kadry.ru/#/document/97/262590/bookmark2/) письма от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/13-2253.

Помимо прочего, профстандарты будут применять при разработке образовательных стандартов и программ как федерального, так и местного уровня (подп. [«б»](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP2H3S3KO/), [«в»](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP2Q9E3O8/) п. 25 Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/)). Это необходимо, чтобы сократить существующий в настоящее время разрыв между знаниями, которые получают студенты в рамках образовательных программ, и знаниями, которые в реальности нужны современному бизнесу. То есть профессиональные стандарты представляют собой инструменты, позволяющие создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования и обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов.

При таком комплексном подходе к профстандартам их применение позволит работодателям:

* повышать производительность труда, улучшать качество производства и выпускаемой продукции и тем самым не только поддерживать, но и усиливать свою конкурентоспособность;
* снижать издержки на подбор кадров и проведение корпоративного обучения;
* легко определять умения и знания, необходимые для конкретной профессии;
* более точно оценивать потребности и возможности в профессиональной подготовке кадров;
* эффективно обновлять знания, умения и компетенции работников и повышать их уровень.

Работникам же внедрение профстандартов позволит:

* определять умения и знания, необходимые для конкретной профессии или должности;
* более точно оценивать свои потребности и возможности в профессиональной подготовке;
* планировать и реализовывать четкие и ясные пути карьерного роста;
* получать рекомендации и направления от работодателя для прохождения дополнительного обучения, сертификации.

**Разработка стандартов**

Разработка профессиональных стандартов – большая комплексная задача, которую реализуют постепенно. Массово профессиональные стандарты начали утверждать в 2015 году, и в 2016–2018 годах эта работа продолжится. В числе первых были утверждены стандарты педагога, социального работника, программиста, сварщика.

Полный перечень утвержденных стандартов приведен в [едином справочнике](http://budget.1kadry.ru/#/rubric/3/11/1/), разбитом по отраслям.

Разработка новых документов происходит в соответствии с [Планом](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499086861/ZAP24RE3EH/) разработки профессиональных стандартов на 2014–2016 годы, утвержденным [распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2014 г. № 487-р](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499086861/).

[Правила](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP29IM3F1/) разработки, утверждения и применения профстандартов установлены [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/).

Работодатели вправе принять участие в разработке проектов профессиональных стандартов ([п. 3](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP24VM3J1/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/)). Для этого необходимо направить уведомление о разработке проекта по адресу prof.standart@niitss.ru (ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования»). Рекомендуемый образец уведомления размещен на [официальном сайте](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/15) Минтруда России. Помимо уведомления работодатель представляет в Минтруд России следующий комплект документов:

* проект профессионального стандарта;
* пояснительную записку к проекту;
* сведения об организациях, принявших участие в разработке и согласовании профессионального стандарта;
* информацию о результатах обсуждения проекта профессионального стандарта с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов и других заинтересованных организаций.

Такой порядок следует из [пункта 10](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP2GAE3LD/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/).

При разработке проекта профессионального стандарта необходимо руководствоваться следующими документами:

* [постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/) о правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;
* [Методические рекомендации](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499019338/ZAP2DU43H1/) по разработке профессионального стандарта, утвержденные [приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499019338/);
* [макет профессионального стандарта](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499018306/ZAP2C7A3K7/), утвержденный [приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499018306/);
* [уровни квалификаций](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499018307/ZA00MCQ2O8/) в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утвержденные [приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499018307/).

На это указывает [пункт 6](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP23T83K4/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/). Аналогичные разъяснения приведены на [сайте Минтруда России](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/12).

В течение 10 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта Минтруд России:

* информирует его разработчика об отклонении или о принятии проекта к рассмотрению;
* размещает проект профстандарта, принятого к рассмотрению, на сайте [www.regulation.gov.ru](http://regulation.gov.ru/) для проведения общественного обсуждения;
* направляет проект профстандарта в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий нормативно-правовое регулирование в соответствующей сфере деятельности, который готовит свои замечания и предложения по проекту.

Срок общественного обсуждения составляет не более 15 календарных дней со дня размещения проекта профессионального стандарта на сайте. Федеральный орган направляет в Минтруд России свои замечания и предложения по проекту профстандарта также в течение 15 календарных дней со дня его получения.

После этого Минтруд России направляет проект профстандарта вместе с результатами его рассмотрения федеральным органом и итогами общественного обсуждения в Национальный совет по профессиональным квалификациям. Национальный совет проводит экспертизу документа и направляет соответствующее экспертное заключение в Минтруд России. На законодательном уровне не закреплен срок проведения такой экспертизы. На практике заседания Национального совета проходят с периодичностью один раз в один или два месяца, то есть примерно столько времени длится экспертиза проектов профстандартов.

В течение семи календарных дней после получения заключения Национального совета Минтруд России принимает решение об утверждении или отклонении проекта профессионального стандарта и информирует о принятом решении разработчика профстандарта.

Такие правила предусмотрены в пунктах [13–15](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420222828/ZAP251S3CO/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/).

В среднем рассмотрение и утверждение профстандарта на практике длится около трех месяцев ([п. 13–15](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420222828/ZAP251S3CO/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/)).

Сведения об утвержденных профессиональных стандартах вносят в специальный реестр, порядок создания и ведения которого устанавливает Минтруд России ([п. 17](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420222828/XA00M2U2M0/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/)). Информацию об утвержденных профессиональных стандартах Минтруд России направляет в Минобрнауки России в течение 10 дней после вступления их в силу, для того чтобы их положения были учтены при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования ([п. 19](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420222828/XA00M5Q2MD/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/)).

Проекты профессиональных стандартов могут быть разработаны как за счет собственных средств работодателя, так и за счет средств федерального бюджета на основе государственного контракта, заключаемого в соответствии с Законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ (п. [7](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP1TGC3BP/), [8](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/ZAP1UAI3EQ/) Правил, утвержденных [постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902393797/)). Так, например, перечень проектов профстандартов, разрабатываемых за счет средств федерального бюджета, указан в [приложении](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499020658/ZAP2GB03NU/) к [приказу Минтруда России от 8 мая 2013 г. № 200](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499020658/).

**Применение профстандартов**

В настоящий момент обязанность применять стандарты в части наименований должностей возникает, если выполнение работ по должности связано с [предоставлением компенсаций, льгот либо наличием ограничений](http://budget.1kadry.ru/#/document/131/79889/) ([абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/%22%20%5Cl%20%22/document/99/901807664/ZA02DEO3JG/%22%20%5Co%20%22%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F%20%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%BA%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%28%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%B2%20%D1%81%D0%BE%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%BE%20%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%BC%20%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D0%BC%2C%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%2C%20%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%81%20%D1%83%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D0%BC%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в...)). То есть в этих случаях наименование должности должно быть указано в соответствии с утвержденным профстандартом, а если стандарт еще не утвержден, то в соответствии с квалификационными справочниками.

**С 1 июля 2016 года** обязанность применять профстандарты не только в части наименований должностей, но и в части требований к образованию, знаниям и умениям появится еще у ряда работодателей. Обязательность применять стандарты появится, если требования к квалификации, которая необходима сотруднику для выполнения его трудовой функции, установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами ([Закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420271300/)).

Так, требования к квалификации, в частности, установлены в отношении следующих категорий работников:

* авиационного персонала, экипажей воздушных судов (ст. [53](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901982862/ZA00M4I2MV/), [56](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901982862/ZAP1NO6393/), [57](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901982862/ZAP1R9S38C/) Воздушного кодекса РФ);
* адвокатов ([ст. 9 Закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901819236/ZA00MLC2OR/));
* аудиторов (ст. [4](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902135946/ZA00M1I2LJ/), [11](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902135946/ZA00MD02NA/) Закона от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ);
* водителей организаций, которые осуществляют перевозки автомобильным и городским наземным электрическим транспортом ([приказ Минтранса России от 28 сентября 2015 г. № 287](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420308969/));
* врачей-психиатров, иных специалистов и медработников по оказанию психиатрической помощи ([ст. 19 Закона от 2 июля 1992 г. № 3185-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9003321/ZA00MGI2NB/));
* главных архитекторов ([ч. 5 ст. 22 Закона от 17 ноября 1995 г. № 169-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9014440/XA00M3C2MF/));
* главбухов в открытых акционерных обществах, страховых организациях, негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов и иных организациях, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах, органах управления государственных внебюджетных фондов, в том числе территориальных ([ч. 4 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902316088/ZAP2AFC3FI/));
* главбухов кредитных и некредитных финансовых учреждений ([п. 7 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902316088/ZAP23K03F3/));
* государственных гражданских и муниципальных служащих ([ст. 12 Закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901904391/ZA01OF83A0/), [ст. 9 Закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902030664/ZA00MFE2O3/));
* работников, занятых на подземных работах ([ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01UDC3D7/));
* работников, занятых на работах с химическим оружием ([ст. 7 Закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901774791/ZAP1QM23CO/));
* работников, занятых на работе, которая непосредственно связана с движением транспорта ([ст. 328 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01REI388/));
* медиаторов ([ст. 16 Закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902228094/ZA00M482LT/));
* медиков и фармацевтов ([ст. 69 Закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902312609/ZAP1O46373/));
* научных работников ([ст. 4 Закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9028333/ZA00MG62OJ/));
* нотариусов ([ст. 2 Основ законодательства РФ о нотариате, утвержденных Верховным Советом РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9003670/ZAP27UK3KS/));
* органов управления и работников профессионального участника рынка ценных бумаг, клиринговой организации ([ст. 10.1 Закона от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9018809/ZAP1P5G36V/), [ст. 6 Закона от 7 февраля 2011 г. № 7-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902260933/ZAP1NI637T/));
* охранников ([ст. 11.1 Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9004238/ZA00MJ82OI/));
* педагогов ([ст. 331 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA01TNU3EJ/), [ст. 46 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902389617/ZAP1VMQ39T/));
* прокуроров ([ст. 40.1 Закона от 17 января 1992 г. № 2202-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9004584/ZA01K5O37U/));
* работников в сфере госзакупок в рамках Закона № 44-ФЗ ([ч. 6 ст. 38](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499011838/ZAP2FBE3LB/), [ч. 23 ст. 112](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499011838/ZAP28RS3I4/) Закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ);
* работников области профессионального консультирования, профессионального отбора (подбора), психодиагностики и коррекции ([п. 8](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9032762/ZA00MKI2OK/) Положения, утвержденного [постановлением Минтруда России от 27 сентября 1996 г. № 1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9032762/));
* руководителей службы управления рисками, службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита кредитной организации ([указание Банка России от 1 апреля 2014 г. № 3223-У](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/499089790/) и др.);
* сварщиков ([Правила](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901728051/ZAP1T1Q386/), утвержденные [постановлением Госгортехнадзора России от 30 октября 1998 г. № 63](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901728051/));
* сотрудников органов внутренних дел ([ст. 9 Закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902314705/ZAP1TSO3E7/));
* сотрудников Следственного комитета России ([ст. 16 Закона от 28 декабря 2010 г. № 403-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/902253789/ZAP1S9Q3B7/));
* спасателей ([ст. 9 Закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9013096/ZA00M7S2N5/));
* специалистов в области ветеринарии ([ст. 4 Закона от 14 мая 1993 г. № 4979-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9004249/ZA01M70399/));
* специалистов и должностных лиц страховых организаций ([ст. 32.1 Закона от 27 ноября 1992 г. № 4015-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9003385/ZA01KEQ35B/));
* стажеров нотариуса, помощников нотариуса (ст. [19](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9003670/ZAP20L03EO/), [19.1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9003670/ZAP24M03GG/) Основ законодательства РФ о нотариате, утвержденных [Верховным Советом РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9003670/));
* судебных приставов ([ст. 3 Закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9046211/ZA01HL634E/));
* судей ([ст. 4 Закона от 26 июня 1992 г. № 3132-1](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/9004453/)).

Соответственно, если по указанным должностям или направлениям деятельности утверждены профстандарты, то работодатели обязаны соблюдать их, в том числе требования к квалификациям.

Например, с 1 июля 2016 года все аудиторские организации, а также индивидуальные аудиторы – работодатели обязаны применять [профессиональный стандарт аудитора](http://budget.1kadry.ru/#/document/97/110768/). На это указывают и специалисты Минфина России в [информационном сообщении от 16 декабря 2015 г.](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420324970/)

В остальных случаях, если требования к квалификации законодательством не установлены, профстандарты продолжают носить рекомендательный характер. То есть применять их всем компаниям без исключения не обязательно. Это правило не зависит от формы собственности организации или статуса работодателя, например [коммерческая организация или бюджетная](http://budget.1kadry.ru/#/document/131/82681/). Аналогичные разъяснения дают специалисты Минтруда России в [информации от 10 февраля 2016 г.](http://budget.1kadry.ru/#/document/97/260653/) и письмах [от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/13-2253](http://budget.1kadry.ru/#/document/97/262590/) и [от 30 декабря 2015 г. № 14-0/В-1190](http://budget.1kadry.ru/#/document/97/256970/). При этом в настоящее время Минтруд России подготовил [нормативный акт, который будет определять отдельные особенности](http://budget.1kadry.ru/#/document/131/82681/) применения профстандартов для госучреждений и госкорпораций с долей государства более 50 процентов.

Кроме того, по своему усмотрению работодатели продолжают ориентироваться на квалификационные справочники или переходят на профстандарты (при наличии утвержденных) для решения вопросов:

* тарификации работ (ч. [8](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA0218U3FA/), [9](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA02HD43JT/) ст. 143 ТК РФ);
* оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений ([ч. 5 ст. 144 ТК РФ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZAP2EAE3IQ/)).

## Изменение должностных инструкций

**Вопрос из практики:** нужно ли менять должностные инструкции из-за введения профессиональных стандартов

Утверждение профстандартов само по себе не является основанием для изменения должностных инструкций и трудовых обязанностей работников.

Изменить инструкции придется, если работодатель:

* с учетом требований законодательства [обязан применять](http://budget.1kadry.ru/#/document/161/74108/) тот или иной профстандарт;
* организация решила внедрить профстандарты по собственной инициативе.

В этих случаях изменение инструкций и приведение их условий с учетом требований профстандартов станет одним из этапов [внедрения стандартов в организацию](http://budget.1kadry.ru/#/document/161/74311/).

**Вопрос из практики:** нужно ли в полном объеме прописывать требования профстандарта в трудовом договоре или должностной инструкции сотрудника или могут быть допущения

Работодатель определяет содержание [трудового договора](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/51069/) или [должностной инструкции](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/51472/) с учетом [статьи 57](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/901807664/ZA0256G3IR/) Трудового кодекса РФ. При этом профессиональный стандарт можно применить как рекомендательный методический документ. Исключением являются содержащиеся в профстандарте [требования к квалификации](http://budget.1kadry.ru/#/document/130/51413/mar126/), которая необходима сотруднику для выполнения его трудовой функции, установленные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами ([Закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ](http://budget.1kadry.ru/#/document/99/420271300/)).

Таким образом, если сотруднику установлены требования к квалификации, то их необходимо прописать в трудовом договоре или должностной инструкции. Отражать остальные требования профстандарта в полном объеме работодатели не обязаны. Работодатель также, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, вправе распределять трудовые функции, которые содержит профстандарт, между несколькими должностями, профессиями, специальностями и самостоятельно определять содержание и объем выполняемой сотрудником работы. Такие разъяснения дают специалисты Минтруда России в [пункте 9](http://budget.1kadry.ru/#/document/97/262590/bg30/) письма от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/13-2253.