

**КАДРОВОЕ
ДЕЛО®**

Профстандарты: от принятия до внедрения

14.03.2017

Козлова Татьяна Алексеевна

кандидат юридических наук,
эксперт-консультант по трудовому праву,
заместитель главного редактора Системы Кадры по
консалтингу, преподаватель образовательных
курсов

Анонс

- Зачем нужны профстандарты и кто обязан их применять?
- Кто и как разрабатывает проф. стандарты и где их найти?
- Как читать профстандарт?
- ЕКС и профстандарт : что применять?
- Как внедрить профстандарт?
- Способы оценки персонала.
- Ответственность за неприменение профстандартов

Основные термины

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Зачем нужны профессиональные стандарты

Образовательная цель	Цели применения работодателем
Для формирования образовательных стандартов	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.

Российские рамки квалификации : нормативная основа

Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 148н "Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов"

Российские рамки квалификации: уровни квалификации

- 1 – неквалифицированный труд; нет требований к квалификации
- 2 – мало квалифицированный труд; программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих (2 месяца)
- 3 – труд с элементами самостоятельности, программы проф. обучения (1 год)
- 4 – квалифицированный труд, руководство группой, СПО
- 5 - квалифицированный труд, руководство группой или подразделением, СПО
- 6 - квалифицированный труд, руководство подразделением, организаций, СПО , ВПО (бакалавриат)
- 7 –квалифицированный труд, руководство подразделением, крупной организаций, ВПО (специалитет, магистратура)
- 8 - квалифицированный труд, руководство организацией, отраслью ; послевузовское образование (аспирантура)
- 9 - квалифицированный труд, руководство отраслью, нац. экономикой; послевузовское образование (аспирантура)

Разработка проф. стандартов



За бюджетный счет

осуществляется в соответствии с утвержденным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - Национальный совет), на основе государственных контрактов.

Инициативно работодателями (союзами работодателей), СРО

Разработка проектов профессиональных стандартов за счет собственных средств осуществляется разработчиками в инициативном порядке.

Для этого необходимо направить уведомление о разработке проекта по адресу prof.standart@niitss.ru

Нормативная основа разработки проф. стандартов

- ✓ постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 о правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов;
- ✓ Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утвержденные приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н;
- ✓ макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н;
- ✓ уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утвержденные приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н.

Где найти профстандарты?

Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах Минтруда России (<http://profstandart.rosmintmd.ru>) и Научно-методического центра системы профессиональных квалификаций ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России (<http://vet-bc.ru>). На этих же сайтах размещается вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке.

Кроме того, профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России, размещаются в справочных системах правовой информации. Например : <http://www.1kadry.ru/#/rubric/3/11/1>

Как читать проф. стандарт?

Коды в профстандарте

ОКВЭД – для определения отраслевой принадлежности разработанного проф. стандарта

ОКЗ – род занятий

ОКПДР – код профессии ил должности

ОКСО - определение профильного образования (классификатор специальностей по образованию)

ОКСВНК- Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.

Универсальный проф. стандарт

Если указан ОКВЭД : 01. - 99. -

Все виды экономической деятельности ,
То стандарт применяется во всех организациях,
независимо от видов их деятельности

Если в стандарте указан ОКВЭД группы

действие профстандарта распространяется на все виды экономической деятельности, указанные в соответствующей группе ОКВЭД ([ОКВЭД](#), утвержден [приказом Ростехрегулирования от 22 ноября 2007 г. № 329-ст](#)).

ГУП (МУП), гос. учреждение

Применяется стандарт, в котором ОКВЭД соответствует ОКВЭД видам деятельности организации.

Если ОКВЭД не соответствует:

-Внести изменения в Устав и коды деятельности организации;

Или

-Прекратить осуществление не предусмотренного Уставом вида деятельности

Коммерческие организации

По общему правилу, применяем стандарт, в котором код ОКВЭД соответствует коду организации;

Если код в стандарте не соответствует коду организации:

если организация как вид деятельности на договорной основе, фактически оказывает услуги или выполняет работы, предусмотренные кодами ОКВЭД, то стандарт распространяется и на эту организацию;

-если деятельность по соответствующей должности, предусмотренной стандартом, нужна только для организации внутренних процессов организации и код ОКВЭД, указанный в стандарте не соответствует кодам деятельности организации, то данный профессиональный стандарт для этой организации не применяется

Коммерческие организации

По общему правилу, применяем стандарт, в котором код ОКВЭД соответствует коду организации;

Если код в стандарте не соответствует коду организации:

если организация как вид деятельности на договорной основе, фактически оказывает услуги или выполняет работы, предусмотренные кодами ОКВЭД, то стандарт распространяется и на эту организацию;

-если деятельность по соответствующей должности, предусмотренной стандартом, нужна только для организации внутренних процессов организации и код ОКВЭД, указанный в стандарте не соответствует кодам деятельности организации, то данный профессиональный стандарт для этой организации не применяется

Производные должности

- Заместитель руководителя - квалификационные требования определяем по должности руководителя
- Старший, ведущий – если не указаны в проф. стандарте , то определяем по основной должности + повышенные требования к опыту работы

Применение должностного наименования "старший"

возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы. Для должностей специалистов, по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование "старший" не применяется. В этих случаях функции руководства подчиненными исполнителями возлагаются на специалиста I квалификационной категории.

Должности "ведущих"

- устанавливаются на основе характеристик соответствующих должностей специалистов.
- на них возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности предприятия, учреждения, организации или их структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах (бюро) с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.
- Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2 - 3 года по сравнению с предусмотренными для специалистов I квалификационной категории.

Квалификационные категории

- Устанавливаются, если предусмотрены ЕКС.

Например,

- Бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет.

- Бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет.

- Бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3

лет.

ЕКС и профстандарт

критерий	Профстандарт	ЕКС
структура	Разбивка по уровням квалификации; Разграничения трудовой функции и трудовых действий	Нет нет
Требования к знаниям	Современные требования, более широкая трактовка с учетом современных знаний и технологий	Описано более коротко и формально, многие положения устарели
Производные должности	Как правило, не отражены	Отражен общий подход в общих положениях
Внутридолжностное категорирование	Не предусмотрено	Предусмотрено по отдельным должностям

ЕКС и профстандарт (продолжение)

критерий	Профстандарт	ЕКС
Разряды по профессиям рабочих	Квалификационные характеристики даны по уровням, указан возможный диапазон разрядов	Квалификационные характеристики и примеры выполняемых работ даны по каждому разряду отдельно
Требования к квалификации	Могут не совпадать в этих документах	

Какими актами определен приоритет

Ст. 57 ТК РФ	Ст. 195.3 ТК РФ
Профстандарт ИЛИ ЕКС	Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями

Гарантии, компенсации, льготы

Буквальное толкование, ранее сложившаяся практика

указанные льготы, компенсации , ограничения должны быть связаны с выполнением работ **по определенным должностям, профессиям, специальностям** связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений

Имеются ввиду гарантии, льготы и компенсации, связанные с конкретной должностью (право на льготную пенсию, доп. отпуск и пр.)

Расширительное толкование

В настоящее время применяется в разъяснениях Онлайн-инспекции . В частности они относятся к таким ограничениям и ограничения , связанные не с должностью, а со сферой труда (например, работа с несовершеннолетними), и по условиям труда на рабочем месте, и даже мед. осмотрами

Это Вы уже применяете!

•В отношении работников, замещающих должности, по которым работнику положены гарантии, компенсации, льготы требования проф. стандартов **ИЛИ** квалификационных справочников обязательны и сейчас и были обязательны ранее уже с 15.12.2012 года (ст. 57 ТК РФ, Федеральный закон от 03.12.2012 N 236-ФЗ [О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании"](#))

ЕКС или Профстандарт при реализации права на льготную пенсию

При назначении пенсии Пенсионный фонд ориентируется не на проф.стандарты, а на Списки производств и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда, которые дают право на досрочную пенсию. Несоответствие наименования должности работника создаст проблемы при назначении ему досрочной пенсии.

Внедряем профстандарт: пошаговый алгоритм

Какие организации обязаны применять профстандарты?

Требования проф. стандартов обязательны для всех работодателей (независимо от формы собственности, организационно-правовой формы)

НО! Только в определенных 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.

Профстандарт – НПА, обязательно его применение просто потому, что он утвержден?

Нет

- профстандарт обязателен только в части требований, установленных в [ТК РФ](#), других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.
- При применении вышеуказанного положения [статьи 195.3](#) ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др). В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

Требования к квалификации, в частности, установлены в отношении следующих категорий работников:

- авиационного персонала, экипажей воздушных судов (ст. 53, 56, 57 Воздушного кодекса РФ);
- адвокатов (ст. 9 Закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ);
- аудиторов (ст. 4, 11 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);
- врачей-психиатров, иных специалистов и медработников по оказанию психиатрической помощи (ст. 19 Закона от 2 июля 1992 г. № 3185-1);

продолжение

- **главбухов в ПАО, страховых организациях, негосударственных пенсионных фондах и пр. (ч. 4 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ);**
- **главбухов кредитных и некредитных финансовых учреждений (п. 7 ст. 7 Закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ);**
- **государственных гражданских и муниципальных служащих (ст. 12 Закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, ст. 9 Закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ);**
- **работников, занятых на подземных работах (ч. 1 ст. 330.2 ТК РФ);**
- **работников, занятых на работах с химическим оружием (ст. 7 Закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ);**
- **охранников (ст. 11.1 Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1);**
- **педагогов (ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ).**

- **Более развернутый перечень должностей см. в Системе Кадры: vip.1kadry.ru**

В образовании (ст. 52 Закона 273-ФЗ)

- **В образовательных организациях наряду с должностями педагогических работников, научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.**
- **Право на занятие этих должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам**

Минобрнауки РФ в письме от 12.02.2016 N 09-ПГ-МОН-814 также указал, что образовательная организация вправе как применять профстандарты, так и продолжать пользоваться и далее ЕКС

Сроки внедрения проф. стандартов:

Ст. 57 ТК РФ

- Требования ЕКС обязательны с 01.02.2002 года
- Требования проф.стандартов (как альтернативы) должны исполняться с 2012 года

Ст. 195.3
ТК РФ

- С 01.07.2016 года

Поэтапное
внедрение

- Для гос. сектора проф. стандарты вводятся поэтапно до 01.01.2020 года

Что включает в себя внедрение проф. стандарта

1. Учет требований к квалификации при приеме на работу

2. Доведение уровня образования до требований ЕКС и или проф. стандарта

3. Оценка персонала

Шаг 1

Формируем комиссию для внедрения проф. стандартов.

В состав Комиссии рекомендуется включать представителей:

- ✓ профсоюза,
- ✓ кадровой,
- ✓ бухгалтерской (экономической),
- ✓ юридической служб,
- ✓ других структурных подразделений учреждения социальной защиты

Состав Комиссии, Положение и Регламент утверждаются приказом учреждения социальной защиты (далее - Приказ), изданным с учетом мнения (по согласованию) профсоюза.

Шаг 2

- Разрабатываем график внедрения профстандартов, который должен включать:
- а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- в) этапы применения профессиональных стандартов;
- г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению

Шаг 3

- Вносим изменения в ЛНА работодателя:
- ПВТР;
- Должностные инструкции;
- Положения об аттестации;
- Положение об обучении персонала (повышении квалификации);
- Штатное расписание

Шаг 4

- **Организация и осуществление разъяснительной работы, в том числе:**
 - а) проведение совещаний с руководителями структурных подразделений учреждения социальной защиты (далее - структурные подразделения), профсоюзом по вопросам применения профессиональных стандартов;**
 - б) формирование позитивного отношения работников учреждения социальной защиты;**
 - в) организация и проведение семинара(ов) по вопросам, связанным с применением профессиональных стандартов;**
 - г) проведение иных мероприятий, предусматривающих другие формы разъяснительной работы.**

Шаг 5

- Сверить с ЕКС и проф. стандартом функциональные обязанности работника; наименование должности , требования к квалификации

Шаг 6 если стандарту не соответствует только наименование должности

Привести наименований профессий и должностей работников в соответствие с проф. стандартом или квалификационным справочником.

Изменение наименования должности без изменения трудовой функции переводом не является (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). При этом провести такое переименование можно как по соглашению сторон, когда обе стороны согласны на изменение, или в одностороннем порядке по инициативе работодателя (ст. 72, 74 ТК РФ).

Шаг 7 если функциональные обязанности работника не соответствуют стандарту –

- ✓ Вводим в штатное расписание новые должности с требуемым набором функций.
- ✓ Разрабатываем новые должностные инструкции на эти должности в соответствии со стандартом.
- ✓ Старые, уже не нужные должности, сокращаем в общем порядке

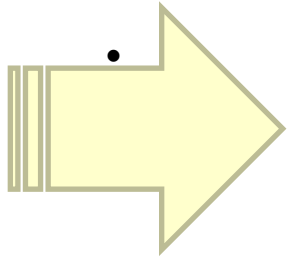
Обязанности работников изменяться автоматически в связи с принятием профессионального стандарта не могут.

Письмо Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/13-2253
«Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов»

Шаг 8

- **Оценить соответствие работника квалификационным требованиям. Возможно организовать проведение аттестации ранее принятых работников на предмет их соответствия выполняемой работе:**
 - **Самостоятельно сопоставить минимальные требования проф. стандарта к уровню образования и документов об образовании работника.**
 - **Оценка в центрах оценки персонала**
 - **Оценка на предмет соответствия занимаемой должности: аттестация**

Шаг 9



Готовим план повышение квалификации

Должны ли работники привести свою квалификацию с требованиями профессиональных стандартов? Обязанность по направлению на обучение и расходы несет работодатель?

Не обязаны

- Согласно статье 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Об аттестации

Для проведения аттестации нужно:

- утвердить положение об аттестации;
- издать приказ о проведении аттестации, утвердить состав аттестационной комиссии;
- Сформировать график проведения аттестации
- уведомить сотрудников об аттестации;
- провести аттестацию;

При его разработке за основу можно взять Положение, утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 г. № 470/267.

Обязательная аттестация/ сертификация работников

регулируется законодательством;

- прохождение сертификации (аттестации) обеспечивает допуск работника к профессиональной деятельности, например:
 - ✓ медицинские работники;
 - ✓ адвокаты;
 - ✓ специалисты организаций, поднадзорных Ростехнадзору;
 - ✓ арбитражные управляющие;
 - ✓ пилоты;
 - ✓ кадастровые инженеры;
 - ✓ Водители при международных перевозках;
 - ✓ педагоги

Независимая оценка квалификации с 01.01.2017

- ✓ Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"
- ✓ Федеральный закон от 03.07.2016 N 239-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"
- ✓ Федеральный закон от 03.07.2016 N 251-ФЗ "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"

Где проходить оценку?

- В центре оценки квалификации - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии Федеральным законом деятельность по оценке квалификации.

Реестры центров оценки квалификации (ЦОК)

Совет по профессиональным
квалификациям финансового рынка
http://asprof.ru/ok/reestr_COК

http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/ocenka.php

С согласия или принудительно? За чей счет?

Направление в центр оценки возможно только с согласия работника или по инициативе самого работника

За счет стороны , которая является инициатором оценки

И налоги?

- С 01.07.2017 предусмотрено введение в отношении лиц, участвующих в системе оценки квалификации, налоговых льгот: соразмерного уменьшения облагаемой базы налога на прибыль организаций - для работодателей, а также права на получение социального налогового вычета - для граждан (работников).

Как проходит оценка?

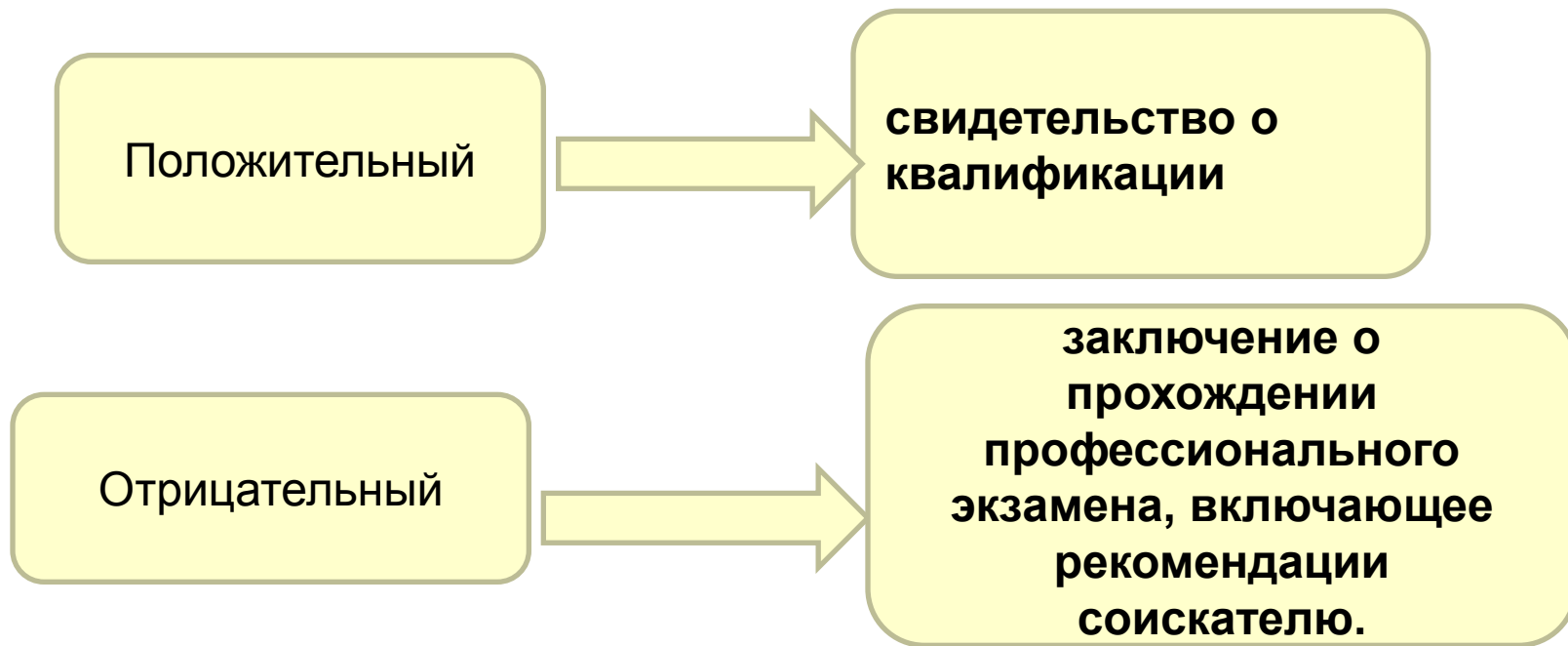
**Оценка квалификации
осуществляется в форме
профессионального экзамена**

Порядок проведения
экзамена утверждает
Правительство:
Постановление
Правительства РФ от
16.11.2016 N 1204

Условия договора об оказании услуг ЦОК

- Если организация направит сотрудника на независимую оценку квалификации, центр оценки будет согласовывать с таким работодателем дату, место и время проведения профессионального экзамена.
- Стороны смогут включить в договор условие об информировании. Тогда работодатель получит сведения о результатах экзамена в электронном виде:
 - - копию свидетельства о квалификации, если сотрудник сдаст экзамен успешно;
 - - копию заключения о прохождении экзамена, если результат сотрудника окажется неудовлетворительным

Итоги оценки



НО!

1

- В числе обязательных документов при приеме на работу нет свидетельства о квалификации , но требуется документ об образовании (диплом, аттестат и пр.)

2

- Не предусмотрено основание увольнения работника при неудовлетворительном результате экзамена

3

- За отказ от прохождения экзамена работнику нельзя применить взыскание (это добровольная процедура)

Что делать с ранее принятыми работниками?

<p>Если работник принят до введения обязательности проф. стандартов</p>	<p>Справляется с работой</p>	<p>1. Уволить нельзя; 2. Направляем на обучение</p>
<p>Если принят на работу в нарушении требований ЕКС , ЕТКС , ПФ- если требования обязательны на дату приема на работу</p>	<p>С работой не справляется</p>	<p>1. Проводим аттестацию и по ее результатам принимаем решение</p>
	<p>Если несоответствие квалификации было пи приеме и сохраняется сейчас</p>	<p>1. Предлагаем перевод на работу, соответствующую квалификации; 2. При невозможности перевода – увольняете п. 11 части 1 ст. 77 ТК РФ</p>

Увольнение работника по п. 11 части 1 ст. 77 ТК РФ

- В том числе по требованию прокурора, Рособрнадзора, Росздранадзора , если на момент приема на работу были проигнорированы нормативно установленные требования к квалификации

Действие Проф. стандартов во времени

- Ст. 12 ТК РФ : «Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.
- Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.»

Федеральный закон от 02.05.2015 N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации» не содержит условий об обратной силе

Минтруд разъясняет

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя.

**Письмо Министерства труда и
социальной защиты Российской
Федерации от 04.04.2016 № 14-
0/10/В-2253**

Увольнение по п. 9 части 1 ст. 83 ТК РФ

- Если истек срок действия спец права. Например сертификат медицинского работника

Важно!

при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Письмо Минтруда России от
04.04.2016

№ 14-0/10/13-2253 «Ответы на
 типовые вопросы по применению
 профессиональных стандартов»

Ответственность : Ч. 2 ст.5 .27 КоАП РФ

<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ</p>	<p>Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет Для предпринимателей – штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для организаций – штраф от 50 000 до 70 000 руб.</p>	<p>ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ</p>

Аналогичное правонарушение

Под аналогичным правонарушением следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда.

п. 17 Постановление Пленума
Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 .
№5

Ответственность : Ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ

<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель уклоняются от оформления трудового договора или ненадлежащим образом оформили трудовой договор, в том числе подменили трудовой договор гражданско-правовым</p>	<p>Для должностных лиц – штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для предпринимателей – штраф от 5000 до 10 000 руб. Для организаций – штраф от 50 000 до 100 000 руб.</p>	<p>ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ</p>
--	---	------------------------------

Если неверно указано наименование должности в нарушение требований с. 57 ТК РФ, то это можно квалифицировать и как ненадлежащее оформление трудового договора

Ответственность : Ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ

<p>Организация, ее должностные лица или предприниматель повторно нарушили законодательство о труде. Ранее нарушителя уже привлекали к ответственности за аналогичное нарушение по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ</p>	<p>Для граждан – штраф 5000 руб. Для должностных лиц – дисквалификация на срок от одного года до трех лет Для предпринимателей – штраф от 30 000 до 40 000 руб. Для организаций – штраф от 100 000 до 200 000 руб</p>	<p>ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ</p>
---	---	------------------------------

Давность привлечения к ответственности

- 1 год с момента совершения правонарушения (а при длящихся – 1 год с даты выявления)
- Ст. 4.5 КоАП РФ