

Типовые вопросы и ответы о применении профессиональных стандартов

№ п/п	Вопросы	Ответы
	<i>С учетом положений части первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), если ТК РФ, 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. Означает ли данная норма, что содержащиеся в профессиональных стандартах, утвержденных приказами Минтруда России, требования к квалификации являются обязательными для применения работодателями и их невыполнение является нарушением трудового законодательства?</i>	В соответствии с частью первой статьи 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, 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. Федеральный закон является нормативным правовым актом, который занимает главенствующее положение в иерархии нормативных актов Российской Федерации и обладает высшей юридической силой по сравнению с нормативными правовыми актами иных уровней. Нормативные правовые акты федеральных органов власти, в том числе Минтруда России, относятся к подзаконным и подчиняются актам Правительства Российской Федерации, обладающим более высокой юридической силой, а в конечном счете, законам. Например, если в приказе Минтруда России указаны квалификационные требования, соответствующие положениям соответствующего федерального закона в определенной сфере, то в части квалификационных требований применяется профессиональный стандарт, в части неурегулированной профессиональным стандартом – федеральный закон. Если же в приказе Минтруда России указаны квалификационные требования, отсутствующие в каких-либо федеральных законах, постановлениях Правительства Российской Федерации, в таком случае профессиональный стандарт является ориентиром для определения квалификационных требований
	<i>Согласно абзацу третьему части 2 статьи 57 ТК РФ, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление</i>	Согласно части 2 статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление

	компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Что в контексте данной нормы следует понимать под компенсациями, льготами и ограничениями?	им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям). Например, предоставление сокращенной продолжительности рабочего времени, дополнительного оплачиваемого отпуска, право на досрочную пенсию в случае выполнения трудовых обязанностей во вредных и (или) опасных условиях труда, ограничения по допуску к работе с несовершеннолетними и т.д. Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, при заключении трудового договора, заполнении трудовой книжки работника в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами
	Работник, не имеющий квалификации, указанной в профессиональном стандарте, вправе ли выполнять трудовую функцию? Учитывая, что профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, можно ли уволить работника, если по результатам аттестации будет выявлено его несоответствие профессиональному стандарту?	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. В случае, если работник не имеет требуемого профессиональным стандартом уровня образования и (или) опыта работы, но обладает необходимой компетентностью, знаниями и умениями, он может быть допущен работодателем к выполнению трудовой функции, предусмотренной соответствующим профессиональным стандартом, в том числе по результатам аттестации, проводимой работодателем в установленном порядке. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования с учетом применения профессиональных

		стандартов определяет работодатель. Применение профессиональных стандартов в отношении работников осуществляется работодателями с учетом соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	Вправе ли или обязан работодатель отказать в приеме на работу лицу, которое не имеет документов об образовании, подтверждающих соответствие данного лица квалификационным требованиям, содержащимся в профессиональном стандарте или указанного в нем опыта работы? Необходимо ли полное соответствие кандидата на ту или иную должность требованиям, перечисленным в трудовых функциях профессионального стандарта?	Для кадровых служб и работодателей иных организаций (кроме указанных ниже) 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 Для государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, в отношении которых Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений будут определены особенности применения профессиональных стандартов. Также согласно абзацу третьему части 2 статьи 57 ТК РФ, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных

		<i>стандартов</i>
	<i>Если квалификационный справочник и профессиональный стандарт содержат различные требования к квалификации, какими документами пользоваться?</i>	С точки зрения юридической практики применению подлежат нормативные правовые акты с более поздней датой утверждения. Ранее принятые нормативные правовые акты могут применяться по вопросам, которые не нашли отражения в новых нормативных правовых актах
	<i>Каков порядок применения профессиональных стандартов?</i>	Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), который вступает в силу 1 июня 2016 г., определен порядок применения работодателями профессиональных стандартов, в том числе государственными и муниципальными организациями, а также организациями, контрольный пакет акций которых принадлежит Российской Федерации, субъекту Российской Федерации или муниципальному образованию. Федеральным законом установлено, что если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (например, такие требования могут приниматься в той или иной отрасли) установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Таким образом, с 1 июля 2016 г. соблюдать профессиональные стандарты обязаны будут все работодатели, для работников которых законами или нормативными правовыми актами установлены специальные требования. Для государственных внебюджетных фондов, государственных и муниципальных учреждений, унитарных предприятий, а также государственных корпораций, компаний и хозяйственных обществ, у которых более 50% акций (долей) в уставном капитале находится в государственной или муниципальной собственности, особенности применения профессиональных стандартов установит Правительство Российской Федерации. Для остальных работодателей, если

	законодательством отдельно не установлены дополнительные требования к квалификации их сотрудников, применение профессиональных стандартов останется рекомендуемым. В этом случае 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. Штатное расписание, правила трудового распорядка, должностные инструкции, документы, содержащие критерии отбора кандидатов на замещение вакантных должностей, а также документы, включающие аналогичные требования и положения, утверждаемые работодателем, являются локальными актами. Приведение локальных актов, кадровой документации и трудовых договоров в соответствие с новыми требованиями профессионального стандарта (при его наличии) может осуществляться работодателем в части наименования должности, трудовой функции и квалификационных требований, предъявляемых к сотрудникам их замещающим. Обращаем Ваше внимание, что согласно части 2 статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям). 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.
	<i>Профессиональный стандарт и должностная инструкция являются взаимозаменяемыми?</i>	В соответствии с пунктом 3 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. № 970) (далее – Правила) проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Также в соответствии с Правилами Минтруд России рассматривает, представляет проект и утверждает профессиональные стандарты. Сведения о профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов. Создание и ведение реестра профессиональных стандартов осуществляются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в установленном им порядке. Таким образом, корпоративные требования к квалификации работника не являются профессиональными стандартами. Основным документом, регулирующим правоотношения между работником и работодателем, является трудовой договор, в котором в соответствии со статьей 57 ТК РФ указывается трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации и конкретный вид поручаемой работнику работы). Несмотря на то, что в ТК РФ не содержится упоминания о должностной инструкции, как правило, она широко применяется работодателем и содержит более детальное описание трудовой функции работника и круг его должностных обязанностей в соответствии со спецификой деятельности у конкретного работодателя. Таким образом, профессиональный стандарт и

		должностная инструкция не являются взаимозаменяемыми.
	Каков порядок утверждения профессиональных стандартов?	Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции Постановления Правительства от 23 сентября 2014 г. № 970) (далее – Правила) Минтруд России координирует разработку профессиональных стандартов. Проекты профессиональных стандартов разрабатываются объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций (далее – разработчик). По проекту профессионального стандарта проводится обсуждение с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений) и других заинтересованных организаций и представляется разработчиком в Минтруд России. Проект профессионального стандарта размещается Минтрудом России на официальном сайте (www.regulation.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для проведения общественного обсуждения. Информация о размещении проекта профессионального стандарта направляется координаторам сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также в государственные компании и государственные корпорации, образованные в соответствии с федеральными законами. Одновременно проект профессионального стандарта направляется Минтрудом России в профильное ведомство, которое направляет в Минтруд России свои замечания и предложения. Проект профессионального стандарта, информация о

		результатах общественного обсуждения проекта профессионального стандарта и его рассмотрения профильным ведомством, направляются Минтрудом России в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) для проведения экспертизы. Рабочая группа по профессиональным стандартам Национального совета рассматривает проект профессионального стандарта, подготавливает и представляет на рассмотрение Национального совета проект заключения. Утверждение профессионального стандарта осуществляется Минтрудом России на основании экспертного заключения Национального совета с рекомендациями о его одобрении. Приказ об утверждении профессионального стандарта проходит регистрацию в Минюсте России. Минтруд России ведет Реестр профессиональных стандартов (перечень видов профессиональной деятельности), который размещается на сайтах Минтруда России (http://profstandart.rosmintrud.ru) и ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России (http://vet-bc.ru). После утверждения профессионального стандарта замечания рассматриваются Минтрудом России как предложения по актуализации.
	<i>В нашей организации работает сотрудник в должности, которая есть в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. Однако во введенном в действие профессиональном стандарте такой должности нет.</i> <i>Что делать? Переводить работника на должность согласно профессиональному стандарту? Менять наименование должности в штатном расписании?</i>	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. В соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 23 сентября 2014 г. №

	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, в настоящее время для кадровых служб организаций 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. Одновременно сообщаем, что в соответствии с пунктом 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Штатное расписание является локальным нормативным актом организации, в котором фиксируется в сводном виде сложившееся разделение труда между работниками и условия оплаты их труда. Таким образом, работодателю предоставлено право самостоятельно определять штатное расписание, наименование должностей и трудовых функций. Исключение согласно части 2 статьи 57 ТК РФ - наименования в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких
--	---

		должностях (по профессиям, специальностям).
	<i>Применять трудовые функции и трудовые действия из профессионального стандарта при написании должностной инструкции – это право или обязанность работодателя? Если обязанность, тогда имеет ли работодатель право применять не все трудовые функции, трудовые действия из профессионального стандарта в силу особенностей производства, либо конкретизировать или дополнять их?</i>	Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 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) установлено, что если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (например, такие требования могут устанавливаться на в той или иной отрасли) установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Одновременно статьей 4 указанного 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. Таким образом, и в настоящее время для кадровых служб 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. Обращаем Ваше внимание, что согласно части 2 статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и

		квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).
	<i>Для каких целей в профессиональном стандарте</i> <i>создан раздел «дополнительные характеристики», какую смысловую нагрузку несут сведения, указанные в данном разделе и в каких случаях они применяются?</i>	Согласно Макету профессионального стандарта, утвержденному приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н, и Методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта, утвержденным приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н, дополнительные характеристики обобщенных трудовых функций содержат: - код базовой группы и ее наименование в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (далее - ОКЗ); - наименования должностей или профессий в соответствии с Единым классификационным справочником (ЕКС), Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) и Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94); - код и наименование одной или нескольких специальностей/профессий, освоение которых обеспечивает выполнение обобщенной трудовой функции (например, коды Общероссийского классификатора специальностей по образованию (далее - ОКСО). Данная информация может быть использована: - для проведения статистических обследований распределения населения по видам занятий, организации статистического учета в целях осуществления эффективной политики занятости, выполнения аналитических исследований и сопоставлений, в том числе международных (ОКЗ); - для соотнесения трудовых функций, описанных в профессиональных стандартах, квалификационным характеристикам, указанным в квалификационных

		справочниках (ЕКС и ЕТКС); для определения наличия образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов по соответствующему направлению подготовки (ОКСО).
	<i>Может ли работодатель конкретизировать требования к образованию и обучению, указанные в профессиональном стандарте?</i>	Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и др.)
	<i>На каком официальном сайте работодатель может отследить дополнения и изменения, вносимые в перечень утверждённых Минтрудом России и зарегистрированных в Минюсте России профессиональных стандартов, а также ознакомиться с содержанием профессиональных стандартов?</i>	Вся информация о профессиональных стандартах, в том числе о разрабатываемых и планируемых к разработке, содержится на Интернет-ресурсе Минтруда России «Профессиональные стандарты» (http://profstandart.rosmintrud.ru/), а также на сайте НИИ ТСС (http://vet-bc.ru/).
	<i>Просим дать разъяснения термина «Профессиональные навыки», входящего в понятие «Квалификация работника», какими сведениями профессионального стандарта необходимо пользоваться для того, чтобы его раскрыть</i>	В соответствии со статьей 195.1 ТК РФ квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональные навыки - это готовность применять на практике в повседневной профессиональной деятельности теоретические знания и профессиональные умения. Согласно статье 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон) образование - совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и

		компетенции определенного объема и сложности, подтверждающиеся документом об образовании и квалификации, которые выдаются лицам, успешно прошедшим итоговую аттестацию (статья 60 Закона). Требования к образованию и обучению, необходимые знания и умения, согласно Макету профессионального стандарта (приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н), отражены в разделе III профессионального стандарта. Таким образом, в соответствии с профессиональным стандартом требования к образованию и обучению, знаниям и умениям являются требованиями квалификации, предъявляемые работодателем к работнику. Обращаем Ваше внимание, что согласно части 2 статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).
	<i>Имеет ли право работодатель применять часть умений, указанных в профессиональном стандарте, если не все трудовые функции и трудовые действия, предусмотренные профессиональным стандартом, выполняются в организации? Или расширять список умений по сравнению с профессиональным стандартом?</i>	В профессиональном стандарте умения связаны с конкретными трудовыми функциями и трудовыми действиями работника. Работодатель может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и (или) объем выполняемой работником работы Работодатель с учетом специфики деятельности по соглашению сторон трудового договора в порядке, установленном статьей 72 ТК РФ, может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональным стандартом по соответствующим трудовым функциям, за счет трудовых функций из

	других обобщенных трудовых функций одного профессионального стандарта или трудовых функций из других профессиональных стандартов. В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, опыту практической работы и особые условия допуска к работе, необходимым знаниям и умениям в том числе с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия. Обращаем Ваше внимание, что согласно части 2 статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе по таким должностям (по профессиям, специальностям)
<i>Обязан ли работодатель предъявлять требования к образованию и обучению в соответствии с профессиональным стандартом, если профессиональный стандарт является обязательным для применения в части квалификации работника? Если да, то в соответствии с какой нормой трудового законодательства возникает эта обязанность</i>	Согласно части 2 статьи 57 ТК РФ наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах, если ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе по таким должностям (по профессиям, специальностям)

	<i>В ст. 57 ТК РФ написано про трудовую функцию в единственном числе. Значит ли это, что при переходе на профессиональные стандарты, в которых «Обобщенные трудовые функции» разбиты на отдельные «Трудовые функции», руководитель организации должен будет выбрать для каждого из сотрудников только одну трудовую функцию, которую может выполнять его работник?</i>	Под трудовой функцией согласно статье 57 ТК РФ понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работнику работы. Разработка профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утвержденными приказом от 29 апреля 2013 г. № 170н Минтруда России методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта (далее - Методические рекомендации), Макетом профессионального стандарта, утвержденного приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н (далее - Макет) и Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утвержденными приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н (далее - Уровни квалификации). Согласно Методическим рекомендациям обобщенная трудовая функция - это совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе. Трудовая функция (для целей Методических рекомендаций) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. В каждой обобщенной трудовой функции предусмотрен перечень основных трудовых функций, включающих трудовые действия, необходимые знания и умения для осуществления соответствующего вида профессиональной деятельности. Таким образом, обобщенная трудовая функция соотносится с обобщенными должностными обязанности одного работника, а трудовые функции в ее составе – с конкретными задачами, решаемыми данным работником. Работодатель, используя полностью или частично представленный в профессиональном стандарте набор трудовых функций, имеет возможность формировать должностные обязанности по конкретной должности с учетом специфики организации
	<i>Если в профессиональном стандарте в разделе «Требования к образованию и обучению» написан,</i>	Требования к образованию и обучению отражены в разделе III в графе «Требования к образованию и обучению» и графе «Дополнительные

	например, только бакалавриат, значит ли это, что на работу по выполнению этой трудовой функции можно взять только человека, имеющего диплом бакалавра?	характеристики» профессионального стандарта, где указаны минимальные требования, предъявляемые к уровню образования по конкретным должностям. Следовательно, более высокий уровень квалификации, чем того требует должность соискателя/работника, также будет считаться соответствующим установленным профессиональным стандартом требованиям (например, если в профессиональном стандарте установлено для конкретной должности требование к образованию - высшее образование по программе бакалавриата, то высшее образование по программам специалитета и магистратуры также будет считаться соответствующим)
--	---	--