Новое в законодательстве: Профстандарты

**Президент РФ подписал целый ряд законов, которые регулируют вопрос проведения оценки персонала на соответствие**[**профессиональным стандартам**](http://vip.1kadry.ru/#/document/130/51681/)**:**

[Закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/97/266427/) о независимой оценке квалификации;

[Закон от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/97/266420/) о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ;

[Закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/97/266438/) о внесении изменений в Налоговый кодекс РФ.

Все законы связаны между собой и направлены на внедрение системы независимой оценки профессиональной квалификации сотрудников, то есть проверки на соответствие требованиям профстандартов. Все изменения вступают в силу с 1 января 2017 года.

**Самое важное:**

1. Независимая оценка на соответствие профстандарту носит исключительно добровольный характер. При этом инициатором такой оценки может быть как сам сотрудник, так и работодатель. Если инициатива исходит от работодателя, то сотрудник обязательно должен дать согласие на оценку. См. подробнее о [другом способе оценки на соответствие профстандарту](http://vip.1kadry.ru/#/document/131/83236/).
2. Отказывать в приеме на работу без документа, подтверждающего соответствие профстандарту, работодатели не смогут.
3. Не смогут работодатели и провести увольнение сотрудника, если по итогам оценки он будет признан не соответствующим профстандарту. Правило о возможности увольнения, как при [неудовлетворительных итогах аттестации](http://vip.1kadry.ru/#/document/161/70832/), работать не будет.
4. Оценка квалификации будет проходить на платной основе. Вопрос о рекомендованной стоимости еще будет обсуждаться отдельно. При этом если инициатором оценки является работодатель, то он и будет оплачивать затраты, которые в дальнейшем [сможет списать в прочие расходы для целей налогообложения](http://vip.1kadry.ru/#/document/184/4442/). Если инициатором и плательщиком является сам сотрудник, то он сможет получить [дополнительный социальный налоговый вычет](http://vip.1kadry.ru/#/document/184/4442/), то есть уменьшить сумму удерживаемого с его зарплаты НДФЛ.
5. Порядок направления сотрудников на прохождение оценки работодателю нужно закрепить в коллективном или трудовом договоре. За сотрудниками на время прохождения оценки с отрывом от работы сохраняют место работы и среднюю зарплату.
6. Проводить оценку могут только специально аккредитованные организации – центры оценки квалификации. По итогам экзамена сотруднику выдадут свидетельство о профессиональной квалификации – в случае успешного его прохождения либо заключение с итоговыми результатами и рекомендациями к соискателю – при неудовлетворительном результате.
7. Внедрение системы оценки квалификации позволит:

обеспечить потребность в квалифицированных сотрудниках;

сократить срок повышения квалификации и переподготовки кадров на 10 процентов;

снизить период адаптации сотрудников на новом месте при приеме на работу, а также при переводе на другие должности до одного месяца.

Источник: [Закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/97/266427/), [Закон от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/97/266420/), [Закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ](http://vip.1kadry.ru/#/document/97/266438/).