



Министерство труда и социальной защиты
Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(Роструд)

ул. Мясницкая, д. 40, стр. 16, Москва, 101000
Тел.: 8-800-707-88-41 Факс: (495) 698-22-62

дд. 03. 23 № ТЗ/1037-6-1

На № _____ от _____

СПК ЧС

Звездный бульвар, д. 7,
г. Москва, 129085

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение СПК ЧС от 20 февраля 2023 г. № 036/23, зарегистрированное 21 февраля 2023 г., в пределах компетенции сообщает.

В силу статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе подтверждается результатами аттестации, проводимой работодателем.

Согласно части второй статьи 81 ТК РФ порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Так, специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлена обязанность работодателя проводить аттестацию работников (например, в отношении государственных служащих, прокурорских работников, руководителей государственных федеральных унитарных предприятий, педагогических работников и т.д.).

Организации, на которые не распространяется действие законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок аттестации отдельных категорий работников, самостоятельно на уровне локальных нормативных актов решают вопросы о процедуре проведения аттестации, целях и задачах, категориях работников, в отношении которых может проводиться аттестация, сроках и порядке ее проведения, составе аттестационной комиссии, перечне документов, необходимых для проведения аттестации, и др.

Аттестацию работников в организации должна осуществлять аттестационная комиссия. В соответствии с частью третьей статьи 82 ТК РФ при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Порядок проведения процедуры описывается в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения профсоюза, в которых регламентируются такие вопросы проведения аттестации, как: цели и задачи, категории работников,

в отношении которых может проводиться аттестация, сроки и порядок ее проведения, состав аттестационной комиссии и др.

Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Федеральный закон № 238-ФЗ) устанавливает порядок подтверждения квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Независимая оценка квалификации является процедурой подтверждения соответствия квалификации работника (соискателя) положениям профессионального стандарта (пункт 3 статьи 2 Федерального закона № 238-ФЗ).

Наличие у работника профессиональных знаний и умений, необходимых для выполнения трудовой функции в соответствии с профессиональным стандартом, может быть определено в ходе независимой оценки квалификации.

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством наделен правом на направление работника на независимую оценку квалификации в целях определения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта.

Согласно пункту 1 статьи 1 Федерального закона от 24 сентября 2022 № 370-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 370-ФЗ) статья 24 Федерального закона от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» дополнена частью седьмой следующего содержания: «Работники и лица, привлекаемые к осуществлению видов деятельности в области пожарной безопасности, должны соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, и (или) профессиональным стандартам (при наличии).».

В соответствии с подпунктом «а» пункта 2 статьи 1 Федерального закона № 370-ФЗ статья 37 Федерального закона от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» дополнена новой частью третьей следующего содержания: «Лицо, ответственное за эксплуатацию здания или сооружения, обязано назначить ответственное за обеспечение пожарной безопасности таких здания или сооружения лицо, соответствующее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, и (или) профессиональным стандартам (при наличии).».

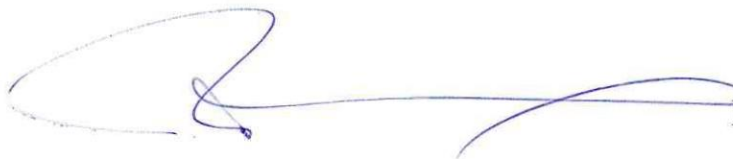
В силу части 2 статьи 4 Федерального закона № 370-ФЗ статья 1 Федерального закона 370-ФЗ вступает в силу с 1 марта 2025 года.

На основании изложенного, полагаем, с 1 марта 2025 г. работодатель не вправе привлекать к осуществлению видов деятельности в области пожарной безопасности работника, не соответствующего квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

При несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником (пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ). При этом следует учитывать, что увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Правового управления



Б.С. Гудко