

Независимая оценка квалификации и профессиональные стандарты

*Гармаева Мэдэгма Баировна
Сибирский федеральный университет
Студент*

Аннотация

В данной статье рассматривается закон «О независимой оценке квалификации», введение профессиональных стандартов в организациях и в бюджетных учреждениях.

Ключевые слова: квалификация, профессиональный стандарт, работодатель, работник, право.

Independent qualification assessment and professional standards

*Garmaeva Medegma Bairovna
Siberian federal university
Student*

Abstract

This article examines the law «On Independent Qualification Assessment», the introduction of professional standards in organizations, budget institutions.

Keywords: qualification, professional standard, employer, employee, law.

Каждый работодатель при приеме на работу нового сотрудника учитывает его опыт, умения, профессиональные навыки, необходимые для работы на данном предприятии. Иначе говоря, работодатель учитывает квалификацию сотрудника. Что же такое квалификация? Квалификация в трудовых отношениях – это, прежде всего уровень подготовки, наличие опыта, теоретических и практических навыков сотрудника для выполнения определенного вида деятельности. Квалификация чаще всего устанавливается в виде категории или разряда.

1 января 2017 года вступил Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». О чем гласит этот закон и что же такое независимая оценка квалификации? Итак, независимая оценка квалификаций – это такая процедура, в ходе которой навыки специалиста сравнивают с имеющимся профессиональным стандартом. В соответствии с Трудовым кодексом РФ профессиональный стандарт – характеристика квалификации работника, которая необходима для осуществления его профессиональной деятельности. Цель независимой оценки квалификации состоит в том, чтобы работник смог подтвердить свою квалификацию у независимых экспертов, а не у работодателя или в образовательном учреждении. В чем плюсы данной процедуры и кто заинтересован в этом?

Прежде всего, в этой процедуре причастен сам работодатель потому что, именно он заинтересован в том, чтобы его сотрудники подтвердили свой статус. Он должен быть уверен в том, что сотрудник, занимающий должность, соответствует профстандартам. Таким образом, полученные результаты оценки квалификации помогут работодателю при решении различных кадровых вопросов: повышение сотрудников, кадровые перестановки, установление размера премии и т.д. Помимо права на прохождение независимой оценки квалификации сотрудник имеет право на получение дополнительного профессионального образования. В настоящее время существует ряд профессий, работникам которых требуется регулярное подтверждение уровня знаний и навыков. Например:

- сотрудникам органов внутренних дел;
- медицинским и фармацевтическим работникам;
- государственным гражданским служащим;
- педагогическим работникам;
- работникам железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов;
- водителям и другим работникам автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающим безопасность дорожного движения.

По чьей инициативе проводится процедура? Во-первых, процедура может проводиться по инициативе соискателя за счет средств соискателя, во-вторых, по направлению работодателя за счет средств работодателя, в-третьих, по инициативе и за счет средств иных физических и юридических лиц, а также в порядке, установленном трудовым законодательством. Независимая оценка квалификации носит добровольческий характер, то есть для работодателя и работника это скорее право, чем обязанность.

Какие организации, учреждения занимаются процедурой оценки? Этим занимается специализированный центр оценки профессиональной квалификации. Подобные центры начали открываться в 2016 году, до того как вступил закон. В настоящее время их число составляет 20, количество человек, подтвердивших квалификацию за 2017 год 67,5 тыс. человек, что на 50 тысяч больше, чем в 2016 году. Специализированный центр оценки профессиональной квалификации - это юридическое лицо, которое проводит независимую оценку квалификации в форме экзамена. Экзамен можно пройти как дистанционно, так и в самом центре. Координирует деятельность центров: Национальный совет по развитию квалификаций при Президенте РФ, Национальное агентство развития квалификаций, Советы по профессиональным квалификациям по определенным видам профессиональной деятельности, Минтруд РФ.

В эти центры могут обратиться физические лица, иностранные граждане, лица без гражданства, работодатели, с целью проведения независимой оценки квалификации работников. Центры запрашивают следующий перечень документов:

- данные паспорта;

- документы, подтверждающие наличие среднего или высшего образования (аттестат, диплом);
- сертификаты о прохождении профессиональных курсов, аттестаты дополнительного образования.

Сотрудник получает информацию о сдаче или несдаче экзамена в течение 30 дней. По прохождении экзамена, выдается свидетельство о квалификации (успешном прохождении проверки), либо заключение о том, что экзамен был проведен. Если специалист не согласен с результатами, то он может подать апелляцию письменно. Это необходимо сделать не позднее месяца с момента выдачи справки. Свидетельство о квалификации не является документом об образовании и не включено в перечень документов, предоставление которых работодатель вправе требовать от работника при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ; ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ). Поэтому, работнику не может быть отказано в заключении трудового договора по мотиву отсутствия у него свидетельства о квалификации. Если работник направляется на прохождение независимой оценки квалификации, за ним сохраняется рабочее место, должность и средняя заработная плата по основному месту работы. Если сотрудника направляют для прохождения независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, ему оплачивают командировочные расходы в таких же размерах, какие предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

1 июля 2016 года вступили изменения в Трудовом кодексе об особенностях применения профессиональных стандартов. А именно статья «Порядок применения профессиональных стандартов». Она гласит о том, что работодатели обязаны будут применять профстандарты, если требования к квалификации установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами. Для иных работников профстандарты носят рекомендательный характер. Если же работодатель отказался от внедрения соответствующих профстандартов, то это считается административным правонарушением и за это есть ряд наказаний в виде предупреждения, если работодатель нарушил правила в первый раз. Для организаций — штраф в сумме 30-50 тысяч рублей. Для должностных лиц — штраф 1-5 тысяч рублей. Для индивидуальных предпринимателей — штраф 1-5 тысяч рублей.

Стандарт урегулирован законодательно в нормативно-правовых актах. Постепенно профстандарты заменят квалификационные справочники или, как их еще называют, справочники квалификационных характеристик. А именно Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. В чем отличие профессиональных стандартов от квалификационных требований, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике, к которому часто обращаются кадровые служащие при разработке должностных инструкций? В отличие от

квалификационных справочников в профессиональных стандартах установлены требования к знаниям и умениям не от занимаемой должности или профессии, а от конкретных трудовых функций в рамках определенного вида профессиональной деятельности. Поэтому нужно руководствоваться не ЕТКС или ЕКС, а профессиональными стандартами.

Профстандарты должны быть разработаны в отношении представителей практически всех профессий. В настоящее время большая часть профессиональных стандартов уже утверждена Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. В частности профстандарты обязательны для сотрудников, работающих на вредных и опасных производствах, например, металлургических и электротехнических, а также для всех госслужащих. Согласно профессии, соискателю или работнику предъявляются различные требования. Если сотрудник не соответствует профстандартам, то на основании этого его не могут уволить. Его могут уволить лишь в том случае, если его оценка по результатам аттестации оказалась неудовлетворительной, тем самым подтвердилась недостаточность квалификации. Таким образом, работнику может быть предложено получение дополнительного образования. Для чего применяются профстандарты? Перед принятием профстандартов на государственном уровне вновь принимаемые стандарты проходят детальное обсуждение в профессиональных сообществах. Ориентируясь в требованиях установленных профстандартом, работодатель сможет сформировать кадровую политику, организовать обучение и аттестацию работников, разработать должностные инструкции, присваивать тарифные разряды работникам и устанавливать систему оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления. Также профстандарты помогут при разработке профессиональных образовательных программ и при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Профессиональные стандарты должны связывать сферу труда и сферу профессионального образования. И при этом стандарт должен опираться не на образовательные программы, а на практический опыт трудовой деятельности соответствующих специалистов. Это значит, что профстандарты в будущем будут ближе к реальности. И выпускники вузов смогут трудоустроиться, имея квалификацию в дипломе. Нередко можно заметить, что существующая система образования имеет расхождения с практической профессиональной деятельностью. Для этого университеты должны скорректировать образовательные программы для бакалавриата и для магистратуры, которые будут соответствовать профессиональным стандартам. Ведь именно университеты подготавливают будущие кадры, и при правильном функционировании профстандартов возможен толчок к изменению существующих образовательных программ подготовки выпускников образовательных учреждений. Тем самым это может привести к развитию экономики и положительным сдвигам на рынке труда. Говоря о независимой оценке квалификации, я считаю, что для людей, выпускающихся из ВУЗов, независимая оценка квалификации станет

затратной, ведь для прохождения процедуры необходимо заплатить определенную сумму из собственного счета. Будет более целесообразным, если человек, окончивший университет, проработает на предприятии определенное количество лет, а затем сможет пройти сертификацию. Так, он будет подготовлен как в материальном плане, так и в психологическом.

Также, стоит заметить, что для разработки профстандартов используются уровни квалификации, которые применяются для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Всего существует 9 уровней:

1-й уровень предполагает выполнение стандартных заданий (речь идет о физическом труде) и применение элементарных фактических знаний.

2-й, 3-й уровни требуют способности выполнять стандартные и типовые задачи. Достигнуть требуемой квалификации можно, получив начальное профессиональное образование, а также пройдя переподготовку.

4-й, 5-й уровни ориентированы на низшее звено руководства и требуют от работника умения руководить группой сотрудников и нести ответственность за результат работы этой группы. Для этого необходимо среднее профессиональное образование по специальности или начальное профессиональное образование.

6-й уровень требует высшего образования по программе бакалавриата или среднего специального образования. Предполагает исключительно самостоятельную работу или работу по управлению группой людей. Характер умений — внедрение или улучшение определенных технологических или методологических решений.

7-й уровень - это квалификация высшего руководства, ответственного за работу крупных организаций или подразделений. Работник должен владеть навыками управления и стратегического планирования. Требования к высшему образованию более серьезны: необходимо обучиться по программам специалитета или магистратуры.

8-й, 9-й квалификационные уровни. Они определяют квалификацию, необходимую для высших должностей в крупных корпорациях и государстве, масштабной научной деятельности. Они предполагают наличие высшего образования по программам магистратуры или специалитета, а также окончания аспирантуры.

На сегодняшний день разработано и утверждено более 800 профстандартов, еще 700 профстандартов планируется создать вплоть до конца 2018 года. Все принятые профстандарты внесены в специальный реестр, который ведет Минтруд РФ. Руководители организаций совместно с группой работников, например с профсоюзом, должны совместно составить план введения профстандартов в организации. Что включает план? Каждый такой план обязан включать в себя следующие компоненты:

— список таких профстандартов, которые могут быть применены на данном предприятии;

— проведение проверки соответствия квалификации работников требованиям профстандартов;

— проведение переобучения или повышения квалификации работников;

— внесение изменений в должностные инструкции и трудовые договоры.

Кроме того, в плане должны быть указаны сроки каждого этапа работ, которые необходимо полностью завершить до 1 января 2020 года.

Библиографический список

1. Закон Российской Федерации «Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»» от 22 июня 2016 года № 238-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
2. Профстандарты станут обязательными с 1 июля 2016 года: вопросы и ответы URL: <http://dalrybvtuz.ru/nfiles/articles/15833.pdf>
3. Где применяются профстандарты // mylektsii URL: <http://mylektsii.ru>