

Кого и зачем направят на независимую оценку квалификации

С 2017 г. работодатели, чтобы проверить квалификацию работников, могут направить их на независимую оценку соответствия профессиональным стандартам. Оценка квалификации является добровольной, поэтому ни для работника, ни для работодателя результаты такой оценки никаких обязательных последствий не влекут.

Как направить работника на прохождение независимой оценки

С января 2017 г. работодатель может направить работника на независимую оценку его квалификации на соответствие профессиональным стандартам (НОК) [<1>](#).

Прохождение независимой оценки квалификации не является обязательным. Даже в ситуации, когда требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым [кодексом](#), законом или другими нормативными актами. И даже если для должности, профессии или специальности работника законодательством предусмотрены льготы, гарантии либо ограничения (например, по результатам спецоценки) [<2>](#).

Вместе с тем в прохождении НОК может быть заинтересован и работодатель, и работник, если, например, работник за долгие годы наработал опыт, позволяющий ему претендовать на более высокий уровень квалификации, чем был у него по документу об образовании.

Комментарий эксперта

Татьяна Николаевна Малицкая, эксперт по вопросам применения трудового законодательства

К дополнительным плюсам НОК можно отнести:

Для работодателя: не нужно заниматься организацией и проведением аттестации персонала, при приеме на работу проще формулировать отказ в заключении трудового договора.

Для работника: позволит повысить ценность на рынке труда и претендовать на включение в кадровый резерв компании.



Рассказываем работнику

Если работник самостоятельно оплачивает прохождение НОК, то он может получить социальный вычет по НДФЛ в сумме, фактически уплаченной за НОК, но не более 120 000 руб. в год в совокупности по четырем видам социальных вычетов [<3>](#).

Необходимость прохождения НОК работниками определяет работодатель в своих ЛНА. Тогда работодателю нужно также утвердить перечень профессий и специальностей для направления работников на НОК. Если в компании есть профсоюз, то нужно учесть его мнение при утверждении такого перечня [<4>](#).

Однако прохождение НОК работником возможно только с его согласия [<4>](#).

Согласие можно получить на уведомлении, составленном в произвольной форме. Приведем образец уведомления работника о необходимости пройти НОК.

Общество с ограниченной ответственностью «Стимул»

Кому: бухгалтеру Петровой М.Н.

УВЕДОМЛЕНИЕ

01.02.2017

г. Москва

Уважаемая Марина Николаевна!

В соответствии со [статьями 196, 197](#) Трудового кодекса РФ предлагаем Вам пройти независимую оценку квалификации на соответствие Профессиональному [стандарту](#) «Бухгалтер», утв. Приказом Минтруда России от 22.12.2014 N 1061н.

В случае Вашего согласия независимая оценка Вашей квалификации на соответствие профессиональному стандарту «Бухгалтер» будет проводиться в форме профессионального экзамена в центре оценки квалификаций «Профессиональный бухгалтер», г. Москва, ул. Строителей, д. 9, в период с 15 по 28 февраля 2017 г.

За период сдачи профессионального экзамена в соответствии со [ст. 187](#) ТК РФ Вам будет выплачен средний заработок.

Генеральный директор

Ковалев А.К. Ковалев

Экземпляр уведомления получила

«1» февраля 2017 г.

Петрова

М.Н. Петрова

дата

подпись

С прохождением независимой оценки

согласна/не согласна Петрова

квалификации -----

М.Н. Петрова

подчеркнуть

подпись

За отказ работника от прохождения НОК, в том числе предусмотренной локальным нормативным актом, к нему нельзя применить дисциплинарное взыскание (в частности, выговор) <5>.

<1> [Статья 196](#) ТК РФ (здесь и далее ~ ~ ред., действ. с 01.01.2017) [п. 2 ст. 4](#) Закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ (далее – Закон N 238-ФЗ).

<2> [Статья 196](#) ТК РФ.

<3> [Подпункт 6 п. 1, п. 2 ст. 219](#) НК РФ (здесь и далее – ред., действ. с 01.01.2017).

<4> [Статья 196](#) ТК РФ.

<5> [Статья 192](#) ТК РФ.

Гарантии работникам

При прохождении НОК с отрывом от работы работодатель обязан <6>:

- сохранять за сотрудником место работы (должность);
- выплатить среднюю зарплату по основному месту работы;
- в размере, предусмотренном для служебных командировок:
 - ü выплатить суточные,
 - ü оплатить стоимость проезда,

ü оплатить стоимость проживания.

Порядок и условия направления работников на НОК нужно прописать в коллективном или трудовом договоре [<7>](#).

В случае согласия работника работодатель заключает договор с центром оценки квалификаций (ЦОК) [<8>](#). После чего работник подает лично (через представителя) или направляет в форме электронного документа в ЦОК [<9>](#):

- письменное заявление по утвержденному образцу;
- копию паспорта;
- иные документы, если они необходимы для прохождения экзамена по соответствующей квалификации.

Рассказываем работнику

Пройти НОК человек может по собственной инициативе, например, чтобы иметь дополнительные возможности при трудоустройстве. Тогда платить за НОК придется самому [<10>](#).

<6> [Статья 187](#) ТК РФ.

<7> [Статья 196](#) ТК РФ.

<8> [Пункт 6](#) Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 N 1204 (далее – Правила N 1204).

<9> [Часть 3 ст. 4](#) Закона N 238-ФЗ; [п. 7](#) Правил N 1204.

<10> [Часть 2 ст. 4](#) Закона N 238-ФЗ.

Последствия для работника

По итогам профессионального экзамена в течение 30 календарных дней ЦОК выдает [<11>](#):

- свидетельство о квалификации ~~~ в случае успешного прохождения экзамена (сведения о выданном свидетельстве будут также вноситься в специальный реестр);
- заключение о результатах профессионального экзамена с рекомендациями соискателю ~~~ в случае неудовлетворительной сдачи экзамена.

Справка

За консультациями по прохождению НОК работодатели могут обратиться в Национальное агентство развития квалификаций (<http://nark.ru/>), являющееся базовым центром профподготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Копию свидетельства или заключения в электронном виде ЦОК направит работодателю, если договором предусмотрена обязанность ЦОК информировать его о результатах сдачи профэкзамена работником [<12>](#).

Вместе с тем при любых результатах оценка квалификации не влечет за собой никаких обязательных последствий для работника и работодателя.

Так, успешная сдача профессионального экзамена не дает работнику права требовать от работодателя повышения в должности или прибавки к зарплате. В свою очередь, неудовлетворительный результат НОК не дает работодателю права уменьшить зарплату и понизить работника в должности или уволить его за несоответствие занимаемой должности [<13>](#). Увольнение по этому основанию возможно только по итогам аттестации, проведенной работодателем.

Рассказываем руководителю

Если законом или иным нормативным актом установлен другой порядок проведения оценки квалификации работников, чем это предусмотрено [Законом N 238-ФЗ](#) (например, сдача аудиторам экзамена на квалификационный аттестат), то этот другой порядок может применяться до 01.07.2019 [<14>](#).

<11> [Части 4, 5 ст. 4](#) Закона N 238-ФЗ.

<12> [Пункт 18](#) Правил N 1204.

<13> [Пункт 3 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ.

<14> [Статья 11](#) Закона N 238-ФЗ.

Налоговый учет расходов на проведение НОК

Прохождение работником НОК по инициативе работодателя оплачивается за счет его средств [<15>](#).

Расходы на прохождение НОК учитываются в составе прочих «прибыльных» расходов [<16>](#):

- при наличии договора между ЦОК и работодателем;
- при наличии трудового договора с работником, который прошел НОК.

Документы при этом должны храниться не менее 4 лет.

При тех же условиях расходы на проведение НОК можно учесть и при «доходно-расходной» УСН [<17>](#).

Суммы оплаты работодателем независимой оценки квалификации работника не облагаются НДФЛ [<18>](#).

Что касается страховых взносов, то по [НК](#) РФ и по [Законоу](#) N 125-ФЗ суммы оплаты прохождения работниками независимой оценки квалификации не относятся к суммам, не подлежащим обложению [<19>](#). И если подходить формально, то такую оплату нужно облагать страховыми взносами. Однако, возможно, недочет законодательства все-таки будет исправлен. А пока ждем официальных разъяснений по этому вопросу.

* * *

Работник и работодатель, если они не согласны с результатами профэкзамена, в течение 30 календарных дней с даты их информирования вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям [<20>](#).

<15> [Статья 187](#) ТК РФ.

<16> [Подпункт 23 п. 1, п. 3 ст. 264](#) НК РФ.

<17> [Подпункт 33 п. 1 ст. 346.16](#) НК РФ.

<18> [Пункт 21.1 ст. 217](#) НК РФ.

<19> [Подпункт 12 п. 1 ст. 422](#) НК РФ; [подп. 13 п. 1 ст. 20.2](#) Закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ.

<20> [Часть 6 ст. 4](#) Закона N 238-ФЗ.

Статья впервые опубликована в журнале «Главная книга», 2016, N 20.
Источник: [система КонсультантПлюс](#), ИБ «Бухгалтерская пресса и книги».
Вам доступно более 490 профессиональных изданий в КонсультантПлюс.

Посетите образовательное мероприятие по этой теме:

%custom getevent(2640)%