АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 02.05.2024

Профстандарты: выгоды работодателя и работника

1 января 2017 года вступил в силу закон «О независимой оценке квалификации (НОК)», с принятием которого профессиональные стандарты получили новый аспект практического применения.

С этой даты работодатель может (если это предусмотрено локальным нормативным актом) направить работника на независимую оценку его квалификации на соответствие профессиональным стандартам, т.е. может оценить соответствие знаний работника требованиям выполняемой работником трудовой функции. Также работник сам может объективно оценить свою квалификацию и аргументированно подходить к выполнению определенной профессиональным стандартом трудовой функции.

Кроме того, уже более года (с 1 июля 2016 года) работодатели обязаны применять профстандарты в части тех требований к квалификации работников, которые установлены в Трудовом кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах.

Почему в независимой оценке квалификации может быть заинтересован как работодатель, так и работник рассмотрим в данной статье.

Независимая оценка квалификации работников выгоды работодателя

Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» регламентирует проведение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Как определено в п.3 ст.2 данного Закона, независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее ˘ ˘˘ независимая оценка квалификации), ˘ ˘˘ процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее ˘ ˘˘ требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Теперь работодателю при приеме сотрудника на работу не нужно самостоятельно определять, каков профессиональный уровень соискателя, какому тарифному разряду соответствуют его знания и навыки. Также работодатель может проверить своих работников без создания своей аттестационной или квалификационной комиссии. Работодателю не нужно разрабатывать собственные системы оценки квалификации сотрудников. При этом у работников не будет оснований предполагать предвзятое отношение к нему работодателя или некачественно разработанную систему оценки.

Таким образом, Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» предоставляет работодателю возможность сэкономить силы и время, а кроме того почти полностью исключает поводы для конфликтов относительно квалификации работников, а, следовательно, и оплаты их труда.

Любой работодатель заинтересован в квалифицированных кадрах, обеспечивающих высокую производительность труда, а также способствующих повышению авторитета компании. Компания, в которой преобладает квалифицированный персонал, имеет больше возможностей для развития, повышения качества своего продукта и достижения успеха. В случае если компания имеет в штате сотрудников, квалификация которых подтверждена результатами независимой оценки, то она может

обоснованно заявлять о себе как о профессионале на производственном и предпринимательском рынке.

В связи с принятием Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ выгода работодателя состоит еще и в том, что благодаря независимой оценке квалификации работодателю легче в случае необходимости формулировать отказ соискателю в заключении трудового договора.

В ст.64 Трудового кодекса РФ установлен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. Однако работодатель вправе отказать соискателю, который не подходит по деловым качествам, что следует из ч.2 ст.64 ТК РФ.

В абз.6 п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Квалификация работника, согласно ст.195.1 ТК РФ, ˘ ˘˘ это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 N 238-ФЗ независимая оценка квалификации соискателя предельно облегчает работодателю задачу мотивировать свой отказ в приеме на работу. При этом в случае возникновения судебного спора в связи с отказом в приеме на работу между работодателем и соискателем результат независимой оценки квалификации соискателя будет являться безусловным доказательством законности отказа по данному критерию.

Необходимо отметить, что процедура независимой оценки квалификации, согласно абз.2 ст. 196 ТК РФ, носит строго добровольный характер и проводится только с согласия самого соискателя. При этом если требования к квалификации работника установлены законом или согласно локальному нормативному акту, утвержденному работодателем, в организации применение профстандартов является обязательным, то отказ работника от прохождения независимой оценки его квалификации может повлечь его перевод на другую работу по результатам аттестации, проведенной самим работодателем. А также это может послужить основанием для увольнения**.**

Независимая оценка квалификации работников выгоды работника

Если работник за свои трудовые годы наработал опыт, позволяющий ему претендовать на более высокий уровень квалификации, чем был у него по документу об образовании, то он прямо заинтересован в том, чтобы документально зафиксировать уровень своей квалификации. Ведь несомненно, что прохождение независимой оценки квалификации работника повышает его конкурентоспособность на рынке труда и положительно влияет на его карьерный рост. Для работника независимая оценка его квалификации ˘ ˘˘ это возможность получить документ, подтверждающий уровень квалификации на текущий момент, что потенциально может помочь при трудоустройстве, возможность определить тарифный разряд, возможность проверить достаточность своих знаний и умений и, пожалуй, получить рекомендации по их совершенствованию.

Согласно ч.1 ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Такой порядок уже действует. Он утвержден Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 N 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».

Подтвержденная квалификация открывает работнику двери к определенным видам работ, дает ему возможность участвовать в конкурсах, тендерах и т.д.

Свидетельство о соответствии квалификации признано на всей территории Российской Федерации. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в специальный реестр согласно ч.5 ст.4 Закона N 238-ФЗ.

Срок действия результатов независимой оценки Законом № 238-ФЗ не установлен. В связи с этим возникает вопрос: как часто можно и нужно подтверждать соответствие квалификации, каков срок действия результатов оценки? Минтруд по данному вопросу разъясняет, что срок действия свидетельства о квалификации, которое выдается по итогам успешного прохождения независимой оценки, определяется советами по профессиональным квалификациям в зависимости от темпов развития вида профессиональной деятельности (обновления технологий, знаний и умений, применяемых в конкретных видах деятельности). Сроки действия свидетельств о квалификации можно получить в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации, размещенном в Интернете на сайте АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (nok-nark.ru). Здесь же можно получить информацию о перечне наименований квалификаций и положений профессиональных стандартов, на соответствие которым проводится оценка квалификации.