

М. С. Лебедев

ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

*Уральский государственный университет путей сообщения,
факультет экономики и управления,
Екатеринбург, Россия*

Аннотация. Статья содержит анализ требований законодательства к проведению независимой оценки квалификации персонала в специализированных центрах. Статья содержит описание алгоритма проведения работодателем проверки профессиональных навыков и знания сотрудников, позволяющий выявить соответствие работника или претендента на вакантное место требованиям должности в организации. Автор поэтапно описывает процесс независимой оценки квалификации и роль специалиста по управлению персоналом в данном процессе. Обращается внимание на возможность инициации проведения оценки самим работником с целью самоанализа профессиональной компетентности и перспектив профессионального развития. Делается вывод о перспективах проведения независимой оценки в современных условиях развития трудовых отношений.

Ключевые слова: управление персоналом, трудовое законодательство, квалификация работника, оценка квалификации

M. S. Lebedev

LEGAL GROUNDS FOR CONDUCTING AN INDEPENDENT ASSESSMENT OF THE QUALIFICATIONS OF EMPLOYEES

*Ural State University of Railway Transport,
Economics Faculty, Yekaterinburg, Russia*

Abstract. The article contains an analysis of the requirements of the legislation for an independent assessment of the qualifications of personnel in specialized centers. The article contains a description of the algorithm for the employer to test the professional skills and knowledge of employees, which makes it possible to identify the compliance of an employee or applicant for a vacancy with the requirements of a position in an organization. The author describes step by step the process of assessment independent of qualifications and the role of an HR specialist in this process. Attention is drawn to the possibility of initiating an assessment by the employee himself for the purpose of self-analysis of professional competence and prospects for professional development. The conclusion about is made the prospects for an independent assessment in the current conditions of development of labor relations.

Keywords: personnel management, labor legislation, employee qualification, qualification assessment

На современном этапе развития трудовых отношений для многих работодателей встает вопрос оптимизации штата, повышения эффективности и производительности труда персонала. Работодатели хотят убедиться, что профессиональные способности сотрудника полностью соответствуют

требованиям, которые установлены для занимаемой должности или должности, на которую претендует соискатель вакансии. Одним из законных способов выяснить насколько работник профессионально компетентен является независимая оценка квалификации (НОК).

НОК – это специально организованная процедура вне места нахождения работодателя, в ходе которой независимые специально подготовленные эксперты производят оценку уровня сформированности профессиональных компетенций специалиста или соискателя вакансии в соответствии с требованиями профстандарта [1].

На законодательном уровне определен механизм проведения независимой оценки квалификации персонала. Принципы и порядок ее проведения регламентированы законом №238-ФЗ от 03.07.2016 (далее закона №238-ФЗ) [2]. С 01.01.2017 началось применение данного правового акта. До этой даты был переходный период, когда сами работодатели могли выбирать приемлемые для них способы оценки компетентности персонала и даже имели право проводить такую оценку самостоятельно. Сейчас чтобы проверить степень соответствия работникам требованиям возможно использование только НОК.

НОК могут пройти не только работающие сотрудники, но и соискатели, претендующие на вакантное рабочее место. Исключением являются государственные служащие и особая категория работников, например, педагоги и медицинские работники (статья 196 ТК РФ и 1 закона №238-ФЗ) [3].

НОК – это добровольная процедура, заставить проходить ее работодатель не вправе. Однако стоит учитывать реализацию госпрограммы по внедрению профстандартов для работ, выполнение которых требует строгого соответствия утвержденному профстандарту [4]. Так, «для трудовой функции законодательно определены требования к квалификации, работодатель обязан применять профессиональный стандарт в части этих требований» (ст. 195.3 ТК РФ) [5]. К ним относятся: сотрудники некредитных финансовых организаций, аудиторы, брокеры оценщики, работники, непосредственно управляющие транспортными средствами, кадастровые инженеры и другие.

Таким образом, понятие НОК тесно связано профстандартами и квалификационными критериями. В статье 2 закона 238 ФЗ конституируется, что «независимая оценка квалификации – это процедура проверки соответствия профкачеств работника требованиям, которые установлены для его квалификации» [6]. Иначе говоря, по итогам этого это профэкзамена можно определить, отвечает ли уровень работника установленным законодательством нормам?

Основные принципы НОК, согласно закону №238-ФЗ:

«1) добровольность – экзамены сдают только те сотрудники, которые дают на это письменное согласие;

2) законность – процедура оценки регламентирована федеральным законом;

3) открытость – пройти НОК может любой сотрудник» [7].

Независимая оценка квалификации проводится в специализированных центрах (ЦОК), у которых есть соответствующие разрешения. В большинстве случаев в ЦОК обращаются работодатели, которые хотят проверить компетенцию работников. При этом работодатель не только должен оплатить услуги Центра, но и взять на себя все сопутствующие расходы (например, компенсация расходов на транспорт, в случае удаленности нахождения центра от места работы, выплата сотруднику за период отсутствия на рабочем месте средней зарплаты). С одной стороны, проверка квалификации работника – это затратное для работодателя мероприятие. Но с другой стороны результаты оценки позволяют выявить уровень профессиональной компетентности работника. Это может стать основой для дальнейшего управления профессиональным развитием персонала, его обучения и повышения квалификации.

Задача специалиста по управлению персоналом – объяснить работнику, зачем нужна НОК и последствия отказа от его прохождения. Также он обязан предоставить работнику информацию о порядке проведения НОК и финансовых условиях. От того, насколько кадровый работник сумеет грамотно организовать процесс прохождения оценки квалификации, зависит степень замотивированности работника, его интерес к прохождению данной процедуры.

Работник может сам быть инициатором проведения НОК, так как это способствует его профессиональному развитию, а значит, повышает его конкурентоспособность на рынке труда. Особенно это важно и актуально в современных условиях развития трудовых отношений [8]. Работник сам оплачивает ее проведение, но работодатель обязан предоставить свободные от работы дни для прохождения НОК с сохранением среднего заработка.

До 01.07.2019 у работодателей была возможность самостоятельно выбрать способ проведения проверки соответствия должности персонала. С этого момента НОК стала единственным разрешенным законодательно способом проверить компетентность работника [9].

Алгоритм проведения НОК работодателем можно представить следующим образом.

1. Внесение изменений в локальные правовые акты. Необходимо прописать в них порядок и условия прохождения НОК. Например, необходимо указать, что те, кто претендуют на соответствующую должность будут направлены в ЦОК на экзамен по соответствующему данной должности профстандарту. Для деятельности в области бухучета разработан профстандарт «Бухгалтер» (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года) и другие.

2. Произвести выбор экзаменуемых работников. Необходимо определить и утвердить отдельным локальным актом список исполнителей,

работ или должностей, которых требуется экзаменовать, особенно если для них требования профстандартов обязательны или от их компетенции зависит материальное состояние работодателя или здоровье людей.

3. Выбор квалификационного центра (ЦОК) и заключение с ним договора. Список таких ЦОКов и сведения о квалификациях есть на сайте реестра НОК, который сформирован «Национальным агентством развития квалификаций (НАРК)» [10].

Помимо перечня квалификационных центров на сайте реестра НОК можно:

- а) получить сведения о профессиональных квалификациях;
- б) получить совет по квалификациям;
- в) ознакомиться с примерами оценочных средств НОК.

Также можно проверить свидетельство или подать апелляцию, в случае несогласия.

НАКР по итогам экзаменов самостоятельно и автономно от работодателя и работника вносит данные из свидетельства в реестр в соответствии с порядком, который утвердил Минтруд приказом №649н от 15.11.2016 [11]. При желании работодатель может проверить данные свидетельства.

4. Получение согласия от работника и оформление направления в ЦОК. Отметим, что на квалификационный экзамен могут быть направлены только те сотрудники, давшие на согласие в письменной форме. Согласно статье 197 ТК РФ, с сотрудником также необходимо заключить договор в произвольной форме.

5. Издание приказа о направлении работника на экзамен и доведение его до сведения работника под подпись.

Далее рассмотрим этапы процедуры НОК:

Этап 1. Подготовка, оформление и подача документов в ЦОК. Необходимо представить:

- 1) копию удостоверения личности;
- 1) заявление на прохождение экзамена, составленное по образцу, который утвердил Минтруд (приказ №706н от 02.12.2016) [12]. В заявлении работнику необходимо обязательно указать квалификацию и подписать заявление на обработку Центром его персональных данных;
- 3) иные документы, требуемые в соответствии с законодательством.

Этап 2. Согласование с ЦОК даты и времени проведения экзамена. Регламент отводит ЦОК 10 дней на согласование с момента получения им документов.

Этап 3. Проведение оценки квалификации работника экспертной комиссией. Оценивание проходит в очном формате и состоит из теоретической и практической части. Для каждой квалификации разработаны оценочные средства – специально созданная система заданий и критериально-уровневых показателей.

Этап 4. Документальное оформление результата оценки квалификации. Итоги подводятся экспертной комиссией пошагово:

1. После завершения оценивания у комиссии есть 7 календарных дней, для того чтобы составить и подписать протокол. Далее протокол направляется в совет по профквалификации.

2. Совет должен проверить и обработать протокол до истечения 14 календарных дней после проведения оценки. Далее им предстоит принять решение: выдать свидетельство или отказать, направив информацию для пополнения реестра в НАКР.

3. Выдача свидетельства о квалификации производится не позднее, чем через 30 календарных дней после проведения экзамена ЦОК. Тем работникам, кто не сдал выдается заключение с рекомендациями.

В случае несогласия с заключением, закон №238 предоставляет возможность обжаловать результаты НОК. Для этого работник или работодатель может обратиться в комиссию с апелляцией. Данная комиссия не только разбирает случаи несогласия заинтересованных сторон с результатами оценки, но и процедурные моменты проведения оценки квалификации работника:

- 1) в случае, если имеются нарушения порядка оценки;
- 2) выявлено несоблюдение сроков выдачи документов;
- 3) не были внесены в реестр данные о свидетельстве [13].

С момента оповещения о результатах экзамена заинтересованным лицам возможна подача апелляции в течение 30 календарных дней.

Итак, с 1 июля 2019 года проверить на соответствие профтребованиям возможно только путем прохождения НОК. То есть для получения допуска к осуществлению трудовых функций персонал организации будет обязан пройти НОК. Претендент на вакантное место может отказаться от прохождения такой оценки. Но в таком случае у работодателя есть законное основание отказать ему в работе. В отношении уже работающего сотрудника, который отказался проходить независимую оценку квалификации у работодателя есть 3 возможные варианта действий:

- 1) уволить на основании несоответствия должности, при условии, если закон это позволяет;
- 2) отправить работника на курсы повышения квалификации;
- 3) предложить другую должность, которая отвечает его компетенциям.

В завершение отметим, что сейчас НОК является одним из самых эффективных эйчар инструментов, с помощью которого можно определить уровень компетентности работника, а также не только обозначить перспективы карьерного и профессионального роста, но и стимулировать его к дальнейшему профессиональному развитию. Очевидно, что в этом заинтересованы все стороны трудовых отношений.

Список литературы

1. *Фомицкая, Г.Н.* Современные подходы к реализации независимой оценки профессиональных квалификаций // Педагогический ИМИДЖ. – 2019. – Т. 13. № 3 (44). – С. 452–464.
2. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/4909dd0d67f280239be7370652ae60d8c02fe1a5 (дата обращения: 14.03.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.
3. Независимая оценка квалификаций // Национальное агентство развития квалификации [Электронный ресурс]. URL: <https://nark.ru/nok> (дата обращения: 14.03.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.
4. *Мезенов, В.М., Петров, Н.Г.* О независимой оценке квалификаций и подготовке специалистов по защите от коррозии зданий и сооружений опасных производственных объектов с использованием покрытий // Подготовка кадров. – 2017. – № 1 (36). – С. 44–50.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // Российская газета. – 2001. – № 256. – 31 дек.
6. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/4909dd0d67f280239be7370652ae60d8c02fe1a5 (дата обращения: 14.03.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.
7. *Фомицкая, Г.Н.* Современные подходы к реализации независимой оценки профессиональных квалификаций // Педагогический ИМИДЖ. – 2019. – Т. 13, № 3 (44). – С. 452–464.
8. *Лебедев, М.С.* Развитие конкурентоспособности личности как процесс // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. 29 мая 2015 г. Т. 2 / под ред. С.Л. Иголкина. – Воронеж: ВЦНТИ, 2015. – С. 64–70.
9. *Мезенов, В.М., Петров, Н.Г.* О независимой оценке квалификаций и подготовке специалистов по защите от коррозии зданий и сооружений опасных производственных объектов с использованием покрытий // Подготовка кадров. – 2017. – № 1 (36). – С. 44–50.
10. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации [Электронный ресурс]. URL: <https://nok-nark.ru> (дата обращения: 14.03.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.
11. Приказ Минтруда РФ от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре» (зарегистрировано в Минюсте РФ 16.12.2016 № 44764). [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71569272> (дата обращения: 14.03.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.
12. Приказ Минтруда России от 02.12.2016 № 706н «Об утверждении образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления» (зарегистрировано в Минюсте России 20.12.2016 № 44812) // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209512 (дата обращения: 14.03.2022). Загл. с экрана. Яз. рус.
13. *Тишин, А.П.* Дисквалифицированные лица: понятие, порядок получения информации из реестра // Страховые организации: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 4. – С. 34–50.