



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 606-00-60, факс: 8 (495) 606-18-76

МОСП МСП-ОПОРА

Савелкинский проезд, д. 4, офис 1408,
Москва, 124482

09 АПР 2018 № 14-3/В-248

На № _____ от _____

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел ваше письмо от 19 февраля 2018 г. № 013 по вопросу подтверждения квалификации и порядка проведения независимой оценки квалификации и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В силу части 8 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, дают документы об образовании и о квалификации, выдаваемые лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, в которых указывается уровень профессионального образования и квалификация их обладателей.

То есть, лицо, успешно прошедшее государственную итоговую аттестацию, имеет право заниматься определенной профессиональной деятельностью только после получения соответствующего диплома об образовании.

Документ о квалификации подтверждает:

1) повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);

2) присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, если иное не установлено законодательством Российской Федерации (часть 11 статьи 60 Федерального закона № 273-ФЗ).

Особым условием допуска к работе, в соответствии с профессиональным стандартом, в том числе может являться издание локального акта организации при наличии квалификационных удостоверений или сертификатов, подтверждающих компетентность для выполнения соответствующих трудовых функций, а также требования к образованию и обучению - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих.

Согласно статье 73 Федерального закона № 273-ФЗ под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

В соответствии с частью 1 статьи 74 Федерального закона № 273-ФЗ профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена. Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений (часть 3 статьи 74 Федерального закона № 273-ФЗ).

В соответствии с частью 6 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ содержание дополнительной профессиональной программы определяется

образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование, если иное не установлено Федеральным законом № 273-ФЗ и другими федеральными законами. При этом содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе (часть 9 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ).

Согласно части 1 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. При этом, к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (часть 3 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ).

В соответствии с частью 15 статьи 76 Федерального закона № 273-ФЗ лица, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

При этом, обращаем внимание, что в соответствии с пунктом 3 статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – Федеральный закон № 238) подтверждение соответствия квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности положениям профессионального стандарта проводится центром оценки квалификаций, в соответствии с требованиями Федерального закона № 238-ФЗ.

Дополнительно обращаем внимание, что в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Согласно части 1 статьи 73 Федерального закона № 273-ФЗ профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

Федеральный закон № 238 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.

Процедура прохождения оценки квалификации является добровольной, и в отличие от аттестации не предоставляет право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, не получившим свидетельство о квалификации.

В соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона № 238-ФЗ иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно статьи 11 Федерального закона № 238-ФЗ в случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено Федеральным законом № 238-ФЗ (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 1 Федерального закона № 238-ФЗ), применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 г.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2017 г. № 743 «Об организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах» (далее - Постановление) утверждены Правила организации безопасного использования и содержания лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов, за исключением эскалаторов в метрополитенах (далее – Правила). Правила вступили в силу 30 августа 2017 г.

Правилами установлено понятие квалифицированного персонала, а также обязательное соответствие квалификации работников профессиональным стандартам, устанавливающим квалификационные характеристики для осуществления трудовой функции, необходимой работнику для выполнения соответствующих работ по монтажу, демонтажу, обслуживанию, включая аварийно-техническое обслуживание и обслуживание систем диспетчерского (операторского) контроля, ремонту, техническому освидетельствованию и обследованию лифтов, подъемных платформ для инвалидов, пассажирских конвейеров (движущихся пешеходных дорожек), эскалаторов (далее – объекты).

В соответствии с пп. «а» и «б» п. 17 Правил лицо, осуществляющее проведение одного или нескольких видов работ по монтажу, демонтажу и обслуживанию объекта, включая аварийно-техническое обслуживание объекта и обслуживание систем диспетчерского (операторского) контроля, а также по ремонту объекта должно обеспечить наличие в штате квалифицированного персонала, а также наличие производственных (должностных) инструкций, содержащих объем специальных знаний, соответствующих занимаемой должности и соответствующих положениям профессионального стандарта, а также определяющих функции, обязанности, права и ответственность. Указанные инструкции должны содержать меры по приведению объекта в положение, исключающее возможность причинения вреда жизни и здоровью граждан, принимаемые в случае нахождения объекта в неисправном состоянии, а также порядок оповещения о возникновении аварий и инцидентов.

Должностная инструкция может быть разработана в виде локального нормативного акта, а может действовать в качестве приложения к трудовому договору, заключаемому с конкретным работником.

Согласно части третьей статьи 68 Кодекса с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, работодатель обязан ознакомить работника под роспись.

Если меняются условия труда у принятого ранее работника, то в соответствии со статьей 72 Кодекса изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового

договора, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Одновременно сообщаем, что Федеральным тарифным соглашением в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта на 2016 - 2018 годы, заключенным 30 сентября 2015 г., зарегистрированным Рострудом 6 ноября 2015 г. за регистрационным № 22/16-18, (далее – Соглашение) урегулированы вопросы прохождения независимой оценки квалификации.

Направление работников (с их письменного согласия) как установлено Соглашением на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем в соответствии со статьей 196 Трудового Кодекса на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В соответствии с положениями Соглашения в целях повышения квалификации и защиты прав работников отрасли, работодателям рекомендуется осуществлять оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников лифтовой отрасли и сферы вертикального транспорта в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, в соответствии с требованиями Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и законодательством Российской Федерации.

Направление работодателями работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется только с их письменного согласия, работникам предоставляются гарантии и компенсации в период прохождения оценки квалификации.

Потребность в проведении оценки квалификации работников определяется работодателем.

Вопросы прохождения оценки квалификации решаются на основании соглашения, заключенного между работником и работодателем. В этой связи периодичность может быть установлена в коллективном договоре и локальных актах организации, принимаемых с учетом мнения представителей работников.

Если оценка квалификаций проводится по направлению работодателя, то она осуществляется за счет средств работодателя.

Вместе с тем, обращаем внимание, что при этом в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке

квалификации» необходимо согласие работника на прохождение независимой оценки квалификации.

В соответствии со статьей 48 Кодекса действие соглашения, заключенного на федеральном уровне социального партнерства, распространяется на работодателя при одном из следующих условий:

работодатель является членом объединения работодателей – стороны соглашения;

работодатель не является членом объединения работодателей – стороны соглашения, но присоединился к соглашению в добровольном порядке, известив об этом стороны соглашения;

работодатель не является членом объединения работодателей – стороны соглашения, не присоединился к соглашению в добровольном порядке и не представил мотивированный отказ от присоединения к соглашению в соответствии со статьей 48 Кодекса.

Статьей 48 Кодекса установлено, что в случае, если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Поступившие в Минтруд России отказы шести организаций лифтовой отрасли от присоединения к Соглашению поступили с нарушением установленного порядка.

Таким образом, действие Соглашения распространяется на все организации лифтовой отрасли.

Допуск работника к выполнению трудовой функции относится к полномочиям работодателя.

С целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

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

Согласно части 2 статьи 81 Кодекса 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 вопрос о процедуре проведения аттестации, цели и задачи, категории работников, в отношении которых может проводиться аттестация, сроки и порядок ее проведения, состав аттестационной комиссии и др.

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

Одновременно сообщаем, что согласно статье 65 Кодекса при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В соответствии с частью 3 статьи 65 Кодекса, запрещается требовать от лица, которое поступает на работу, предъявления каких-либо документов, не

предусмотренных Кодексом, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Следовательно, отказ в приеме на работу по причине непредставления лицом таких документов будет неправомерным.

Директор Департамента



М.С. Маслова