

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И АТТЕСТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗЛИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ

Плотникова Е.Б.¹, Великанова С.С.¹

¹ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Магнитогорск, e-plotnikova747@mail.ru

В данной статье рассмотрен вопрос нормативно-правовой основы оценки профессиональной деятельности и аттестации сотрудников различных предприятий. Представлено внутригосударственное законодательство РФ, закрепляющее и конкретизирующее право человека и гражданина на образование, отмечается, что образовательное законодательство России представляет собой весьма сложную и разветвленную нормативную систему, включающую в себя нормативно-правовые акты различной юридической силы и компетенции: акты федерального уровня, акты регионального уровня (субъектов РФ) и акты органов местного самоуправления. Рассмотрены и проанализированы понятия «квалификация работника», «права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников», «профессиональное образование», «аттестация работника», «оценка профессиональной деятельности», «положение об аттестации» и др. Установлена связь между ними. Изложена позиция, определяющая понятие «нормативно-правовая база оценки профессиональной деятельности и аттестации сотрудников», которой придерживаются авторы. Кроме того, показан ряд мероприятий, которые нужно осуществлять по оценке профессиональной деятельности работников конкретных предприятий, а именно необходимо наличие определенной нормативно-правовой и локальной нормативно-методической базы, которая будет регламентировать данный процесс.

Ключевые слова: аттестация, оценка профессиональной деятельности, нормативно-правовые акты, профессиональное образование, положение об аттестации.

REGULATORY FRAMEWORK FOR EVALUATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY AND CERTIFICATION OF EMPLOYEES OF ENTERPRISES OF DIFFERENT ORGANIZATIONAL-LEGAL FORMS

Plotnikova E.B.¹, Velikanova S.S.²

¹NMSTU Nosov Magnitogorsk state technical university, Magnitogorsk, e-mail: plotnikova747@mail.ru

This article discusses the legal and regulatory framework the assessment of professional activities and certification of employees of various companies. Presented to the national legislation of the Russian Federation, guaranteeing and specifying the right of man and citizen education, it is noted that the educational legislation of Russia is a very complex and extensive regulatory system, including regulatory legal acts of varying legal force and competence: acts of the Federal level, acts at the regional level (subjects of the Russian Federation) and acts of local authorities. Reviewed and analyzed the concept of "qualified employee," "the rights and obligations of the employer for training and additional professional education", "vocational education", "certification of employee, evaluation of professional activities", "regulations on certification", etc. the connection between them. Stated position, which determines the notion "normative-legal base of evaluation of professional activity and certification of employees", which is held by the authors. Also shows the number of events that need to be made to the assessment of professional activity of employees of specific companies, it is necessary to have a legal and local regulations, which will regulate this process.

Keywords: certification, assessment of professional activity, the legal regulations, professional education, regulations on certification.

Говоря о внутригосударственном законодательстве РФ, закрепляющем и конкретизирующем право человека и гражданина на образование, необходимо отметить, что, по мнению Д.А. Ягофарова, образовательное законодательство России представляет собой весьма сложную и разветвленную нормативную систему, включающую в себя нормативно-

правовые акты различной юридической силы и компетенции: акты федерального уровня, акты регионального уровня (субъектов РФ) и акты органов местного самоуправления [12].

Согласно статье 15 Конституции Российской Федерации федеральная правовая система включает Конституцию, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные акты палат Федерального Собрания, указы Президента, постановления Правительства, акты органов исполнительной власти. В статье 37 Конституции РФ прописаны права человека и гражданина, а именно:

- Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
- Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
- Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Далее в статье 43 Конституции РФ можно выделить особенность трактовки подпунктов относительно права гражданина на образование:

- Каждый имеет право на образование.
- Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях.
- Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.
- Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

При разногласиях и спорах, возникших при каких-либо решениях руководителей или должностных лиц и не урегулированных в рабочем порядке, применяется статья 46 Конституции РФ:

1. Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.
2. Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суде.

3. Каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты [3].

Трудовой кодекс РФ не содержит порядок установления оценки профессиональной деятельности и аттестации персонала, он лишь только регулирует, при сложившихся обстоятельствах (трудовых спорах), действия на законодательном уровне. Например, при приеме гражданина на работу оформляется трудовой договор, где работодатель устанавливает испытательный срок, и по окончании его необходимо пройти аттестацию и подтвердить соответствие работника занимаемой должности (в соответствии со ст. 8 ТК РФ, ст. 68 ТК РФ).

Что касается подготовки и дополнительного образования работников, то здесь вступают в силу следующие статьи ТК РФ:

Статья 195. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта. Дается определение термина «квалификация работника» – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования 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.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1].

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством [10].

Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» направлен на урегулирование системы общественных отношений, складывающихся в образовании. В нем регламентируются вопросы, общие для всех элементов и уровней системы образования в Российской Федерации: общие нормы и принципы, действующие в сфере образования, государственные гарантии прав граждан на образование, формы получения образования, их виды и ступени образования и др. Также уделено внимание социальным гарантиям реализации прав граждан на образование [11].

В данном нормативном акте даются основные понятия и определения касаются системы образования, а в частности в статье 2 Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

Что касается профессионального обучения, то в главе 9 закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ» ст. 73 трактуется:

- Профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

- Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, с указанием присваиваемой по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих квалификации утверждается федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

- Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации [11].

Всякое обучение заканчивается подведением итогов, то есть проверкой знаний и проведением аттестации, квалификационных экзаменов. В соответствии со ст. 74 Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ» регламентируется:

1. Профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена [2].

2. Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

3. 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.

При получении дополнительного профессионального образования также действует Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ», глава 10, ст. 76, где отдельными пунктами закреплены нормы подведения итогов обучения, и в частности:

- Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

- Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

- При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной

переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации [11].

Для осуществления мероприятий по оценке профессиональной деятельности работников необходимо наличие нормативно-правовой базы, которая будет регламентировать данный процесс, и к ней относятся следующие нормативные документы:

Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов определяет задачи и структуру данного учреждения, порядок осуществления им деятельности, регламентирует вопросы управления учреждением и осуществления контроля, закрепляет права и обязанности работников учреждения, а также слушателей, устанавливает порядок учреждения, реорганизации и ликвидации отдельных категорий образовательных учреждений дополнительного профессионального образования.

Постановление Госпрофобра СССР, Госкомтруда СССР, секретариата ВЦСПС от 13.07.1987 № 9/426/21-59 «Об утверждении Положения о порядке аттестации и присвоении квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения».

Положение о порядке аттестации и присвоении квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения. Данное положение разработано в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании, постановлениями ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 апреля 1984 г. № 315 «О дальнейшем развитии системы профессионально-технического образования и повышения ее роли в подготовке квалификационных рабочих кадров» и определяет порядок аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в учебных центрах, на предприятиях и в организациях министерств и ведомств, кооперативных и других общественных организациях, а также в средних специальных учебных заведениях [5].

Постановление от 13 января 2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (в ред. Постановления Минтруда РФ N 17, Минобрнауки РФ N 1 от 08.02.2001). Данное положение говорит о том, что профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения заканчивается их аттестацией, проводимой в установленном порядке образовательными учреждениями, организациями. По профессиям, специальностям, видам работ, подконтрольным надзорным

органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ, аттестация проводится в соответствии с правилами, утверждаемыми указанными органами. Форма аттестации (квалификационные экзамены, зачеты, защита рефератов, выпускных письменных работ и др.) определяется профессиональными образовательными программами. Лицам, прошедшим соответствующее обучение в полном объеме и аттестацию после обучения, образовательными учреждениями, организациями выдаются документы установленного образца [4; 6].

Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи (утв. Постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 г. № 470/267, в ред. от 22 октября 1979 г., с изменениями от 14 ноября 1986 г.). В этом Положении предусматривается ограничение по категориям работников, не подлежащих аттестации: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (их аттестация проводится не ранее чем через один год после выхода из отпуска); молодые специалисты в период срока обязательной работы по назначению после окончания учебного заведения [6]. Согласно Положению 1973 года аттестация должна проводиться периодически, 1 раз в 3-5 лет. При установлении периодичности проведения аттестации желательно определить дату начала течения этого срока с момента издания руководителем приказа (распоряжения) о проведении аттестации или же с даты, указанной в приказе (распоряжении). Затем следует определить срок, который отводится на проведение аттестации до установления итогов (от начала). Этот срок устанавливается каждой организацией самостоятельно, исходя из штатной численности, состава аттестационной комиссии и количества этих комиссий, квалификационного состава аттестуемых и др. Данным Положением установлено, что руководитель организации с учетом рекомендаций аттестационных комиссий в установленном порядке применяет к работникам соответствующие меры поощрения и в надлежащих случаях, в срок не более 2 месяцев со дня аттестации, может принять решение о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. Далее в Положении говорится о том, что по истечении 2-месячного срока перевод работника на другую работу или расторжение с ним трудового договора по результатам данной аттестации не допускается.

Положение о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессиями (специальностями) в учебных центрах службы занятости (утверждено Приказом ФСЗ № 117 от 25 августа 1994 г.). Данное Положение носит рекомендательных характер и определяет порядок аттестации и присвоения квалификации безработным

гражданам и незанятому населению, овладевающим профессиями рабочих (служащих) в учебных центрах. Работники, прошедшие курс обучения по профессии (специальности), должны пройти аттестацию, где комиссией будет оцениваться объем и уровень знаний и практических навыков, полученных в процессе курсового, группового или индивидуального обучения. Поэтому предъявляемые требования на экзамене должны соответствовать требованиям квалификационной характеристики по профессии и квалификационному разряду (классу, категории) согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее ЕТКС). Справочник обязателен для применения на предприятиях и в организациях всех отраслей, предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих на предприятии. ЕТКС содержит характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ, независимо от того, на предприятиях или в организациях [8, с. 4].

Типовая инструкция об организации проведения квалификационных экзаменов при профессиональном обучении рабочих на производстве (утверждено Приказом Госпрофобра СССР от 24 сентября 1981 г № 135). В содержательной части инструкции описан порядок проведения квалификационных экзаменов на производстве: подготовка к экзаменам: подбор и выполнение квалификационных (пробных) работ; содержание работы квалификационных комиссий. Данная Типовая инструкция рекомендована в целях дальнейшего совершенствования методической документации по профессиональному обучению рабочих [10].

Для осуществления мероприятий по оценке профессиональной деятельности работников конкретных предприятий необходимо наличие определенной нормативно-правовой и локальной нормативно-методической базы, которая будет регламентировать данный процесс. А именно необходимо:

- разработать положение и график проведения аттестации, подготовить приказ о проведении аттестации, утвердить аттестационные комиссии, а также подготовить представления на аттестуемых работников, затем проинформировать аттестуемых работников о сроках и особенностях аттестации и оценке профессиональной деятельности сотрудников;
- организовать работу аттестационных комиссий по подразделениям предприятия, оценить индивидуальный вклад работников, заполнить анкеты посредством аттестационных листов и произвести компьютерную обработку результатов;

- подвести итоги аттестации, принять персональные решения о продвижении работников, по потребности направить на учебу, переместить или уволить сотрудников, не прошедших аттестацию.

Список литературы

1. Великанова С.С. Анализ нормативно-правовой базы оценки профессиональной деятельности и аттестации работников муниципальных учреждений // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. - 2013. - № 9-10. - С. 60-62.
2. Великанова С.С. Нормативно-правовые основы, регулирующие процесс обучения персонала и его документационное обеспечение // Научные труды Sworld. - 2013. - Т. 42. - № 3. - С. 20-25.
3. Конституция Российской Федерации, принята 12.12.1993 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ipirip.ru/konstitucia/46> (дата обращения: 10.07.2016).
4. Плотникова Е.Б. Роль социально-гуманитарного образования в интеллектуальной социализации будущих менеджеров сервисных организаций // Наука и современность. - 2014. - С. 75-79.
5. Положение о порядке аттестации и присвоении квалификации лицам, овладевающим профессиями рабочих в различных формах обучения // Законодательная база Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakonbase.ru/content/part/470895> (дата обращения: 21.07.2016).
6. Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/docs/pos05.10.73n470.267.htm> (дата обращения: 12.07.2016).
7. Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения // Система ГАРАНТ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10136741> (дата обращения: 12.07.2016).
8. Справочник кадровика: профессий рабочих. ЕКТС, вып. 1, 2. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 880 с.
9. Об организации проведения квалификационных экзаменов при профессиональном обучении рабочих на производстве : Типовая инструкция, утвержденная Приказом Госпрофобра СССР от 24.09.1981 № 135.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации, принят 21.12.2001 (с изм. 01.01.2014) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dogovor-urist.ru> (дата обращения: 06.07.2016).
11. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // ZakonR.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.assessor.ru/zakon/273-fz-zakon-ob-obrazovanii-2013> (дата обращения: 01.07.2016).
12. Ягофаров Д.А. Образовательное нормотворчество и образовательные правоотношения в механизме правового регулирования отношений в сфере образования (теоретико-правовой аспект) // *Право и образование*. - 2006. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://education-law.ucoz.ru/index/pravo_na_obrazovanie_v_sisteme_zakonodatelstva_rf/0-8#k8 (дата обращения: 01.07.2016).