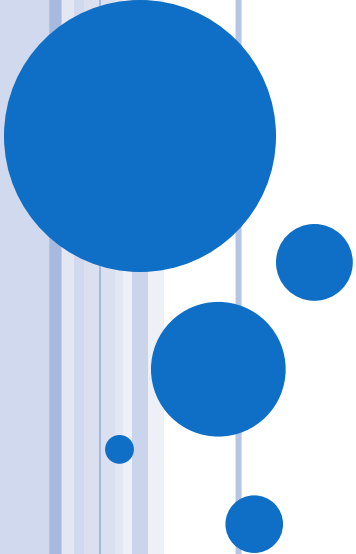




АТТЕСТАЦИЯ И НОК

(НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ)

ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ

Аттестация	Независимая оценка квалификации (НОК)
Это процедура подтверждения соответствия деловых качеств работника требованиям, которые закреплены работодателем в том числе и на локальном уровне (должностные инструкции, трудовой договор)	Это процедура подтверждения соответствия квалификации работника требованиям профстандарта или квалификационным требованиям, установленным законами и иными нормативными правовыми актами (госслужащие, педагоги, медики и т.д.)
Проводит работодатель в лице комиссии (СЗД)	Проводит независимый Центр оценки квалификации
Оценивают деловые качества работника (в том числе квалификацию) на основании служебной деятельности	Оценивают квалификацию работника на основании его знаний, умений и новыков (экзамен)
Оценке подлежат только работники, работники по ТД , кандидаты на работу не оцениваются	Оцениваются как работники, так и соискатели
Не требует согласия работника (при условии соответствующего оформления процедуры работодателем)	Проводится только при условии письменного согласия работника
Проводится (как правило) в целях подтверждения соответствия занимаемой должности	Проводится в целях подтверждения соответствия квалификации, а квалификация это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ

Аттестация	Независимая оценка квалификации (НОК)
Не предполагает финансовых затрат со стороны работодателя	Проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя
Результаты аттестации являются основанием для увольнения работника по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Есть исключения, нельзя уволить: - беременных; - женщину с ребенком до 3 лет; - одиноких родителей с ребенком до 14 лет (а если ребенок инвалид то до 18 лет)	Результаты независимой оценки квалификации недостаточны для увольнения работника, они не могут быть обоснованием для увольнения
На уровне закона регламентирована	Единый порядок на уровне закона ФЗ от 03.07.2016 № 238-ФЗ ПП от 16.11.2016 № 1204

Что делать, если не соответствует требованиям ЕТКС?

Если имеющийся работник не соответствует по уровню образования, но выполняемая им работа всех устраивает?

- В Приказе Минздравсоцразвития от 25.10.2010 № 921н написано, что если лица не имеют специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе с требованиями к квалификации соответствующего справочника, но обладают достаточным практическим опытом и выполняют качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии они назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
- Это можно сделать и при приеме на работу (*но только в том случае, если к выполняемой работе не установлены требования на уровне закона, например, как это сделано к специалистам по охране труда и, а вот сторожа, уборщика помещений, дворника, слесаря, так принять можно*).



ВАЖНО !!!

- Если по закону к квалификации работника установлены требования (полиция, медики, педагоги и т. д.), то обойти профессиональный стандарт не получится. Прием на работу будет закрыт по формальному признаку.
- Что делать, если человек уже работает? Если к должности установлены законодательные требования по образованию, знаниям, умениям или навыкам (у человека должен быть диплом), если нет, то с таким человеком придется расстаться по основаниям, которые предусмотрены статьей 84 ТК РФ. В трудовой запись будет со ссылкой на пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ.



**Статья 84. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВСЛЕДСТВИЕ НАРУШЕНИЯ
УСТАНОВЛЕННЫХ НАСТОЯЩИМ КОДЕКСОМ ИЛИ ИНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ ПРАВИЛ
ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

- Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:
- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;



ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

- *Получение дополнительного профобразования по направлению деятельности в образовательной организации необходимо лишь тем лицам, которые желают работать учителями, но не имеют при этом высшего или среднего профобразования — педагогического или в области предмета, который такие лица собираются преподавать. При наличии соответствующего высшего или среднего образования (т. е. педагогического и/или по профилю преподаваемого предмета) требование профстандарта о допобразовании является избыточным (см. письмо Минпросвещения России от 28.03.2019 №ТС-817/08).*



РИСКИ!

- *За нарушение требований закона о применении профстандартов работодатель может быть привлечен к ответственности по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.*

