

Оценка квалификации специалиста



В. ФЕДИН,
*президент СРО НП «НОАТС»,
член Общественного совета
при Роструде, член Комиссии по
профессиональным квалификациям
в сфере охраны труда при СПК ТПП
РФ, канд. экон. наук*



С. ВЛАСОВА,
ген. директор СРО НП «НОАТС»

В стране создана нормативная правовая база по введению в действие системы независимой оценки квалификации, основой которой является Федеральный закон от 03.07.16 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Целью данной системы является формирование эффективных подходов к оценке квалификации занятых в российской экономике, которые необходимы в связи с постоянным обновлением компетенций работников.

Одно из основных отличий вводимой системы заключается в том, что и формированием, и проведением *независимой оценки квалификации* (НОК) занимаются работодатели.

Сфера охраны труда также является предметом для организации и

проведения НОК по профильным для этой сферы профессиональным стандартам. В связи с этим при Совете по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности (при Торгово-промышленной палате

РФ) была создана Комиссия по профессиональным квалификациям в сфере охраны труда.

Активная деятельность данной Комиссии предполагает, что уже в текущем году будет создана и введена в действие система НОК по профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда». На начальном этапе работы Комиссии был проведен анализ рынка труда по вопросам заинтересованности работодателей и специалистов в области охраны труда в прохождении процедуры НОК.

Каковы результаты данного анализа?

Численность руководителей и специалистов по охране труда

Важным этапом анализа рынка труда является оценка статистических данных. К сожалению, данные о численности руководителей и специалистов по охране труда в государственной статистике отсутствуют. В связи с этим проведен анализ, на основе которого представлены расчетные данные по численности сотрудников, выполняющих функции руководителей и специалистов по охране труда.

Они подготовлены с учетом следующих параметров:

✓ количество предприятий, численность работников которых превышает 50 чел., составляет около 180 тыс. (по данным Фонда социального страхования РФ);

✓ средняя численность работников в службах охраны труда (или

в иных подразделениях, отвечающих за реализацию функций охраны труда) - 2 чел. (по результатам социологического исследования качества подготовки специалистов по охране труда на предприятиях всех видов экономической деятельности во всех субъектах РФ, проведенного ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России);

✓ численность специалистов (экспертов), занимающихся оказанием услуг по охране труда (СОУТ, функции службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 чел.) в организациях, аккредитованных Минтрудом России на право осуществлять данные услуги, составляет около 5 тыс. чел.

Исходя из этого кадровый состав занимающихся вопросами охраны труда в российской экономике - 365 тыс. чел.:

180 тыс предприятий x 2 чел. + 5 тыс. чел.) = 365 тыс. чел.

Таким образом, общая потенциальная потребность в оценке квалификации специалистов по охране труда существует приблизительно у 365 тыс. чел.

Трудовые функции руководителей и специалистов

В целях этого анализа нами рассмотрены размещенные на одном из крупнейших ресурсов HeadHunter.ru объявления работодателей о вакансиях и резюме специалистов в области *охраны труда* (ОТ) в администра-

СИТУАЦИЯ

тивных центрах федеральных округов РФ.

Всего проанализировано более 2 тыс. объявлений. Из них 314 - о вакансиях специалистов по ОТ, в том числе 73 руководителей службы ОТ; 1949 - резюме специалистов по ОТ, в том числе 703 руководителей службы ОТ.

Данные по административным центрам федеральных округов РФ представлены на рис. 1.

Результаты обработки полученной в ходе анализа информации показали, что в целом объем предложе-

ний соискателей существенно превышает спрос работодателей.

Важно отметить тот факт, что практически в половине рассмотренных объявлений работодателей об имеющихся вакансиях и предложений соискателей речь идет о сотруднике, который будет совмещать функции специалиста по ОТ/руководителя службы ОТ с функциями по другим должностям, например - по должностям начальника цеха, начальника службы охраны, специалиста по пожарной безопасности, начальника отдела кадров, иногда юриста и бухгалтера.



Среди другой половины вакансий/резюме отмечаются те, которые приближены по своему наименованию к наименованиям должностей, указанных в профессиональном стандарте: «Руководитель/специалист/инженер по охране труда и промышленной безопасности»; «Руководитель/специалист по охране труда и экологии»; «Руководитель/специалист по охране труда и пожарной безопасности».

Анализ показал, что в целом требования к образованию и опыту практической работы соответствуют установленным профессиональным стандартом в подавляющем большинстве вакансий работодателей и резюме

соискателей (высшее образование и опыт работы от трех до шести лет).

Что касается трудовых функций, то ситуация на примере Москвы представлена в табл. 1 и 2. При этом ни работодатели, ни соискатели в большинстве случаев не раскрывают в своих объявлениях «конкретику» по необходимым с позиций профессионального стандарта знаниям, умениям, трудовым действиям. В целом описания требований и функционала в них сводится к общим фразам, например:

✓ знание законодательных и нормативных правовых актов в области охраны труда;

Таблица 1

Специалист по охране труда

Наименование трудовой функции (из профстандарта)	Работодатели, % от общего количества вакансий	Соискатели, % от общего количества резюме
Нормативное обеспечение системы управления охраной труда	30	32
Обеспечение подготовки работников в области охраны труда	47	56
Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда	55	32
Обеспечение снижения уровней профрисков с учетом условий труда	18	36
Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда	65	64
Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах	65	27
Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	56	64

СИТУАЦИЯ

Таблица 2

Руководитель службы охраны труда

Наименование трудовой функции (из профстандарта)	Работодатели, % от общего количества вакансий	Соискатели, % от общего количества резюме
Определение целей и задач (политики), процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда	57	8
Распределение полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснование ресурсного обеспечения	36	68

✓ подготовка, ведение и учет документации по охране труда;

✓ организация учета и расследования несчастных случаев, проведение профилактики производственного травматизма;

✓ организация проведения всех видов инструктажей, обучения и проверки знаний персонала по охране труда;

✓ организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда и т.п.

Одновременно, анализируя функционал, содержащийся в размещенных объявлениях, мы пришли к выводу, что большинство как вакансий, так и резюме ориентированы на должностные обязанности руководителя службы/специалиста по охране труда, обозначенные в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.12 № 559н

(ред. от 20.02.14, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»).

Таким образом, исходя из данных спроса и предложения на рынке труда, можно сделать следующие выводы:

✓ предлагаемые соискателями функции руководителей службы/специалистов по ОТ не в полной мере отвечают требованиям работодателей;

✓ уровень квалификации и функционал, как предлагаемые соискателями, так и ожидаемые работодателями, существенно ниже изложенных в профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда»;

✓ и работодатели, и соискатели не ориентируются на профессиональный стандарт, а руководствуются описанием должностных обязанностей в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Зарботная плата специалистов

При размещении объявлений о вакансиях и в присланных резюме претендентов оговаривается размер оплаты (рис. 2).

Как видно из данных, представленных на рис. 2, запросы соискателей по оплате труда существенно выше, чем предлагает им работодатель, - разница составляет от 12 до 60 %.

Оценка востребованности спроса на НОК

Состояние производственного травматизма

Если обратиться к официальной информации, размещенной на сайте

Минтруда России, в 2016 г. сохранялась устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. Количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповые, с тяжелым и смертельным исходами) снизилось: за 9 мес 2016 г. произошел 3731 несчастный случай с тяжелыми последствиями, что на 5 % ниже, чем за аналогичный период 2015 г. (3914 случаев). Также отмечается уменьшение количества погибших на производстве: за 9 мес 2016 г. погибло на 2 % меньше работников, чем за аналогичный период 2015 г. (1151 и 1180 чел. соответственно).

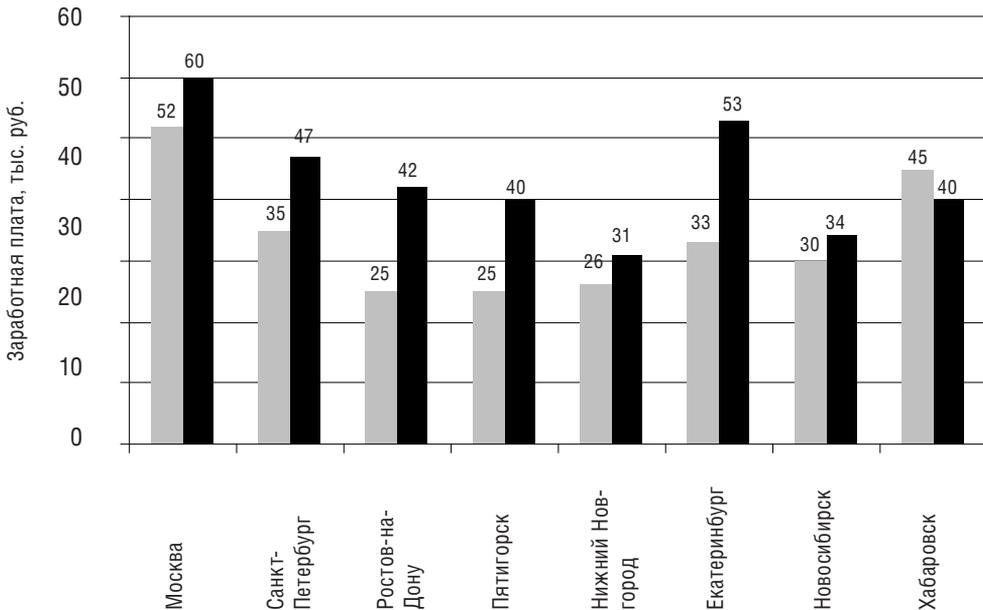


Рис. 2. Предлагаемая и ожидаемая средняя заработная плата специалиста по охране труда по административным центрам федеральных округов РФ, тыс. руб.:

■ - работодатели; ■ - соискатели

СИТУАЦИЯ

Тем не менее, несмотря на положительную динамику снижения числа несчастных случаев с тяжелыми последствиями и численности погибших на производстве, абсолютные значения этих показателей остаются неприемлемо высокими для страны с современной экономикой и эффективной системой управления охраной труда. И одной из причин данной ситуации, возможно, является недостаточный уровень профессиональной квалификации занимающих должности руководителей и специалистов по охране труда.

Качество профессионального образования

Оценка качества профессионального образования руководителей и специалистов по охране труда представлена на основании результатов исследования ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, проведенного в 2013 г. Форма исследования - социологический опрос руководителей организаций и специалистов, которые занимаются вопросами охраны труда.

Основные цели данного исследования - сбор, обобщение и анализ информации, представленной работодателями и специалистами по охране труда, выпускниками вузов об уровне подготовки, компетенциях и профессиональном образовании специалистов по ОТ. В рамках опроса было собрано более 2500 анкет; к обработке после визуальной выборки были приняты порядка 800 анкет.

Вот, например, как оценили уровень подготовки специалистов по ОТ работодатели. По данным опроса большинство (но далеко не все) респондентов считают специалистов по ОТ хорошо и отлично подготовленными к выполнению соответствующих трудовых функций (81 % работодателей, представляющих производственные отрасли экономики, и 65 % работодателей в социальном секторе).

При этом наиболее значимые проблемы в подготовке специалистов по ОТ - слабый уровень практической подготовки и отсутствие знаний о международных стандартах и лучших практиках в области охраны труда. Каждый пятый опрошенный также обратил внимание на недостаточный уровень подготовки в области права.

Основной причиной недостатков в подготовке специалистов по вопросам охраны труда в рамках исследования названо расхождение между качеством подготовки выпускника в учебном заведении и требованиями, предъявляемыми к специалисту производством, работодателями.

Спрос работодателей на проведение НОК руководителей и специалистов по ОТ

Данный вопрос является одним из самых сложных при анализе рынка труда в рассматриваемом сегменте.

С одной стороны, работодатели обозначают заинтересованность в со- трудниках, которые наиболее полно

соответствуют их требованиям. С другой, - и об этом свидетельствуют, в частности, результаты опросов компаний, входящих в ПАО «Росгеология», - работодатели не слишком осведомлены в вопросах, связанных с НОК в целом, и часто не применяют профессиональный стандарт в своей деятельности. Когда речь заходит о том, что данная процедура не является обязательной, но осуществляется на платной основе, то интерес становится еще меньше.

Вместе с тем работодатели, рассматривая вопрос, зачем им отправлять своего работника на оценку квалификации, да еще и платить за это, отмечают следующее. Это удобно, например, если он (работодатель) не хочет создавать внутри своей компании аттестационную или квалификационную комиссию, или в случае трудового конфликта с работниками, или при решении вопроса о преимущественном праве при сокращении численности штата, или при необходимости проверить кандидата на должность и т.д.

Ведь даже для проведения аттестации одной категории работников работодателю сейчас необходимо очень серьезно организовать процесс внутри компании: создать аттестационную комиссию, включив экспертов в той профессиональной области, в которой работают сотрудники и которых нужно аттестовать; разработать порядок аттестации, оценочные средства и т.д. Часто затраты на отправку

работника на НОК будут существенно ниже, чем создание внутренней процедуры оценки.

На сегодняшний день трудовое законодательство не предполагает таких правовых последствий НОК, как использование ее результатов аналогично использованию результатов проведенной аттестации, увольнение работника как не соответствующего занимаемой должности и др.

Это резко снижает востребованность НОК и в большей части случаев может восприниматься работодателем как дополнительная нагрузка на бизнес.

Проблема добровольности/обязательности проведения НОК

В Трудовом кодексе (ТК) РФ установлена обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

- ✓ согласно части второй ст. 57 ТК РФ наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

- ✓ согласно ст. 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников,

СИТУАЦИЯ

содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

В других случаях эти требования носят рекомендательный характер, в частности - касающиеся применения профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда». Важным для заинтересованности в оценке квалификаций специалистов в области охраны труда в ближайшей перспективе будет то, что на сегодня Минтрудом России разрабатывается проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)».

Этим проектом, в том числе, предполагается введение следующей нормы:

«Статья 220. Служба охраны труда у работодателя.

Работники службы охраны труда или специалист по охране труда должны иметь соответствующую квалификацию в области охраны труда.

Соответствие квалификации работников службы охраны труда или специалиста по охране труда требо-

ваниям соответствующего профессионального стандарта должна подтверждаться в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о независимой оценке квалификации».

Одной из главных задач системы НОК должно стать стимулирование интереса специалистов по охране труда к своему профессиональному росту. Однако в сложившихся условиях реализовать данную задачу в короткие сроки в системе добровольной оценки вряд ли получится.

В связи с этим инициатива Минтруда России о внесении изменений в ст. 220 ТК РФ является необходимым условием становления эффективной системы НОК руководителей и специалистов по охране труда.

Финансирование проведения НОК

Центры оценки квалификации должны реализовывать свои функции путем оказания платных услуг по оценке квалификации руководителей и специалистов по охране труда.

Общий подход в системе национальных квалификаций подразумевает, что независимая оценка может проводиться как за счет средств работодателя, так и по инициативе соискателя (работника) за собственные средства. Для того, чтобы стимулировать работодателей оплачивать оценку квалификации работников, законодатели внесли изменения в *Налоговый кодекс (НК) РФ*.

Так, указанные затраты можно будет учитывать при исчислении:

✓ налога на прибыль в составе прочих расходов (подп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ);

✓ ЕСХН (подп. 26 п. 2 ст. 346.5 НК РФ);

✓ единого налога по УСН (подп. 33 п. 1 ст. 346.16 НК РФ).

В соответствии с п. 3 ст. 264 НК РФ упомянутые расходы списываются при соблюдении следующих условий:

✓ независимая оценка квалификации работников налогоплательщика осуществляется на основании договора оказания услуг по проведению независимой оценки в соответствии с законодательством РФ;

✓ с работником, который прошел независимую оценку, заключен трудовой договор.

Кроме этого, суммы оплаты работодателем НОК работника не будут облагаться НДФЛ (п. 21.1 ст. 217 НК РФ).

Если гражданин самостоятельно оплачивает оценку своей квалификации, то он сможет получить налоговый вычет по НДФЛ в сумме понесенных расходов (но не более 120 тыс. руб. в год в совокупности по четырем видам социальных вычетов, указанных в подп. 2-5 п. 1 ст. 219 НК РФ).

Также с 2017 г. действует новая редакция ст. 187 ТК РФ, согласно которой за сотрудником, направленным на независимую оценку, сохранится его рабочее место. Другая гарантия - обязанность работодателя начислить среднюю заработную плату и возме-

стить командировочные расходы за все время прохождения оценки. При этом отправить работника на такую НОК работодатель может только с его письменного согласия. Из этого следует, что принудительного права отправлять работников для оценки в независимые центры у работодателя на сегодняшний день нет.

Указанный подход с точки зрения части работодателей вряд ли может рассматриваться как эффективный. Многие из них считают, что расходы на проведение НОК работника имеют экономический смысл в том случае, если результаты данной оценки можно использовать так же, как результаты внутренней аттестации, в том числе включая увольнение работника по причине несоответствия занимаемой должности.

Такие работодатели, по всей видимости, будут рассматривать НОК как самостоятельную задачу наемных работников и требовать подтверждения ее самостоятельного прохождения от руководителей и специалистов службы охраны труда (а также от претендентов на занятие данных должностей).

Выводы на основе проведенного анализа

1. Оценочная численность руководителей и специалистов по охране труда составляет 365 тыс. чел.

2. Работники и работодатели не ориентируются на профессиональный стандарт, а руководствуются описанием должностных обязанно-

СИТУАЦИЯ

стей из Единого квалификационного справочника.

3. Трудовые функции, предлагаемые соискателями должностей руководителя/специалиста по охране труда, не в полной мере отвечают ожиданиям работодателей (исходя из другого набора трудовых функций в размещенных вакансиях).

4. Запросы соискателей должностей руководителя/специалиста по уровню оплаты труда существенно выше, чем предложения работодателей (в зависимости от региона - от 12 до 60 %).

5. Существенная часть специалистов по охране труда, по мнению работодателей, имеет низкий уровень образовательной подготовки. Работодатели отмечают слабую практическую подготовку, отсутствие знаний о международных стандартах и лучших практиках в области охраны труда у выпускников вузов, что в совокупности свидетельствует о высоком потенциальном спросе на НОК.

6. Несмотря на потенциально высокий спрос на НОК работодатели не слишком осведомлены по этим вопросам, могут воспринимать такую оценку как дополнительную нагрузку на бизнес. Они имеют невысокие правовые возможности использовать результаты оценки, поэтому, предположительно, не выразят массовой заинтересованности в проведении данной оценки на добровольной основе.

7. Представляется крайне важным поддержать инициативу Минтруда

России о внесении изменений в ТК РФ (ст. 220), касающихся введения обязательности прохождения НОК («соответствие квалификации работников службы охраны труда или специалиста по охране труда требованиям соответствующего профессионального стандарта должно подтверждаться в порядке, установленном законодательством РФ о независимой оценке квалификаций»).

8. Прохождение НОК специалистами/руководителями служб охраны труда может осуществляться как за счет работодателя, так и за счет наемных работников. При этом должна быть законодательно закреплена возможность для работодателя направлять работников для прохождения данной оценки.

9. НОК руководителя/специалиста по охране труда крайне необходима. Тем не менее, основные стороны данного процесса не осознают этого в должной степени.

10. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» должен быть динамичным, соответствовать меняющимся требованиям и подходам, в связи с чем представляется необходимым поддерживать содержательную часть профессионального стандарта в актуальном состоянии.