



## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ОСНОВА КАДРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ СФЕРЫ ОБРАЩЕНИЯ С ОТХОДАМИ ПРОИЗВОДСТВА И ПОТРЕБЛЕНИЯ

*Есина Е.А.,*

*Председатель Комиссии по профессиональным квалификациям в области обращения с отходами производства и потребления Национального Совета по профквалификациям при Президенте РФ, Президент Национального объединения организаций операторов в области обращения с отходами «РУСРЕЦИКЛИНГ»*

Сегодня развитие национальной системы квалификаций – крайне актуальная задача, от которой напрямую зависит будущее страны. Победы в борьбе за экономическое лидерство те страны, которые смогут создать условия для высококвалифицированных работников, способных быстро адаптироваться в меняющемся мире. И отрасль обращения с отходами производства и потребления – не исключение.

На пленарном заседании съезда Российского союза промышленников и предпринимателей в 2016 году Президент РФ В.В. Путин в своем выступлении отметил: «Рассчитываю, что в текущем году будет сделан еще один серьезный шаг – создана нормативная база для независимой оценки профессиональных квалификаций».

Из истории профессиональных стандартов в России

Появление профессиональных стандартов – это не новинка, а сложившаяся мировая практика. Самый передовой опыт на сегодняшний день по профессиональным

стандартам – у Великобритании. Если не брать во внимания опыт СССР.

Профессиональные стандарты как документы нового типа, предоставляющие наиболее полную информацию о требованиях к квалификациям для выполнения конкретных видов трудовой деятельности, начали разрабатываться в России в середине 90-х годов прошлого века.

В 1997 г., когда этот термин был официально использован в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222, Федеральные министерства и ведомства включили в свои программы разработку профстандартов. Следующие десять лет задача меняла формулировки и раз за разом ставилась руководством страны, но ощутимых действий по ее решению так и не было предпринято, пока в 2006 г. на базе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) не появилось Национальное агентство разви-

тия квалификаций. Именно это агентство в 2007 г. разработало первый макет профстандарта. В 2007-2008 гг. появились первые профессиональные стандарты.

В 2010 г. по итогам заседания Госсовета РФ и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России был создан перечень поручений Президента РФ. В нем были установлены сроки подготовки современного справочника и разработки профстандартов в высокотехнологичных отраслях. На выполнение обеих задач было отведено около двух лет.

В 2011 г. Правительством РФ было учреждено Агентство стратегических инициатив (АСИ), приступившее к разработке дорожной карты «Создание Национальной системы квалификаций и компетенций». После этого был утвержден План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы. Экспертами Министерства труда был подготовлен и утвержден очередной макет профстандарта и разработаны норматив-

ные документы, методические рекомендации и т.д. Первые стандарты были приняты лишь 30.10.2013. Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [1] Правительству РФ было дано задание разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.

В 2015 году были внесены поправки в статью 15 Федерального закона от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления» в редакции Федерального закона от 29.12.2015 № 404-ФЗ [2].

В 2016 году были приняты:

- Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [3]. Закон вступил в силу с 1 января 2017 года;

- Федеральный закон от 03.07.2016 № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» [4];

- Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» [5].

По состоянию на август 2016 года Минтруд утвердил 8 профессиональных стандартов в сфере обращения с отходами производства и потребления, которые сейчас проходят актуализацию. Подготовлено к общественному обсуждению еще 13 профстандартов.

Начиная с 2014 года важнейшей задачей Национального объединения организаций операторов в области обращения с

отходами (РУСРЕЦИКЛИНГ) является участие в формировании кадровой инфраструктуры отрасли обращения с отходами. Речь идет о системе мер, реализация которых позволяет предприятиям, занятым в сфере обращения с отходами и других смежных отраслей экономики предъявлять свои требования к качеству профессиональной подготовки специалистов, осуществлять в условиях быстро меняющихся технологий регулярную подготовку сотрудников, применять для развития своего кадрового потенциала самые современные инструменты, в основе которых профессиональные стандарты как ядро формирования инфраструктуры.

В последнее время к числу ведущих направлений деятельности РУСРЕЦИКЛИНГА относится также удовлетворение растущей потребности компаний, занятых в сфере обращения с отходами в кадрах, способных работать в условиях курса на импортозамещение. Предприятиям все чаще нужны специалисты, которые, помимо знаний и опыта по основной специальности, обладали бы компетенциями, которые позволят им не только использовать новое оборудование и технологии, но и создавать их, а также уметь планировать и внедрять в производство результаты прикладных исследований, научных разработок.

Деятельность, связанная с формированием кадровой инфраструктуры в области обращения с отходами, нацелена на улучшение качества труда на предприятиях и организациях, что напрямую влияет на производительность труда, экономическую эффективность компаний, а самое главное – на

экологическую безопасность населения и снижение антропогенного воздействия на окружающую среду. Проекты РУСРЕЦИКЛИНГА в этой области направлены на создание и применение инструментов для оснащения компаний квалифицированными инженерными и рабочими кадрами, реализуются в сотрудничестве с РСПП, Минтруда России, Минприроды России и Минобрнауки России и включают:

- организацию разработки, внедрения и обновления профессиональных стандартов для наиболее востребованных и перспективных профессий в области обращения с отходами, в том числе по новым профессиям и специальностям, возникающим на предприятиях, участвующих в программе импортозамещения. К настоящему времени разработано 8 профессиональных стандартов, в которые вносятся изменения и которые проходят актуализацию, и подготовлено еще 14 профстандартов. В работе приняли участие специалисты порядка 60 предприятий сферы обращения с отходами;

- разработку программ дополнительного образования под трудовые функции профессиональных стандартов, в том числе цифровых курсов для самоподготовки и развития квалификаций работников, занятых в сфере обращения с отходами;

- создание инструментов для проверки соответствия сотрудников компаний квалификационным требованиям, которые задают профстандарты;

- организацию деятельности по независимой оценке и присвоению профессиональных квалификаций работников в тех областях профессиональ-

ной деятельности, которые регламентированы профстандартами;

- определение и мониторинг потребности отрасли обращения с отходами в квалифицированных кадрах направлениям подготовки в вузах;

- выявление потребности в дополнительном образовании инженерно-технических работников компаний, занятых в сфере обращения с отходами и организацию программ переподготовки по прямому заказу предприятий. К настоящему времени разработано или находятся в разработке 56 образовательных программ для кадрового переоснащения предприятий сферы обращения с отходами;

- экспертизу и мониторинг доработки Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по экологическим направлениям подготовки в соответствии с профстандартами;

- независимую профессиональную оценку образовательных программ вузов по подготовке специалистов для сферы обращения с отходами (профессионально-общественная аккредитация).

С 1 июля 2016 года с вопросами использования профессиональных стандартов столкнулись абсолютно все участники трудовых отношений. Вопрос развития кадрового потенциала и компетенции специалистов сегодня занимает важное место в государственной повестке дня.

В современных условиях жесткой конкуренции ценится работник, обладающий глубокими знаниями в сфере своей деятельности. Целеустремленный человек это хорошо понимает, но дополнительное

образование, в числе которого находятся и курсы повышения квалификации, некоторые получают по другим причинам.

Одна из целей профессиональных стандартов – это создание в стране возможности работнику подтвердить свою квалификацию в организациях, которые будут независимы от образования, то именно ее и планируется достичь при принятии этого закона. Общая логика законопроекта заключается в том, что порядок прохождения подобной независимой оценки будет добровольным для каждой стороны трудовых отношений: и для работника, и для работодателя. Даже если работодатель захочет работника отправить для прохождения такой оценки, работник должен будет дать свое согласие на это.

Оценка будет проводиться в компаниях, которые были на это аккредитованы, при этом они не должны заниматься образовательными услугами – это принципиальная позиция, в этом и заключается смысл слова «независимость». Порядок прохождения оценки квалификации, требования к центрам оценки будут определяться конкретным Советом по профессиональным квалификациям, в ведении которого находятся определенные профессиональные стандарты и квалификации. Поэтому порядок прохождения самой процедуры оценки для работника не будет ставиться в зависимость от того, в какой центр оценки он обратился: он будет един.

О преимуществах независимой оценки квалификации

Прежде всего – это возможность подтвердить свою квалификацию, что потенциально может помочь при трудо-

устройстве, дать возможность определить тарифный разряд именно в независимом центре оценки, а не в конкретной организации, возможность проверить достаточность своих знаний и умений и, пожалуй, получить рекомендации к их совершенствованию.

Для работодателя преимущества аналогичные – ему не надо будет при приеме на работу самостоятельно определять то, какому тарифному разряду соответствуют знания и умения соискателя, он сможет уже заранее понимать профессиональный уровень соискателя или проверить своих работников без запуска своей аттестационной или квалификационной комиссии. Если в целом, то с работодателя при использовании данной системы может быть снято бремя выращивания или привлечения своих экспертов, разработки внутренних систем оценки, а с работника – снят риск предвзятого отношения работодателя или некачественно разработанной системы оценки.

Если работодатель отправляет работника в ЦОК, то он обязан предоставить ему определенные гарантии, которые прописаны в Трудовом Кодексе в связи с принятием Федерального закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».

В ст. 187 Трудового кодекса РФ появились новые гарантии, связанные с прохождением независимой оценки. Во-первых, за работником на период ее прохождения сохраняется средний заработок. Во-вторых,



Рис.1. Отбор центров оценки квалификаций (ЦОК)

если ЦОК находится в другой местности, то работнику производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Оплату оценки также осуществляет работодатель.

Саму оценку будут производить центры оценки квалификаций (далее ЦОК). Проверяться при этом будет квалификация соискателя на требования, установленные законодательно или в профессиональном стандарте.

Компании, которые получают аккредитацию как центры оценки квалификации (ЦОК), будут заинтересованы в том, чтобы эту аккредитацию не потерять. Контроль будет осуществлять именно Комиссия по профессиональным квалификациям в сфере обращения с отходами производства и потребления, поэтому ЦОК такая «антирепутация» тоже ни к чему.

Сейчас система независимой оценки квалификации в

сфере обращения с отходами производства и потребления активно внедряется профильной Комиссией, и система выстроена очень жестко. Только после проверки всех поданных документов по результатам оценки конкретного соискателя Комиссия по профессиональным квалификациям в сфере обращения с отходами производства и потребления дает разрешение на выдачу документа, подтверждающего квалификацию. То есть в системе Комиссии сам Центр оценки квалификации не выдает такие свидетельства, их фактически выдает Комиссия по профессиональным квалификациям в сфере обращения с отходами производства и потребления.

Оценка будет проводиться в форме профессионального экзамена с применением оценочных средств, под которыми в законе понимается «комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессиональ-

ного экзамена. Порядок проведения профессионального экзамена еще будет дополнительно установлен Правительством РФ.

Нет сомнения, что не может существовать система лицензирования в сфере обращения с отходами, если, например, порядок допуска к работе не является обязательным для исполнения. Не может быть так, что для одной компании этот порядок обязателен, а для другой нет. Также нельзя допускать к работе специалиста в области обращения с отходами без соответствующего сертификата специалиста, независимо от того, в каком учреждении он работает.

В Трудовом кодексе установлено, что если законодательство предоставляет компенсации и льготы конкретным профессиям и специальностям, то профессии и специальности должны носить те названия и соответствовать тем требованиям, которые указаны в квалификационных справочниках или профстандартах.

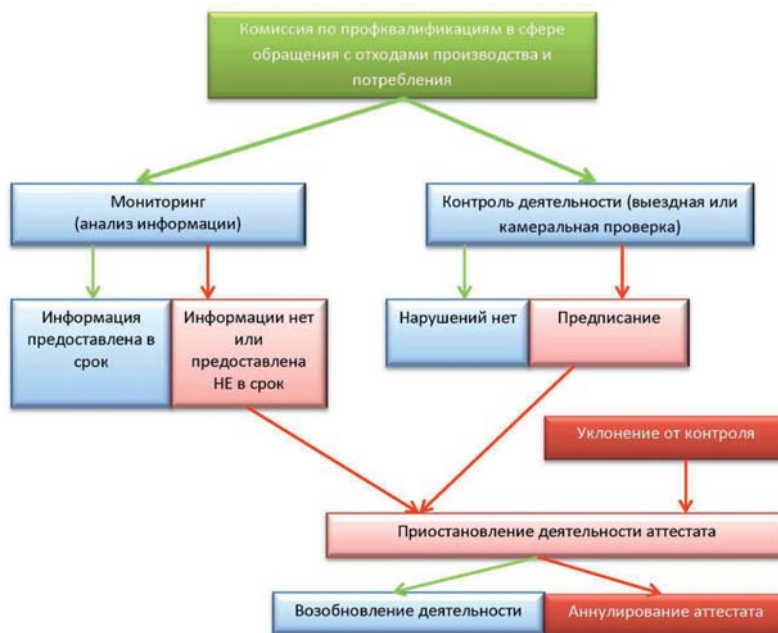


Рис.2. Мониторинг и контроль деятельности ЦОК

Для рынка труда важна модель профессионального образования, которая развивается под влиянием его запросов, сфокусирована на подготовке квалифицированных кадров.

Понимание взаимосвязи профессиональных, образовательных стандартов и соответствующей им системы оцени-

вания результатов обучения и квалификаций должно обеспечивать более точное восприятие взаимодействия между работодателем и системой профессионального образования в современных условиях.

На сегодняшний день система образования не готова к масштабным изменениям в

сфере обращения с отходами в связи с введением профстандартов. А ведь их применение стало обязательным. Получается, требования стандартов есть, а программ образования нет. В пример можно привести наш профессиональный стандарт «Работник по эксплуатации полигона твердых коммунальных



Рис. 3. Примерный алгоритм процедуры профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в сфере обращения с отходами производства и потребления

отходов». Требования к образованию специалиста – среднее профессиональное образование. Но такой программы образования в настоящее время нет. То есть сначала надо разработать образовательную программу под стандарты и только потом на ее основе можно готовить специалистов. Это займет не один год.

Взаимосвязь между профессиональными и образовательными стандартами гораздо сложнее по своей природе.

То, что система образования не готова к таким глобальным изменениям, говорят и представители самих образовательных организаций. Тем не менее, так как это входит в одну из государственных задач, она, конечно, будет реализовываться. Сейчас много обсуждений именно по этому вопросу проводят все заинтересованные органы и организации, разрабатывая механизмы внедрения

стандартов в систему образования и корректировку федеральных государственных образовательных стандартов.

Сейчас то, что написано в требованиях к образованию и обучению таких сотрудников, работодателям надо понимать просто как наличие у работника обязательно любого среднего профессионального образования. А решение о том, соответствует ли квалификация работника требованиям стандарта, в любом случае должно проверяться на основании того, владеет ли работник необходимым уровнем знаний и умений, прописанных в профессиональном стандарте. Поэтому работодателю, в первую очередь, нужно обращать внимание именно на это: есть ли у работника необходимые знания и умения для выполнения конкретной трудовой функции. И если сейчас работодатель такую проверку может прове-

сти только сам внутри своей компании, то через какое-то время на помощь ему придут независимые центры оценки квалификации, которые помогут профессионально оценить квалификацию работника.

Актуальность вопросов создания современной эффективной системы профессиональных квалификаций сегодня признается и во властных структурах, и в предпринимательском сообществе.

Таким образом, в ближайшей перспективе планируется осуществить весь комплекс мероприятий, в основе которых лежат разработки и внедрение профессиональных стандартов в деятельность компаний, занятых в сфере обращения с отходами, и тем самым сформировать полноценную инфраструктуру и устойчивый спрос со стороны бизнеса на использование этого инструмента развития кадрового потенциала.

#### *Список литературы*

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Федеральный закон от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления» в редакции Федерального закона от 29.12.2015 N 404-ФЗ.
3. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
4. Федеральный закон от 03.07.2016 № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».
5. Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».