

Прийнято Закон 2179-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій». Які зміни нас очікують?

17 червня 2022 р. набув чинності Закон України 2179-ІХ від 01.04.2022 (законопроект № 4147) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій», яким вносяться зміни до КЗпП, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про освіту» та Закону України «Про зайнятість населення».

Законом передбачено:

1) доповнення КЗпП статтю 4¹, яка формалізує терміни «Професія (вид занять)», «Трудова функція», «Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація)», «Часткова професійна кваліфікація», «Реєстр кваліфікацій».

2) інтеграцію часткових професійних кваліфікацій в трудове законодавство України (ст. 4¹, 2¹ КЗпП).

Часткова професійна кваліфікація – це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.

Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

3) утворення та ведення Реєстру кваліфікацій.

Реєстр кваліфікацій - це автоматизована система збирання, верифікації, оброблення, зберігання та захисту інформації про кваліфікації.

Реєстр кваліфікацій містить інформацію про професію (вид занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій.

Національне агентство кваліфікацій забезпечує відкритий доступ до Реєстру кваліфікацій всім заінтересованим особам.

Порядок ведення Реєстру кваліфікацій затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

4) введення в КЗпП (стаття 4²) терміну «Професійний стандарт».

Професійний стандарт - це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

5) окремі питання розроблення, затвердження та введення в дію професійних стандартів, зокрема:

- затвердження професійних стандартів виконується розробниками (ст. 4² КЗпП), що значно пришвидшує цей процес.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами.

Професійні стандарти затверджуються їх розробниками.

- обов'язковість погодження професійних стандартів з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

У разі, якщо розробником не є галузева рада з питань розроблення професійних стандартів, професійний стандарт затверджується після погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

- порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

6) пріоритетність професійного стандарту по відношенню до кваліфікаційної характеристики (ст. 96 КЗпП та ст. 6 Закону України «Про оплату праці»).

Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом **первинної профспілкової організації (профспілковим представником)**. За відсутності професійних стандартів таке віднесення може здійснюватися згідно з кваліфікаційними характеристиками.

Це має пришвидшити перехід від застарілих кваліфікаційних характеристик до сучасних професійних стандартів.

7) прийняття до уваги при укладенні трудового договору виду занять (професії), повної або часткової професійної кваліфікації, якою володіє особа.

Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної

кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Введення поняття «Часткова професійна кваліфікація» надає можливість особам, які не здобули повну професійну кваліфікацію, але мають певні компетентності та/або результати навчання, і, відповідно, можуть виконувати частину трудових функцій, визначених професійним стандартом, легально працювати та заробляти.

Крім того, це скоротить тривалість підготовки працівників, пришвидшить їх вихід на ринок праці, що є особливо актуальним в умовах війни, коли знищуються цілі підприємства, люди втрачають роботу, компанії перепрофільовують свою діяльність або втрачають кваліфікованих працівників з причини їх виїзду за кордон або внутрішнього переміщення. Також часткові професійні кваліфікації будуть особливо актуальними в період післявоєнної відбудови країни.

8) можливість досягнення результатів навчання та компетентностей, необхідних для присудження освітніх та/або присвоєння професійних та часткових професійних кваліфікацій шляхом здобуття формальної, неформальної чи інформальної освіти.

Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності.

Професійні та часткові професійні кваліфікації присвоюються/підтверджуються і визнаються суб'єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб'єктами освітньої діяльності.

Кваліфікаційні центри - це суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння/підтвердження відповідних професійних та часткових професійних кваліфікацій, визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах.

9) статус, склад, завдання, права галузевих рад з розроблення професійних стандартів (ст. 39¹ Закону України «Про освіту»).

Галузева рада з розроблення професійних стандартів є робочим органом, що утворюється за галузевою ознакою з метою розроблення професійних стандартів.

Склад галузевої ради з розроблення професійних стандартів формується та затверджується її засновником (засновниками).

До складу галузевої ради з розроблення професійних стандартів включаються представники: підприємств (роботодавців) відповідної галузі; репрезентативних на національному чи галузевому рівні об'єднань професійних спілок (за наявності).

До складу галузевої ради з розроблення професійних стандартів можуть також включатися представники: репрезентативних на національному чи галузевому рівні об'єднань організацій роботодавців; громадських об'єднань, основною метою діяльності яких відповідно до статуту є захист професійних інтересів, їх асоціацій; органів державної влади та/або органів місцевого самоврядування; закладів освіти тощо.

До завдань галузевої ради з розроблення професійних стандартів належать: організація, координація або безпосереднє розроблення професійних стандартів; участь у розробленні стандартів освіти; участь у розробленні стандартів та інструментів оцінювання кваліфікацій і результатів навчання; аналіз і прогнозування розвитку професійних та часткових професійних кваліфікацій на галузевому чи міжгалузевому ринку праці; проведення моніторингових досліджень та розроблення середньострокових прогнозів потреби певного виду економічної діяльності у кадрах в розрізі професійних та часткових професійних кваліфікацій.

Зазначені положення закону України 2179-ІХ від 01.04.2022 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» дозволяють вітчизняному ринку праці стати більш гнучким та динамічним, надають працівникам доступ до роботи за частковими кваліфікаціями, а роботодавцям спрощують питання комплектації штату працівників, що, в свою чергу, сприятиме зростанню рівня продуктивної зайнятості населення, стриманню масової трудової міграції і збереженню людського капіталу в Україні.

Відділ соціально-економічної роботи апарату ПМГУ