**Мнение Минтруда о независимой оценке квалификации как этапе аттестации**

**Независимая оценка квалификации** может быть одним из этапов аттестации работников, но её можно провести и без НОК, ведь организации сами определяют необходимость аттестации, ее цели и процедуру с целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе.

Также в ведомстве обратили внимание на то, что федеральными законами и принятыми в их исполнение нормативными правовыми актами в ряде сфер экономики, установлены обязательные требования к квалификации работников по определенному виду профессиональной деятельности и процедурам ее подтверждения. Указанные требования не подлежат отмене после 1 июля 2019 года.

# Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 сентября 2019 г. N 14-3/В-742 О направлении работников на независимую оценку квалификации

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 сентября 2019 г. N 14-3/В-742

Вопрос: В профессиональной среде бытует мнение, что в силу [ст. 11](http://base.garant.ru/71433946/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/#block_11) Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ с 1 июля 2019 года работодатели больше не могут самостоятельно проводить предусмотренную [статьей 81](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) ТК РФ аттестацию работников  и обязаны для этих целей направлять работников на независимую оценку квалификации. Соответствует ли данное утверждение действительности с учетом того, что по смыслу [статей 81](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) и [82](http://base.garant.ru/12125268/c0750873211da98ff5f0e973a879be11/#block_82) ТК РФ упомянутая в этих нормах аттестация работников проводится именно работодателем (ее порядок устанавливается локальными нормативными актами, а в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации), а [ст. 5](http://base.garant.ru/12125268/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/#block_5) ТК РФ устанавливает приоритет норм ТК РФ перед положениями иных федеральных законов?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел ваше письмо от 15 августа 2019 г. N 13/4067 по вопросу применения аттестации работников, предусмотренной [статьей 81](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом положений, предусмотренных [Федеральным законом](http://base.garant.ru/71433946/) от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" (далее - Федеральный закон N 238-ФЗ), и сообщает.

В соответствии с [Положением](http://base.garant.ru/70192438/742dc84561ef2c86a147c816b6d9e3c3/#block_1200) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](http://base.garant.ru/70192438/) Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение специалистов Департамента по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

С целью установления соответствия уровня квалификации работника выполняемой работе работодатель вправе проводить аттестацию работника на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе, проводимой в порядке, установленном в соответствии с законодательством.

В силу [статьи 81](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_81) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе подтверждается результатами аттестации, проводимой работодателем.

Согласно [части 2 статьи 81](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_8102) Кодекса порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Так, специальными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами установлена обязанность работодателя проводить аттестацию работников (например, в отношении государственных служащих, прокурорских работников, руководителей государственных федеральных унитарных предприятий, педагогических работников и т.д.).

Организации, на которые не распространяется действие законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих порядок аттестации отдельных категорий работников, самостоятельно, на уровне локальных нормативных актов, решают вопрос о процедуре проведения аттестации, цели и задачи, категории работников, в отношении которых может проводиться аттестация, сроки и порядок ее проведения, состав аттестационной комиссии, перечень документов, необходимых для проведения аттестации и др.

Аттестацию работников в организации должна осуществлять аттестационная комиссия. В соответствии с [частью третьей статьи 82](http://base.garant.ru/12125268/c0750873211da98ff5f0e973a879be11/#block_823) Кодекса при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с [пунктом 3 части первой статьи 81](http://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_8013) Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Порядок проведения процедуры описывается в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения профсоюза, в которых регламентируются такие вопросы проведения аттестации как: цели и задачи, категории работников, в отношении которых может проводиться аттестация, сроки и порядок ее проведения, состав аттестационной комиссии и др.

[Федеральный закон](http://base.garant.ru/71433946/) N 238-ФЗ устанавливает порядок подтверждения квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Независимая оценка квалификации является процедурой подтверждения соответствия квалификации работника (соискателя) положениям профессионального стандарта ([пункт 3 статьи 2](http://base.garant.ru/71433946/741609f9002bd54a24e5c49cb5af953b/#block_1007) Федерального закона N 238-ФЗ).

Наличие у работника профессиональных знаний и умений, необходимых для выполнения трудовой функции в соответствии с профессиональным стандартом, может быть определено в ходе независимой оценки квалификации.

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством наделен правом на направление работника на независимую оценку квалификации в целях определения соответствия квалификации работника положениям профессионального стандарта.

Таким образом, в порядок проведения процедуры аттестации может быть включено также положение о направлении работников на независимую оценку квалификации как один из этапов аттестации.

Обращаем внимание, что федеральными законами и принятыми в их исполнение нормативными правовыми актами в ряде сфер экономики, установлены обязательные требования к квалификации работников по определенному виду профессиональной деятельности и процедурам ее подтверждения. Указанные требования не подлежат отмене после 1 июля 2019 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор Департамента | М.С. Маслова |