

22.03.2023г.

19 листов

Ваш



3. Конятие и определение независимой оценки квалификации.
4. Проведение аттестации в соответствии с профессиональным стандартом.
5. Вывод.

Правовое заключение

составлено для Харламенкова Алексея Евгеньевича

28 февраля 2023 года

г. Москва

Содержание: определение профессионального стандарта.

1. Понятие и определение профессионального стандарта.
2. Понятие и определение аттестации.
3. Понятие и определение независимой оценки квалификации.
4. Проведение аттестации в соответствии с профессиональным стандартом.
5. Вывод.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, определяемая для выполнения определенных функций трудовой деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч.1,2 ст. 195.1 ТК РФ).

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информация о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров обеспечивается государством.

Профессиональный стандарт задает планы современных требований и ориентиры для выстраивания кадровой политики.

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (далее – постановления Правительства Российской Федерации № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложенной Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Проекты профессиональных стандартов могут быть рассмотрены и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленной порядке различными организациями.

Понятие и определение профессионального стандарта.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ч.1,2 ст. 195.1 ТК РФ).

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций знания и умения. Поддержание в актуализированном состоянии информации о востребованных и перспективных профессиях, современных требованиях к работникам и учет этих требований в системе подготовки кадров обеспечивается государством.

Профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики.

Разработка профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (далее - постановление Правительства Российской Федерации № 23) осуществляется с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Проекты профессиональных стандартов могут быть инициированы и внесены на рассмотрение в Минтруд России в установленном порядке различными организациями.

Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений либо соответствующих изменений в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений осуществляется в том же порядке, как разработка и утверждение в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации № 23.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты:

- в части требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 195.3 Трудового кодекса РФ);

- в части соответствия наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационных требований наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть 2 статьи 57 Трудового кодекса РФ).

Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В его основе лежит предложенное в ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ понимание квалификации как уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника. Эта конструкция в качестве методологической основы перешла в структуру описания профессионально-квалификационных требований и функционала должностей и профессий справочника профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт посвящен какой-либо должности или профессии и отражает профессионально-квалификационный рост — должностной или в рамках конкретной специальности.

Сборник профессиональных стандартов использует единую терминологию. Прежде всего, это понятия профессионального стандарта и

квалификации, содержащиеся в ТК и несколько иных, позволяющих реализовывать методическое единство инструментария.

Нужно учесть, что реестр профессиональных стандартов содержит не список названий должностей или профессий, а требования к той или иной сфере трудовой деятельности.

Структура профессионального стандарта регламентирована приказом Минтруда и отражает:

1. функционал, который может выполнять работник, занятый в той или иной сфере деятельности;
2. то, какую квалификацию он должен иметь;
3. требуемый уровень образования и опыт работы;
4. наименование должности, в рамках которой работник может выполнять данную трудовую деятельность.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в том числе при приеме работников на работу, в следующих случаях:

1. согласно части 2 статьи 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;

2. согласно статье 195.3 ТК РФ требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Утвержденные Минтрудом России профессиональные стандарты являются нормативными правовыми актами.

Согласно части первой статьи 195.3 Трудового Кодекса РФ, если Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Таким образом, только в части требований, установленных в Трудовом Кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными.

При применении вышеуказанного положения статьи 195.3 ТК РФ под иными нормативными правовыми актами имеются ввиду постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер. В этом случае, в части требований применяются данные нормативные правовые акты.

Основополагающими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации при применении профессиональных стандартов являются:

- статья 5 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и постановлениям Правительства РФ;

- статья 57 ТК РФ, предусматривающая, что если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- часть 1 статьи 195.3 ТК РФ, согласно которой профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями лишь в части требований к квалификации.

Профессиональные стандарты используются не только для определения критериев при отборе и найме сотрудников, для обучения и развития, планирования карьеры, но и для оценки уровня квалификации и аттестации.

Аттестующая организация – юридическое лицо, осуществляющее аттестацию в тех видах, в отношении которых данная аттестация проводится.

Аттестующая организация – юридическое лицо, осуществляющее услуги по аттестации и выполняющей необходимые измерения и оценки, оформление и подготовку отчетов об аттестации.

Аттестация должна проводиться в соответствии с утвержденными стандартами по профессиям (ст. 195.1 ТК РФ). В первую очередь это касается обязательной аттестации и профессий, к которым она применяется.

Применение при аттестации кандидатов профессионального стандарта не выдвигает самостоятельного требования о внесении изменений в существующий порядок аттестации, в том числе в том, что аттестация будет проводиться в целях подтверждения соответствия знаний кандидатов.

Процедура аттестации позволяет определить степень квалификации кандидата, его уровень знаний, умений и навыков.

Задачами аттестации выступают установление фактического уровня теоретических знаний, практических умений и навыков лиц, проходящих аттестацию.

Аттестация проводится на основании квалификационных требований. Аттестующие организации оценивают кандидатов, руководствуясь исключительно профессиональными стандартами.

На основании Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.04.2016 №14-01/03/2016-04/001/2016 «По вопросам применения профессиональных стандартов» следует, чтобы подтверждение соответствия фактического квалификационному

Понятие и определение аттестации.

Аттестация — определение квалификации, уровня знаний и умений лица, а также соответствия требованиям определенных стандартов.

Данное понятие аттестации подразумевает наличие субъектов, вступающих между собой в определенные отношения, среди которых, можно выделить аттестующую организацию в лице специализированного учреждения, осуществляющего аттестацию, и иных лиц, в отношении которых данная аттестация проводится.

Аттестующая организация – юридическое лицо, оказывающее услуги по аттестации и выполняющей необходимые измерения и оценки, оформление и подготовку отчета об аттестации.

Аттестация должна проводиться в соответствии с утвержденными стандартами по профессиям (ст. 195.1 ТК РФ). В первую очередь это касается обязательной аттестации и профессий, к которым она применяется.

Применение при аттестации кандидатов профессионального стандарта не выдвигает самостоятельного требования о внесении изменений в существующий порядок аттестации, основной смысл которых заключается в том, что аттестация будет проводиться с целью подтверждения соответствия знаний кандидатов.

Процедура аттестации позволяет определить степень квалификации кандидата, его уровень знаний, умений и навыков.

Задачами аттестации выступает установление фактического уровня теоретических знаний, практических умений и навыков лиц, проходящих аттестацию.

Аттестация проводится на основании квалификационных требований. Аттестующие организации оценивают кандидатов, руководствуясь исключительно профессиональными стандартами.

Из Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.04.2016 №14-0/10/В-2253 «По вопросам применения профессиональных стандартов» следует, чтобы подтвердить соответствие аттестуемого квалификации,

аттестацию необходимо производить в соответствии с требованиями и профстандарта.

В ряде случаев, аттестацию можно заменить проведением независимой оценки квалификации.

Аттестационные комиссии оценивают кандидатов, руководствуясь исключительно профессиональными стандартами.

Сведения о выданных свидетельствах об аттестации вносятся аттестующей организацией в реестр.

Квалификационная характеристика – это совокупность основных видов, навыков и умений, присущих и объединяемых, предъявляемых к различным специальностям.

Аттестация, или проверка уровня профессиональных знаний и навыков, квалификации, может служить основанием для присвоения лицу одной квалификационной категории.

Квалификационные категории должны соответствовать строгим определенным требованиям – профессиональным стандартам.

С помощью процедуры аттестации проводится комплексная оценка сильных и слабых сторон основанного, степени их соответствия требованиям профессионального стандарта.

Разработанные профессиональные стандарты предназначены для решения вопросов, связанных с обеспечением эффективной системы управления персоналом и качеством труда, регулированием трудовых отношений в организациях разных форм собственности.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт является системообразующим механизмом, который обеспечивает качество знаний, навыков и их компетенции в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов, создает объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определяет объем

Проведение аттестации в соответствии с профессиональным стандартом.

Аттестацию переводчиков на основе профессионального стандарта рекомендуется осуществлять с целью подтверждения соответствия знаний кандидата на основе оценки его профессиональной деятельности.

Аттестация позволяет учитывать не только требования профессионального стандарта, но и иные квалификационные характеристики.

Квалификационная характеристика - краткое изложение основных задач, навыков и умений, прав и обязанностей, предъявляемых к различным специальностям.

Аттестация, или проверка уровня профессиональных знаний и навыков, квалификации, может служить основанием для присвоения лицу новой квалификационной категории.

Квалификационные категории должны соответствовать строго определенным требованиям – профессиональным стандартам.

С помощью процедуры аттестации проводится специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон оцениваемого, степени их соответствия требованиям профессионального стандарта.

Разработанные профессиональные стандарты предназначены для решения вопросов, связанных с обеспечением эффективной системы управления персоналом и качеством труда, регулированием трудовых отношений в организациях разных форм собственности.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт является системообразующим механизмом, который повышает качество знаний кандидатов и их компетенции в соответствии с требованиями федеральных государственных стандартов, создает объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определяет объем

и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволяет объективно оценить уровень профессионализма кандидата.

При этом профессиональный стандарт должен выступать в качестве базы для оценки квалификаций и/или аттестации. Вместе с тем общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта кандидата должна быть создана с участием всех уровней и институтов системы общего образования.

Проведение аттестации по профессиональным стандартам позволяет значительно усовершенствовать систему подготовки специалистов.

Однако, аттестация может быть шире, чем требования профессиональных стандартов, в частности аттестация может определять соответствующие сферы деятельности.

Важным моментом при переходе на профессиональные стандарты, является переход к установлению определенного уровня квалификации. Поэтому Министерство труда представило профессиональные стандарты, где описан набор обобщенных трудовых функций, даны соответствующие расшифровки возможного наименования должностей, требования к квалификации, образованию, опыту работы, которые необходимы для выполнения определенной функции.

Обязательны профессиональные стандарты в двух случаях:

1. наименования 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 ч. 2 ст. 57 ТК РФ;
2. когда эти требования к квалификации работников установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ согласно ст. 195.3 ТК РФ. Разъяснено, что под иными нормативными актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы

федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают к выполняющим те или иные трудовые обязанности работникам специальные требования, носящие нормативный правовой характер.

В остальных случаях профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенной вида трудовой деятельности (далее – независимая оценка квалификации), – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – требования к квалификации), проведенная экспертом оценки квалификации в соответствии с Федеральным законом № 238-ФЗ от 03.07.2016 года.

Центр оценки квалификаций – юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации.

Участниками системы независимой оценки квалификации являются:

1) национальный совет – национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;

2) национальное агентство развития квалификаций – автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят Федеральные органы исполнительной власти, субъектские органы профессиональных компетенций в Российской Федерации, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы

Понятие и определение независимой оценки квалификации.

Независимая оценка квалификации является процедурой подтверждения соответствия квалификации работников положениям профессионального стандарта. Эту процедуру регулирует Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее - независимая оценка квалификации), - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом № 238-ФЗ от 03.07.2016 года.

Центр оценки квалификаций - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации.

Участниками системы независимой оценки квалификации являются:

1) национальный совет - национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;

2) национальное агентство развития квалификаций - автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы

исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации;

3) советы по профессиональным квалификациям - орган управления, наделенный в соответствии с настоящим Федеральным законом полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

4) центры оценки квалификаций - юридические лица, осуществляющие в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации;

5) работодатели;

6) соискатели;

7) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - уполномоченный орган исполнительной власти).

Согласно статье 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем

профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре.

По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

Соискатель, работодатель, иные физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям. Она проводится уполномоченными центрами оценки квалификаций.

Для определения соответствия квалификации лица, претендующего на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводится независимая оценка квалификации (п.

3, п. 7 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Порядок проведения независимой оценки квалификации установлен частью 2 статьи 1 Закона № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». При его применении следует учитывать исключения, предусмотренные в ч. 3, ч. 4 ст. 1, и ст. 11 указанного Закона.

Процедура проведения независимой оценки квалификации не отменяет независимую аттестацию.

Успешное прохождение независимой оценки квалификации позволяет аттестуемому лицу подтвердить свою квалификацию независимо от способа её получения, расширить возможности трудоустройства, получить допуск к определенным видам работ.

Независимость подтверждения компетенций обеспечивается за счет того, что работника оценивает не его работодатель, а специализированный центр – посредством профессионального экзамена.

Оценка квалификации работников проводится на соответствие профессиональным стандартам. Прежде чем начинать такую оценку, профстандарты в учреждении должны быть внедрены. Применяя некоторые стандарты, учреждение все же не должно направлять соответствующих специалистов в ЦОК.

Как следует из положений ч. 3 ст. 1 Закона № 238-ФЗ, квалификация должна подтверждаться в другом порядке, нежели путем профессионального экзамена в ЦОК, если в ТК РФ определены особенности регулирования труда той или иной категории работников (в том числе связанные с вредными и (или) опасными условиями труда).

В частности, в Трудовом кодексе упоминаются следующие категории специалистов, которые входят в штат многих государственных и муниципальных учреждений: педагогические работники (гл. 52 ТК РФ); научные работники, руководители научных организаций, их заместители (гл. 52.1 ТК РФ); спортсмены и тренеры (гл. 54.1 ТК РФ); медицинские работники (ст. 350 ТК РФ);

творческие работники средств массовой информации, театров, концертных и других театрально-зрелищных организаций (ст. 351 ТК РФ).

Компетенции этих работников должны проверяться на основании иных федеральных законов и нормативных правовых актов РФ.

Иными словами, в отношении многих работников, занятых в основной деятельности учреждений, нужно проводить существующие оценочные процедуры.

В большинстве случаев связь между профстандартами и оценкой квалификации будет такой. Основной персонал, который занят в профильной деятельности учреждения и в отношении которого введены обязательные для применения профстандарты, должен подтверждать свою квалификацию в специально установленном порядке. А административно-управленческий и вспомогательный персонал, в отношении которого действуют «рекомендательные» профстандарты, может проходить процедуру независимой оценки квалификации.

Профстандарты обязательны так же в случаях, когда есть прямое требование закона или локальных нормативных актов работодателя о том, что применение того или иного профессионального стандарта в рамках конкретной организации является обязательным.

По итогам проведения центром оценки квалификации независимой оценки квалификации при успешном прохождении профессионального экзамена кандидату выдается свидетельство о квалификации.

Вывод.

Программы обучения профессиональных переводчиков были разработаны в рамках принятого 14 января 2022 года №13н профессионального стандарта «Переводчик русского жестового языка», который вступил в силу 1 сентября 2022 года.

Принятие такого стандарта было нацелено на закрепление требований к занятию профессией в соответствии с образованием и квалификацией.

Основная цель вида профессиональной деятельности согласно профессиональному стандарту «Переводчик русского жестового языка», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.01.2022 № 13н - обеспечение качественного перевода с русского жестового языка на русский язык и с русского языка на русский жестовый язык в сфере устного использования государственного языка Российской Федерации.

Приказ Минтруда от 14.01.2022 № 13н «Об утверждении профессионального стандарта «Переводчик русского жестового языка», в котором прописаны требования к образованию и опыту работы, единая оценка квалификации, введение профессионального стандарта позволит сертифицировать переводчиков по единым правилам, также лица, решившие воспользоваться их услугами, могут быть уверены в профессионализме переводчиков.

Таким образом, проведение аттестации на основании профессионального стандарта «Переводчик русского жестового языка» предусматривает системное регулирование определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности.

При этом профессиональный стандарт выступает в качестве базы для оценки квалификаций и труда переводчика. Вместе с тем общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта переводчика должна быть создана с участием всех уровней и институтов системы образования.

ЦНИИ Русского жестового языка является разработчиком профессионального стандарта и имеет достаточную компетенцию для того,

чтобы оценивать соответствие кандидатов данному профессиональному стандарту.

Рабочие квалификации сотрудников должны соответствовать строго определенным требованиям – профессиональным стандартам. Получая образование, будущий профессионал должен обретать комплекс определенных компетенций, сочетание которых и образует упомянутый стандарт.

В результате проведения аттестации, проверки уровня профессиональных знаний и навыков квалификации аттестуемого лица, выдается сертификат об аттестации.

Требование к оформлению сертификата, выдаваемого лицу, прошедшему аттестации, не закреплены на законодательном уровне.

Соответственно, участники гражданского оборота вправе действовать по своему усмотрению во всех тех случаях, когда правила их поведения прямо не предписаны законом, сообразуясь при этом с требованиями добросовестности и разумности и не выходя за пределы осуществления гражданских прав (статья 9 Гражданского Кодекса РФ).

Поскольку действующее законодательство не содержит императивного запрета на проведение процедуры аттестации в соответствии с профессиональными стандартами и выдачу сертификатов о прохождении аттестации с формулировкой: «Аттестован(а) в соответствии с «Профессиональным стандартом», то значит такое положение вещей допустимо.



**ЮРИДИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ
«КОМЬЮНИТИ»**

Дни работы: ПН-ВС
Часы работы: с 10:00 до 20:00
ukcommunity@yandex.ru
8 (499) 391 87 60
WhatsApp - 8 (925) 708 53 65