

Таміла РАДЧЕНКО, експерт із трудового права та кадрового діловодства



ЯК ДІЯТИ, ЯКЩО ОСВІТНІЙ ФАХ ПРАЦІВНИКА НЕ ВІДПОВІДАЄ КВАЛІФІКАЦІЙНИМ ВИМОГАМ ДО ПОСАДИ?

Працівник працює на підприємстві більше року. Нещодавно з'ясувалося, що професія за освітою працівника не відповідає займаній посаді? Як бути в такому разі?

Кадрові рішення в цій ситуації залежатимуть від посади, яку обіймає працівник, та сфери його діяльності. Для багатьох посад установлено певний рівень (фах) освіти. Наприклад, на законодавчому рівні визначено, що педагогічні, медичні працівники та інші фахівці мають право обіймати ту чи іншу посаду лише за наявності диплома спеціаліста (бакалавра, магістра) та/або відповідного стажу роботи за фахом.

Якщо підприємство, про яке йдеться в запитанні, належить, наприклад, до галузі сільського господарства, то радимо скористатися Довідником кваліфікаційних характеристик (Випуск 2 «Сільське господарство та пов'язані з ним послуги»), затвердженим наказом Мінагрополітики від 07.07.04 р. № 212, та перевірити, чи є обмеження щодо конкретної посади (професії).

Однак звертаємо увагу на п. 11 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності»), затвердженого наказом Мінпраці та соцполітики від 29.12.04 р. № 336 (далі – Наказ № 336, Довідник № 336). Згідно із цим пунктом **особи, які не мають відповідної освіти або стажу роботи, установлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, можуть бути, як виняток, залишені на займаній посаді** або призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії (якщо інше не передбачено актами, що мають вищу юридичну силу).

До того ж, складаючи посадову інструкцію, слід керуватися Довідником № 336, водночас урахо-

вувати особливості діяльності підприємства. Тобто посадова інструкція не має містити всі пункти, передбачені цим Довідником, якщо це не передбачено на законодавчому рівні.

Щоб уникнути непорозумінь із працівником та контролерами, доречно під час розробки на підприємстві посадової інструкції для конкретної посади додати застереження, наприклад, такого змісту:

«Якщо освіта та/або стаж роботи особи не відповідають кваліфікаційним вимогам, передбаченим п. 3 цієї посадової інструкції, але особа має практичний досвід від двох років та успішно виконує в повному обсязі покладені на неї обов'язки, то вона, як виняток, може бути залишена на займаній посаді або призначена на відповідну посаду за рекомендацією атестаційної комісії».

У разі виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації (зокрема, якщо професія за освітою не відповідає займаній посаді) він може бути звільнений з ініціативи власника за п. 2 ст. 40 КЗпП.

Наприклад, згідно із ч. 7 ст. 8 Закону від 16.07.99 р. № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» головним бухгалтером підприємства, що становить суспільний інтерес, може бути призначена особа, яка, зокрема, має повну вищу економічну освіту, стаж роботи у сфері фінансів, бухгалтерського обліку та оподаткування не менше трьох років. Якщо головний бухгалтер підприємства, що становить суспільний інтерес, не відповідає цим критеріям, то він може бути звільнений з ініціативи власника за п. 2 ст. 40 КЗпП.