

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В РФ

М.А. КУЗЬМИНА, Ю.П. МИРОНОВА, С.Л. НАДИРЯН

*Кубанский государственный технологический университет,
350002, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2;
электронная почта: m.mironova.2014@mail.ru*

В статье рассматриваются пути повышения профессиональной квалификации работников в РФ. Сравниваются такие понятия, как профессиональная подготовка и переподготовка, а также подробно описаны статьи ТК РФ, в которых поясняются все права и обязанности трудящихся на АТП. В данный момент наиважнейшим документом, определяющим все права и обязанности работодателя и работников в сфере их профессиональной подготовки и переподготовки, является Трудовой кодекс. Все остальные соответствующие нормативные акты могут быть применены только с учетом норм действующего трудового законодательства, которое предписывает работодателю самому решать вопросы, касающиеся необходимости профессиональной подготовки и переподготовки своих работников.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, повышение уровня квалификации кадров, профсоюзы в АТП, обеспечение безопасных условий труда.

Формирование условий для повышения квалификации водителей и других работников транспортных организаций или предприятий — одно из требований, обеспечивающих безопасность дорожного движения. Позаботиться о квалификации работников пассажирских перевозчиков обязывают лицензионные условия, являющиеся необходимыми для осуществления деятельности в рамках закона.

Помимо этого, транспортные предприятия часто сталкиваются с нехваткой профессионально-подготовленных кадров [1,2]. В таких случаях обращаются к кадровым агентствам с заявкой найти работника с нужным уровнем профессиональной подготовки, либо сами отправляют своих работников на обучение и повышение уровня их профессиональной подготовки. Второй вариант более дорогостоящий и сложный, но более надежный, поскольку, как показала практика, обучить своих кадров намного эффективнее и выгоднее, чем затрачивать драгоценное время на подбор уже готовых квалифицированных специалистов. У многих транспортных организаций и перевозчиков причин больше чем достаточно для того, чтобы не

<http://ntk.kubstu.ru/file/1269>

откидывать решение кадрового вопроса в долгий ящик. Значит затраты, связанные с подготовкой и переподготовкой кадрового персонала, будут неизбежны.

В данный момент наиважнейшим документом, определяющим все права и обязанности работодателя и работников в сфере их профессиональной подготовки и переподготовки, является Трудовой кодекс. Все остальные соответствующие нормативные акты могут быть применены только с учетом норм действующего трудового законодательства, которое предписывает работодателю самому решать все вопросы, касающиеся необходимости профессиональной подготовки и переподготовки своих работников. В отношении повышения уровня профессиональной подготовки или квалификации работников у работодателя выбора нет — проводить он ее должен в обязательном порядке, если это является условием выполнения работниками своих должностных обязанностей. Каждый работник имеет право на все виды дополнительного образования, включая обучение новым для него профессиям и специальностям. Работодателю полностью предоставлено право проводить повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку сотрудников, обучение их другим профессиям как в организации, так и в образовательных учреждениях на условиях коллективного или трудового договора [3].

Работникам, которые направлены на профессиональную подготовку, работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставить гарантии, установленные данным трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором. Статьи 173, 174, 176 ТК РФ гарантируют сотрудникам, совмещающим работу с обучением, предоставление дополнительных так называемых «учебных» отпусков, которые могут быть как оплачиваемые, так и неоплачиваемые, и сокращенную рабочую неделю. Всем сотрудникам, обучающимся по заочной или вечерней форме обучения, за время их освобождения от работы должны выплачиваться пятьдесят процентов

среднего заработка, но и не ниже минимального размера оплаты труда. Данные гарантии установлены для работников, проходящих подготовку, независимо от того, есть у них профессиональное образование соответствующего уровня или нет. Самое главное, чтобы подготовка была предусмотрена соглашением об обучении или трудовым договором, заключенным между работодателем и сотрудником в письменной форме. В таком случае работодатель вправе предоставить все необходимые гарантии и компенсации своему работнику при его обучении в образовательных учреждениях независимо от того, имеют они государственную аккредитацию или не имеют.

Следует учесть, что подготовку и переподготовку водителей имеют право проводить только те образовательные учреждения, которые имеют лицензию на данный вид деятельности. Лицензирование образовательных учреждений, которые осуществляют подготовку и переподготовку водителей транспортных средств, производится в соответствии с Законом об образовании с целью государственного регулирования данного вида деятельности и повышения уровня профессиональной подготовки водителей.

Для сотрудника, отправленного на повышение квалификации с отрывом от работы в статье 187 ТК РФ предусмотрены аналогичные компенсации и гарантии. За данным сотрудником сохраняется место работы – его должность, и средняя заработная плата. Если повышение квалификации, подготовка и переподготовка происходит в другом месте, то сотруднику гарантируется выплата командировочных расходов в порядке, установленном локальным нормативным актом или коллективным договором [4].

Для того, чтобы не запутаться в компенсациях и гарантиях, а также в порядке учета данных расходов и их налогообложении, бухгалтер должен четко понимать, что представляет собой подготовкой, переподготовка и повышение квалификации работников.

Система дополнительного профессионального образования включает разные виды обучения, которые для каждой категории работников имеют свои особенности. Так, для специалистов Типовым положением об образовательном

учреждении предусмотрены три вида обучения: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка.

Профессиональная переподготовка специалистов — самостоятельный вид дополнительного профессионального образования. Она проводится с целью получения специалистами дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется по дополнительным профессиональным образовательным программам двух типов. Один из них обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида деятельности, другой — для получения дополнительной квалификации. Повышение квалификации специалистов проводится с целью обновления их теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и освоением современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации осуществляется по мере необходимости, а ее периодичность устанавливается работодателем. Повышение квалификации, в зависимости от продолжительности, может включать изучение конкретных вопросов определенной сферы деятельности (краткосрочное обучение) и углубленное изучение актуальных проблем профессиональной деятельности (длительное обучение). Стажировка специалистов может быть, как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов. Ее основная цель — формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также для изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Поэтому, когда планируется повысить сотрудника в должности, его часто направляют на стажировку.

Для получения права управления ТС других категорий водители проходят не подготовку, а переподготовку. Водители, впервые назначаемые для работы на автобусах и легковых транспортных средствах, обязаны пройти в автохозяйствах стажировку в установленном порядке [5].

Переподготовка водителей на право управления ТС различных категорий включает совершенствование знаний, навыков и умений в данной профессии, в том числе изучение новой автомобильной техники, технологии перевозок, передовых методов труда и правил дорожного движения. Такая комплексная переподготовка в отраслевом Положении именуется как повышение квалификации, поэтому эти два вида дополнительного обучения можно считать тождественными. Создание безопасных условий труда должно быть определяющим в любой сфере производственной деятельности человека. А уж тем более там, где работа связана с повышенным риском и опасностью для здоровья человека.

В нашей стране существует государственная Система стандартов безопасности труда, которая устанавливает общие требования безопасности работ (ГОСТ 12.3.017—85), проводящихся на предприятиях автомобильного транспорта, станциях технического обслуживания и специализированных центрах при всех видах ТО и текущего ремонта (ТР) легковых и грузовых автомобилей, тягачей, автобусов, прицепов и полуприцепов, предназначенных для эксплуатации на дорогах общего пользования нашей страны [5].

Прокуратура, госсанинспекция, гортехнадзор, пожарная инспекция и другие службы государственного контроля ведут наблюдение за обеспечением безопасных условий труда. Всю ответственность за выполнение надлежащего объема задач по созданию безопасных условий труда возлагают на руководителей автотранспортного предприятия в лице генерального директора и главного инженера.

Все люди, которые поступают на работу, проходят вводный инструктаж по технике безопасности и производственной санитарии, являющийся самым первым этапом обучения технике безопасности на данном предприятии. На

втором этапе обучения проводится инструктаж на рабочем месте, который проводится с целью усвоения рабочим безопасных приемов труда непосредственно по той специальности и на том рабочем месте, котором он должен будет работать. При выполнении работ с повышенной опасностью проводятся повторные инструктажи через определенный промежуток времени, но не реже одного раза в 3 месяца [6].

Дополнительный, так называемый «внеплановый» инструктаж проводится при нарушении работающими правил и инструкций по технике безопасности, технологической и производственной дисциплины, а еще при изменении технологического процесса, вида работ и типа обслуживаемых автомобилей. Все вышеперечисленные виды инструктажей записываются в специальные журналы, которые находятся на хранении у руководителей предприятия, цеха или производственного участка.

К производственному травматизму относятся ранения, увечья, ожоги, отравления и профессиональные заболевания, поражения электрическим током, связанные с выполнением своих должностных обязанностей.

Производственный травматизм возникает в первую очередь вследствие недостатков в организации труда, пренебрежения правилами безопасности и отсутствия должного контроля за их выполнением. Наиболее характерными причинами возникновения травматизма являются:

- отсутствие или проведенный в неполном объеме инструктаж работающего о правилах безопасности труда;
- неисправность оборудования, приспособлений и инструментов или его несоответствие условиям выполняемых работ;
- нарушение технического и технологического процессов;
- отсутствие предупреждающих, запрещающих надписей или ограждений;
- небрежное использование спецодежды;
- плохое освещение;
- очень слабый уровень технической культуры производства.

Государственный стандарт требует, чтобы процессы транспортного обслуживания и текущего ремонта были безопасными на стадиях:

- подготовки автомобилей к ТО и ТР;
- непосредственного выполнения работ;
- проверок и испытаний систем автомобилей;
- полной заправки автомобилей горюче-смазочными материалами и спец жидкостями;
- транспортирования и хранения автомобилей, деталей, агрегатов и материалов;
- обезвреживания и удаления отходов производства.

Безопасность производственной деятельности – это такое состояние производственных процессов, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью нанесения ущерба технологическому процессу, имуществу, здоровью работников и третьих лиц, окружающей среде.

Обеспечение безопасности труда как части безопасности производственной деятельности является важнейшей составной частью охраны труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бурмистров В.А., Скрыпников А.В. К вопросу разработки методики оценки и повышения профессионального мастерства водителей транспортных средств // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. С. 1-10.
2. М.С. Петрова, С.В. Петров, С.Н. Вольхин // Охрана труда на производстве и в учебном процессе, Москва 2006 . С. 14 -17.
3. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. Разработка системы показателей оценки уровня безопасности движения на автотранспортных предприятиях // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. 2014. № 1 (35). С. 12-15.
4. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. Направления повышения безопасности на предприятиях автомобильного транспорта // Наука. Техника. Технологии (политехнический вестник). 2013. № 4. С. 78-79.

5. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. Методические основы оценки эффективности системы управления безопасностью движения на автотранспортных предприятиях. Краснодар, 2015- 183 с.

6. Коновалова Т.В., Надирян С.Л., Недашковская А.О. Особенности системы транспортного обслуживания производственных предприятий в регионе // Наука. Техника. Технологии (политехнический вестник). 2015. № 3. С. 120-122.

REFERENCES

1. Burmistrov V.A., Skrypnikov A.V. K voprosu razrabotki metodiki otsenki i povysheniya professionalnogo masterstva voditeley transportnykh sredstv // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. – 2013. – № 6. S. 1-10.

2. M.S. Petrova, S.V. Petrov, S.N. Volkhin // Okhrana truda na proizvodstve i v uchebnom protsesse, Moskva 2006 . S. 14 -17.

3. Konovalova T.V., Nadiryan S.L. Razrabotka sistemy pokazateley otsenki urovnya bezopasnosti dvizheniya na avtotransportnykh predpriyatiyakh // Vestnik Sibirskoy gosudarstvennoy avtomobilno-dorozhnoy akademii. 2014. № 1 (35). S. 12-15.

4. Konovalova T.V., Nadiryan S.L. Napravleniya povysheniya bezopasnosti na predpriyatiyakh avtomobilnogo transporta // Nauka. Tekhnika. Tekhnologii (politekhnicheskiy vestnik). 2013. № 4. S. 78-79.

5. Konovalova T.V., Nadiryan S.L. Metodicheskie osnovy otsenki effektivnosti sistemy upravleniya bezopasnostyu dvizheniya na avtotransportnykh predpriyatiyakh. Krasnodar, 2015- 183 s.

6. Konovalova T.V., Nadiryan S.L., Nedashkovskaya A.O. Osobennosti sistemy transportnogo obsluzhivaniya proizvodstvennykh predpriyatij v regione // Nauka. Tekhnika. Tekhnologii (politekhnicheskiy vestnik). 2015. № 3. S. 120-122.

*WAYS OF INCREASE OF PROFESSIONAL QUALIFICATION
OF WORKERS IN RUSSIA*

M.A. KUZMINA, YU.P. MIRONOVA, S.L. NADIRYAN

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350002,
e-mail: m.mironova.2014@mail.ru*

The article discusses ways of improving professional qualifications of employees in the Russian Federation. Compares concepts such as vocational training and retraining, and described in detail the articles of the labour code, which clarifies all rights and responsibilities of workers in ATP. At the moment the most important document defining the rights and obligations of the employer and employees in the sphere of training and retraining is the Labour code. All other relevant regulations can only be applied with the applicable labour legislation that instructs the employer to decide all questions relating to the need for training and retraining their employees.

Key words: professional training, raising the skill level of workers, the trade unions in the ATP, ensuring safe working conditions.