

*Яковчик Н.С., д-р. с.-х. наук, д-р экон. наук, профессор,
Жибартович С.И., канд. юр. наук, доцент*

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАБОТНИКОВ АПК

Ключевые слова: профессиональное образование, непрерывное образование, наниматель, работник, квалифицированные кадры,

Аннотация. За последние годы в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в целом, и работников АПК, в частности, произошли положительные изменения в сфере труда под влиянием экономической реформы в общественной и государственной жизни. Значительно возросли роль и значение непрерывного профессионального образования.

Статья посвящена исследованию природы непрерывного профессионального образования работников АПК, его содержания и правовой сущности.

В процессе профессиональной деятельности специалист непрерывно пополняет собственный запас знаний и навыков, повышая тем самым свою квалификацию. Зачастую базовое профессиональное образование, приобретенное в начале трудовой биографии, остается единственной методической базой для дальнейшего самостоятельного совершенствования знаний. Такое положение ограничивает возможности профессионального развития и, безусловно, сказывается на общем уровне состояния отрасли.

В современном обществе условиях рыночной экономики и при наличии безработицы, работникам организаций любой формы собственности необходимо быть конкурентоспособными на рынке труда и, в этой связи, постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Современный наниматель, хозяйствующий субъект, отвечающий за конечный результат экономической деятельности, заинтересован в обеспечении своего производства квалифицированными кадрами, которые способны выполнять поставленные стратегические задачи. Именно наниматель определяет, работники какой профессии, специальности и квалификации ему необходимы. Социально-экономическая политика государства должна быть направлена на сочетание интересов этих субъектов трудовых отношений. Государство должно обеспечивать условия, при которых работники смогут совершенствовать профессиональные навыки, а наниматели – профессионально подготавливать работников с учётом специфики производства АПК.

Согласно Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов», принятой в 1975 г. и ратифицированной СССР в 1979 г., каждый член организации разрабатывает и совершенствует открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, профессиональной ориента-

ции и профессиональной подготовки, независимо от того, осуществляется ли эта деятельность в системе формального образования или вне ее; постепенно расширяет, приспособливает и гармонизирует свои системы профессиональной подготовки, с тем чтобы они отвечали потребностям молодых людей и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей их жизни, во всех секторах экономики, во всех отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности.

Важнейшей целью и одной из основных задач образования, в соответствии с законодательными актами, является непрерывность образования в течение всей жизни человека. Политика государства в области высшего и последилового профессионального образования основывается на принципах гласности, конкурентности при определении направлений повышения квалификации работников и переподготовки. В соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, исходя из законодательства Республики Беларусь, обеспечение равенства возможностей работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации является одним из принципов регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений. Права и обязанности работника и нанимателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации закреплены в различных актах законодательства.

В организации наниматель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд производства. Наниматель, испытывающий потребность в квалифицированных кадрах, проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их другим профессиям в организации, а в случае необходимости – в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования взрослых, на условиях и в порядке, определённых коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами. В отдельных случаях, предусмотренных законодательными актами, предусматривается обязанность нанимателя проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения последними определённых видов деятельности.

Профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающих навыков, необходимых для выполнения определённой работы или группы работ, она не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются нанимателем с учётом мнения представительного органа работников (профессионального союза). Учёт мнения профсоюза является проявлением одной из форм социального партнёрства. Учитывая это, следует отметить, что работники и наниматели имеют право определять формы профессиональной подготовки, а также перечень необходимых профессий и специальностей. Данное право работники реализуют через своих представителей.

Наниматель создаёт работникам, которые проходят профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым кодексом, иными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении нанимателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства (работы), за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата.

Работникам, которые направляются для повышения квалификации с отрывом от производства (работы) в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Профессиональная переподготовка как вид обучения означает, что работников, обладающих определёнными профессиональными навыками, обучают выполнению новых для них работ. Профессиональная переподготовка может быть обусловлена совершенствованием технологического процесса, внедрением новых технологий, оборудования и проч.

Целью профессиональной переподготовки специалистов, как вида профессионального образования, является получение ими дополнительных знаний, умений, навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учётом международных требований и стандартов.

Повышение квалификации, как вид профессионального образования, предполагает совершенствование навыков и умений выполнения определённой работы по профессии, специальности, по которым работает работник. Основной задачей повышения квалификации следует назвать удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но, как правило, не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодически прохождения специалистами повышения квалификации устанавливается нанимателем. Повышение квалификации проходит по следующим подвидам: краткосрочное тематическое обучение вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалиста; тематические семинары по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и иным проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации или учреждения; длительное обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Для отдельных специалистов устанавливаются другие организационные формы повышения квалификации, например, стажировка на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях, обучение в целевой аспирантуре, докторантуре. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов плана повышения квалификации и переподготовки.

Обучение работников посредством профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки является как обязанностью, так и правом нанимателя. При приёме служащего на работу (переводе его на другую

должность) нанимателем могут устанавливаться дополнительные требования к образованию, а также опыту и стажу работы в зависимости от вида экономической деятельности организации (структурного подразделения), особенностей организации труда, характера трудовой функции и иных факторов. В числе образовательных программ дополнительного образования взрослых содержатся и образовательные программы повышения квалификации, переподготовки рабочих (служащих).

Непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих осуществляется в случае необходимости данного обучения для собственных нужд организации в соответствии с коллективным договором, соглашением, трудовым договором, по заявкам других организаций на основе договоров.

Слушателям, успешно прошедшим итоговую аттестацию при повышении квалификации, переподготовке, профессиональной подготовке рабочих (служащих), присваивается квалификационный разряд (класс, категория) по избранной профессии (должности) и выдаётся свидетельство установленного образца, а по профессиям, связанным с ведением работ на потенциально опасных объектах, — и соответствующее удостоверение о допуске к работе на указанных объектах. Непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов осуществляется как на территории республики, так и за ее пределами в соответствии с законодательством иностранного государства, законодательством Республики Беларусь, в том числе международными договорами Республики Беларусь.

Дополнительное образование взрослых может осуществляться в академии последиplomного образования; институте повышения квалификации и переподготовки; институте развития образования; центре повышения квалификации руководящих работников и специалистов; центре подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих. Учреждения образования, иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, подлежат государственной аккредитации в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 820.

Образовательный процесс, связанный с повышением квалификации, переподготовкой и профессиональной подготовкой рабочих (служащих), осуществляется посредством теоретического и производственного обучения, в ходе которого слушатели овладевают теоретическими и практическими знаниями, необходимыми для формирования умений и навыков по профессии (должности), проходят текущую и итоговую аттестацию.

Финансирование расходов на непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов, а также непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих, направляемых коммерческими организациями, осуществляется за счёт собственных средств юридических и физических лиц и других источников, не запрещённых законодательством. В нормативных правовых актах главы государства отмечается, что подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководящих кадров государственных органов является важнейшим направлением в сфере государственного управления, кроме того, определены принципы формирования системы непрерывного образования руководящих кадров, лиц, включённых в резервы руководящих кадров, государственных служащих.

В нормах Трудового кодекса Республики Беларусь определено, что при организации труда работников наниматель обязан обеспечивать повышение квалифи-

кации или переподготовку работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. В соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором». В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, стажировка и переподготовка работников осуществляются в соответствующих учреждениях образования либо в организациях в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

В нормативных правовых актах Республики Беларусь закрепляется, что наниматели несут ответственность за уровень квалификации работников, с которыми они находятся в трудовых отношениях.

Список использованной литературы

1. Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 года // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. О некоторых вопросах направления работников для получения образования в учреждениях образования за счет средств юридических лиц: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2005 г. № 834 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

4. О некоторых мерах по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в сфере управления: Указ Президента Республики Беларусь от 2 июня 2009 г. № 275 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

5. Об утверждении Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

6. Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.