

# Закон України Про професійний розвиток працівників

Цей Закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників.

## **Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ** **Стаття 1. Визначення основних термінів**

1. У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

атестація працівників - процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня;

неформальне професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання;

підтвердження кваліфікації працівників - процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації;

працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

професійне навчання працівників - процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва;

роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

формальне професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами

якого видається документ про освіту встановленого зразка.

## **Стаття 2. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників**

1. Метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

2. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами:

доступності професійного розвитку працівникам;

вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи;

додержання інтересів роботодавця та працівника;

безперервності процесу професійного розвитку працівників.

## **Стаття 3. Управління у сфері професійного розвитку працівників**

1. Державне управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень.

2. Безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації.

## **Стаття 4. Діяльність роботодавців у сфері професійного розвитку працівників**

1. Основними напрямками діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників є:

розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників;

визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників;

розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників;

організація професійного навчання працівників;

добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця;

ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання;

стимулювання професійного зростання працівників;

забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років;

визначення періодичності атестації працівників та організація її проведення;

проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників.

## **Стаття 5. Участь професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні професійного розвитку працівників**

1. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання:

беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, здійсненні заходів, передбачених колективними договорами і угодами;

здійснюють громадський контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників;

спільно з органами державної влади беруть участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців.

## **Розділ II. ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ** **Стаття 6. Організація професійного навчання працівників**

1. Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства.

2. Професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях.

3. Роботодавець може утворити окремий підрозділ з питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців.

4. Професійне навчання працівників організовується в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення, за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, іншими заінтересованими центральними органами виконавчої влади, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

5. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників.

6. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, - перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах.

За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка.

7. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

## **Стаття 7. Форми професійного навчання працівників**

1. Професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

2. Професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується шляхом:

курсowego навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних класах (лабораторіях);

індивідуального навчання, що передбачає навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників - інструкторів виробничого навчання.

### **Стаття 8. Навчальні плани і програми професійного навчання працівників**

1. Професійне навчання працівників робітничим професіям здійснюється за навчальними планами і програмами, розробленими професійно-технічними навчальними закладами або підприємствами, установами, організаціями на підставі типових навчальних планів і програм.

2. У разі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників для виконання робіт з підвищеною небезпекою кількість годин для вивчення предмета "Охорона праці" визначається з урахуванням специфіки професії, умов праці та строку навчання, але не менш як кількість, що передбачена типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

### **Стаття 9. Кадрове забезпечення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця**

1. Професійне навчання працівників безпосередньо у роботодавця здійснюють викладачі, майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, які залучаються на умовах договору з надання освітніх послуг.

2. Викладачі, які залучаються до здійснення професійного навчання безпосередньо у роботодавця, повинні мати повну вищу освіту за відповідним напрямом і стаж роботи за відповідною спеціальністю не менш як три роки.

Майстри виробничого навчання повинні мати вищу освіту та стаж роботи за відповідною спеціальністю не менш як три роки.

Інструктори виробничого навчання із складу кваліфікованих робітників повинні мати стаж роботи за професією не менш як три роки та рівень кваліфікації (розряд, клас, категорію) не нижчий, ніж передбачено навчальними планами і програмами, за якими здійснюється навчання робітників.

### **Стаття 10. Оплата праці осіб, які здійснюють професійне навчання працівників**

1. Розмір оплати праці осіб, які залучаються до здійснення професійного навчання працівників, визначається у договорі про надання освітніх послуг і не може бути меншим, ніж розмір ставок погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять.

2. Інструктори виробничого навчання можуть бути звільнені від виконання основної роботи із збереженням за ними середньої заробітної плати та місця роботи (посади) у разі проведення занять з робітниками-учнями у групах у складі п'яти і більше осіб.

### **Розділ III. АТЕСТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ** **Стаття 11. Атестація працівників**

1. Роботодавці можуть проводити атестацію працівників.

2. Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором.

На підприємствах, в установах та організаціях, у яких не укладаються колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, строки та графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

3. Атестація працівників проводиться не частіше ніж один раз на три роки.

4. Атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення.

5. Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника виборного органу первинної профспілкової організації.

6. Безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації, не може бути членом атестаційної комісії.

7. Атестація працівника проводиться тільки в його присутності.

8. На кожного працівника, який підлягає атестації, безпосередній керівник складає характеристику, що подається атестаційній комісії після ознайомлення з нею працівника, але не пізніше ніж за тиждень до атестації.

9. Не допускається проведення оцінки професійного рівня та кваліфікації працівника за ознаками, що безпосередньо не пов'язані з виконуваною роботою.

10. Рішення атестаційної комісії приймається відкритим голосуванням простою більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії.

11. Засідання атестаційної комісії вважається правоможним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її складу.

12. Рішення атестаційної комісії доводиться до відома працівника та роботодавця протягом трьох днів після його прийняття.

## **Стаття 12. Категорії працівників, які не підлягають атестації**

1. Атестації не підлягають:

працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;

вагітні жінки;

особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю з дитинства;

одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;

неповнолітні;

особи, які працюють за сумісництвом.

Законом чи колективним договором можуть установлюватися інші категорії працівників, які не підлягають атестації.

## **Стаття 13. Результати атестації**

1. Атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі.

2. У разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

3. У разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню, або направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

У разі відмови працівника від переведення на іншу посаду чи роботу, що відповідає його кваліфікаційному рівню, або від професійного навчання за рахунок коштів роботодавця роботодавець за результатами атестації має право звільнити працівника відповідно до Кодексу законів про працю України.

4. Результати атестації можуть бути оскаржені працівником у порядку, встановленому законодавством.

#### **Стаття 14. Організація підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників**

1. Для організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників у складі державної служби зайнятості створюються центри визнання результатів неформального професійного навчання.

2. Центри визнання результатів неформального професійного навчання забезпечують організацію підтвердження професійної кваліфікації працівника за результатами неформального професійного навчання. Для цього центри визнання результатів неформального професійного навчання залучають навчальні заклади державної служби зайнятості, інші професійно-технічні навчальні заклади, підприємства, організації, установи, які мають ліцензію на право здійснення освітньої діяльності за визначеними професіями. Результати неформального професійного навчання підтверджуються документом встановленого зразка про присвоєння або підвищення робітничої кваліфікації.

3. Центри визнання результатів неформального професійного навчання мають право у разі необхідності отримувати від заінтересованих юридичних та фізичних осіб відомості про професійний досвід працівників.

4. Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників визначається Кабінетом Міністрів України.

#### **Розділ IV. ФІНАНСУВАННЯ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ** **Стаття 15. Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників**

1. Фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел.

2. Професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб.

#### **Розділ V. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

1-1. Положення цього Закону не поширюються на проведення атестації прокурорів, що здійснюється відповідно до розділу II "Прикінцеві і перехідні положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури".



2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк після набрання чинності цим Законом:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів України у відповідність із цим Законом;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади своїх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України

В.ЯНУКОВИЧ

м. Київ

12 січня 2012 року

№ 4312-VI

Закон чинний. Актуальність перевірено 10.02.2021