

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій

Верховна Рада України п о с т а н о в л я є:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

1) доповнити статтею 4¹ такого змісту:

“Стаття 4¹. Вид занять (професія), кваліфікація, класифікатор професій.

Вид занять (професія) – трудова діяльність особи, яка вимагає певного рівня освіти чи підготовки та може складатись з кваліфікацій.

Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – визнана суб’єктом, уповноваженим на оцінювання і визнання результатів навчання осіб та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дозволяють виконувати трудові функції.

Часткова професійна кваліфікація – кваліфікація, яка свідчить про здобуття особою частини компетентностей та/або результатів навчання, які визначені відповідним освітнім та/або професійним стандартом.

Наявність у особи повної професійної кваліфікації дозволяє їй виконувати повний набір трудових функцій в межах такої кваліфікації, одного або декількох видів занять (професій).

Наявність у особи часткової професійної кваліфікації надає їй право виконувати трудові функції лише визначеної частини кваліфікації.

Перелік робіт, які не потребують наявності у особи повних або часткових професійних кваліфікацій, встановлюється Національним агентством кваліфікацій.

Реєстр видів занять (професій) та кваліфікацій складається з видів занять (професій), які формуються з професійних кваліфікацій.

Порядок ведення Реєстру видів занять (професій) та кваліфікацій затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення за поданням Національного агентства кваліфікацій;

2) доповнити статтею 4² такого змісту:

Стаття 4² Професійні стандарти

Професійний стандарт - це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами.

Професійні стандарти затверджуються їх розробниками.

У разі коли розробниками не є галузеві об'єднання роботодавців - члени Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, у яких створено галузеві ради з питань розроблення професійних стандартів (до складу яких обов'язково входять представники професійних спілок, Національного агентства кваліфікацій), затвердження професійного стандарту відбувається після погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.;

3) статтю 21 викласти в такій редакції:

Стаття 21. Трудовий договір

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. При цьому враховується наявна у особи повна або часткова професійна кваліфікація.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

При укладенні трудового договору до уваги береться вид занять (професія), повна або часткова професійна кваліфікація, якою володіє особа. За бажанням сторін вимоги до робіт, кваліфікації або виконання дорученої роботи без вимог до кваліфікації можуть встановлюватись у трудовому договорі.

4) статтю 96 викласти в такій редакції:

“Стаття 96. Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. За відсутності професійних стандартів тарифна система може включати кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може включати кваліфікаційні характеристики.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.”;

2. У Законі України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами):

1) статтю 6 викласти в такій редакції:

“Стаття 6. Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. За відсутності професійних стандартів тарифна система може включати кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). За відсутності професійних стандартів таке віднесення може включати кваліфікаційні характеристики.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.”

3. У Законі України «Про освіту» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380):

1) статтю 34 викласти в такій редакції:

Стаття 34. Кваліфікації

1. Кваліфікації за обсягом класифікуються на повні та часткові, за змістом - на освітні та професійні.

2. Кваліфікація вважається повною в разі здобуття особою повного переліку компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

3. Кваліфікація вважається частковою в разі здобуття особою частини компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

4. У цьому Законі, якщо не зазначено інше, під терміном "кваліфікація" розуміється повна кваліфікація.

5. Освітня кваліфікація - це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей).

6. Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) – визнана суб'єктом, уповноваженим на оцінювання і визнання результатів навчання осіб та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дозволяють виконувати трудові функції.

7. Часткова професійна кваліфікація – кваліфікація, яка свідчить про здобуття особою частини компетентностей та/або результатів навчання, які визначені відповідним освітнім та/або професійним стандартом.

8. Результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій (повних та часткових), можуть досягатися та здобуватися у системі формальної, неформальної чи інформальної освіти.

9. Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності.

Професійні кваліфікації (повні та часткові) присвоюються, визнаються і підтверджуються суб'єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб'єктами освітньої діяльності.

10. Кваліфікаційні центри - це суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій (повних та часткових).

11. Процедури присудження (присвоєння), підтвердження кваліфікацій, а також порядок утворення та діяльності і правовий статус суб'єктів, що здійснюють діяльність з оцінювання і визнання освітніх та/або професійних кваліфікацій (повних та часткових), визначаються спеціальними законами та іншими нормативно-правовими актами.

2) статтю 38 викласти в такій редакції:

Стаття 38. Національне агентство кваліфікацій

1. Національне агентство кваліфікацій є постійно діючим колегіальним органом, що здійснює функції у сфері кваліфікацій, визначені цим Законом та іншими актами законодавства.

Національне агентство кваліфікацій формується на паритетних засадах з представників центральних органів виконавчої влади у сфері освіти і науки, соціальної політики, економічного розвитку, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок.

Під паритетними засадами в цій статті розуміється таке формування складу Національного агентства кваліфікацій, при якому представники спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок мають рівне представництво та складають половину від загального складу Національного агентства кваліфікацій.

2. Національне агентство кваліфікацій:

бере участь у розробленні нормативно-правових актів у сфері кваліфікацій;

здійснює міжнародне співробітництво у сфері кваліфікацій, у тому числі з метою гармонізації Національної рамки кваліфікацій з аналогічними міжнародними документами;

бере участь у прогнозуванні потреб ринку праці у кваліфікаціях;

здійснює супровід інформаційного забезпечення Національної системи кваліфікацій;

створює і веде Реєстр видів занять (професій) та кваліфікацій;

готує проєкт порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів і подає його на затвердження Кабінету Міністрів України;

реєструє професійні стандарти та забезпечує відкритий доступ до стандартів;

здійснює інформаційно-аналітичне забезпечення розроблення професійних стандартів;

бере участь у розробленні стандартів освіти та професійних стандартів;

здійснює акредитацію кваліфікаційних центрів;

розробляє критерії та процедури визнання професійних кваліфікацій (повних та часткових), здобутих в інших країнах;

готує проєкт порядку присвоєння професійних кваліфікацій (повних та часткових), визнання результатів неформального та інформального навчання і подає його на затвердження центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення;

взаємодіє з органами та установами забезпечення якості освіти;

здійснює інші повноваження, передбачені цим Законом та іншими актами законодавства.

3. Національне агентство кваліфікацій є юридичною особою публічного права, що утворюється Кабінетом Міністрів України та діє на основі статуту, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

4. Для забезпечення діяльності Національного агентства кваліфікацій утворюється секретаріат.

Члени Національного агентства кваліфікацій здійснюють свої повноваження як на постійній основі, так і на громадських засадах.

Голова Національного агентства кваліфікацій та його заступники працюють на постійній основі.

Голова Національного агентства кваліфікацій, його заступники, члени Національного агентства кваліфікацій, які здійснюють свої повноваження на постійній основі, та працівники секретаріату не є державними службовцями.

3) доповнити статтею 39¹ такого змісту:

Стаття 39¹. Галузеві ради з розроблення професійних стандартів

1. Галузева рада з розроблення професійних стандартів - робочий орган, який утворюється за галузевою ознакою з метою розроблення професійних стандартів.

2. Склад галузевої ради з розроблення професійних стандартів формується та затверджується її засновником (засновниками).

До складу галузових рад з розроблення професійних стандартів входять:

представники підприємств (роботодавців) відповідної галузі;

представники репрезентативних на національному чи галузевому рівнях об'єднань професійних спілок (за наявності).

До складу галузових рад з розроблення професійних стандартів можуть входити також:

представники репрезентативних на національному чи галузевому рівні об'єднань організацій роботодавців;

представники громадських об'єднань, основною статутною метою яких є захист професійних інтересів, їхніх асоціацій;

представники органів державної влади та/або місцевого самоврядування;

представники закладів освіти тощо.

3. Галузева рада з розроблення професійних стандартів може здійснювати свою діяльність зі статусом юридичної особи або без такого.

4. Завданнями галузевих рад з розроблення професійних стандартів є:

організація, координація або безпосереднє розроблення професійних стандартів;

участь у розробленні стандартів освіти;

участь у розробленні стандартів та інструментів оцінювання кваліфікацій і результатів навчання;

аналіз і прогнозування розвитку професійних кваліфікацій (повних та часткових) на галузевому чи міжгалузевому ринку праці;

проведення моніторингових досліджень та розроблення середньострокових прогнозів потреби певного виду економічної діяльності у кадрах в розрізі професійних кваліфікацій (повних та часткових).

5. Галузеві ради з розроблення професійних стандартів мають право:

створювати кваліфікаційні центри;

брати участь у розробленні стандартів освіти;

ініціювати обґрунтовані зміни до професійних стандартів та стандартів освіти;

взаємодіяти з закладами освіти, іншими суб'єктами освітньої діяльності у питаннях освітніх та професійних кваліфікацій (повних та часткових);

брати участь у формуванні освітніх програм або проводити їх незалежну експертизу.

6. Фінансування діяльності галузевих з розроблення професійних стандартів здійснюється їх засновниками та з інших джерел, не заборонених законом.

4) абзац другий підпункту 3) пункту 6 Розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» виключити.

4. У Законі України «Про зайнятість населення» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст.243):

1) пункт 6 частини другої статті 22 виключити;

- 2) частину шосту статті 34 виключити;
- 3) частину п'яту статті 35 виключити.

II. Прикінцеві положення

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

2. До приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом вони застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

3. Кабінету Міністрів України протягом одного місяця з дня набрання чинності цим Законом:

прийняти нормативно-правові акти, необхідні для реалізації цього Закону;
привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова Верховної Ради
України**

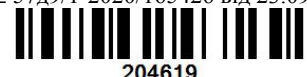
Д.О. Разумков



СЕДО ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Коваль Ольга Володимирівна
Сертифікат: 58E2D9E7F900307B04000000E2C32F00EE858700
Дійсний до: 18.08.2022 0:00:00

Апарат Верховної Ради України
№ 57д9/1-2020/165426 від 23.09.2020



204619