

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ВИМОГ ТА СТАНДАРТІВ ДО ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

В.С. Іваненко, здобувачка вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

Н.М. Пряслова, здобувачка вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет, Україна

Науковий керівник: **В.М. Курепін**, доцент кафедри методики

професійного навчання, канд.екон.наук.

Миколаївський національний аграрний університет, Україна

Економічні і соціальні передумови підвищення ефективності праці на підприємствах аграрного профілю є умовами які удосконалюють системи й методи керівництва, зокрема управлінням персоналом. Кваліфікаційні характеристики фахівців з безпеки повинні повністю використовувати професійний та творчий потенціал працівників та відповідати сучасним вимогам й підвищувати рівень організації праці і виробництва.

Economic and social prerequisites for increasing labor efficiency at agrarian enterprise there are conditions that improve management systems and methods, in particular, personnel management. The qualification characteristics of security specialists must fully utilize the professional and creative potential of employees and meet modern requirements and raise the level of labor and production organization.

На практиці завжди виникає питання щодо застосування кваліфікаційних характеристик посад фахівців, які здійснюють роботи в галузі охорони праці. Якими документами користуватися при розробці посадових інструкцій фахівців з охорони праці, який нормативно-правовий акт вважати найголовнішим? До посад фахівців в галузі охорони праці застосовують і професійний стандарт, і кваліфікаційний довідник, є випадки при яких застосування таких документів не обов'язкове.

Справа в тому, що аналогічні посади містять різні вимоги до кваліфікації фахівців, різні вимоги містять і професійний стандарт, і кваліфікаційний довідник [1]. Стає питання, якими документами повинен користуватися роботодавець? Відразу скажемо, ці обидва документи не виключають, а додають один одного. У кваліфікаційних характеристиках подано загальні вимоги, а професійний стандарт містить кваліфікаційні вимоги з розбивкою за трудовими функціями фахівця в галузі охорони праці.

Кваліфікаційні характеристики, це документ який містить кваліфікаційні характеристики керівника служби охорони праці та спеціаліста з охорони праці. Нагадаємо, кваліфікаційні характеристики покликані сприяти правильному

підбору та розстановці кадрів, підвищенню їх кваліфікації, раціональному поділу праці, створенню дієвого механізму розмежування функцій, повноважень та відповідальності працівників, а також встановленню єдиних підходів при визначенні їх посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог. Вони для вирішення питань, пов'язаних із регулюванням трудових відносин, забезпеченням ефективної системи управління персоналом [2] щодо здійснення роботи в галузі охорони праці на об'єктах господарювання, в організаціях будь-яких організаційно-правових форм та форм власності. Кваліфікаційні характеристики можуть бути застосовані як нормативні документи, бути основою для розробки посадових інструкцій, що містять конкретний перелік посадових обов'язків персоналу з урахуванням особливостей діяльності підприємства, а також їх прав та відповідальності.

Професійний стандарт, це характеристика кваліфікації, яка потрібна працівникові для здійснення певного виду професійної діяльності. Вони розробляються та застосовуються відповідно до Кодексу Законів про працю [3]. У них зазначені особливості застосування професійних вимог, обов'язкових для застосування державними або регіональними/місцевими установами.

Відповідно до стандартів роботодавці зобов'язані застосовувати вимоги до кваліфікації, необхідної працівникові для виконання певної трудової діяльності, якщо такі вимоги встановлені нормативно-правовими актами. Зокрема, коли виконання роботи передбачає компенсації, пільги чи обмеження, встановлені законодавством України.

Такі стандарти не є обов'язковими [4]. Вони носять комплексний характер і розкривають необхідні виконання працівником трудових функцій знання і вміння. В такому разі роботодавець може їх використовувати як орієнтир [5]. Стандарти допомагають зрозуміти, які знання, уміння, професійні навички та досвід необхідне для виконання певного виду роботи, тому можуть бути використані при розробці посадових інструкцій.

При різноплановості кваліфікаційного довідника й професійного стандарту, коли аналогічні посади містять різні вимоги до кваліфікації роботодавець самостійно визначає, який нормативно-правовий акт використовуватиме [6],

якщо державними законами та іншими нормативно-правовими актами України це непередбачено.

Отже, кваліфікаційні характеристики містять вимоги до посад керівників та спеціалістів, які здійснюють роботи в галузі охорони праці, стандарти - кваліфікаційні вимоги з розбивкою за трудовими функціями спеціаліста в галузі охорони праці і опис трудових дій, необхідних умінь і знань стосовно конкретних трудових функцій. Таким чином обсяг професійного стандарту набагато більший, ніж кваліфікаційні характеристики посад керівників та спеціалістів, які здійснюють роботи в галузі охорони праці.

Список використаних джерел

1. Іваненко В. С. Державна політика щодо кадрового забезпечення агропромислового комплексу: пріоритети та напрями // Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України : тези доповідей III міжнародної наук.-практ. онлайн-конференції, м. Київ, 13 жовтня 2021 року / редкол. О.С. Волошкіна та ін. Київ : ІТТА, 2021. С. 1076-1081. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10108>.
2. Курепін В. М. Особливості системи управління охороною праці в аграрних підприємствах: економічні аспекти розвитку. Modern Economics. 2021. № 29(2021). С. 107-114.. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10386>.
3. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9822>.
4. Іваненко В. С., Курепін В. М. Фактори дотримання кадрової безпеки підприємств аграрного профілю // Наукові та освітні трансформації в сучасному світі : матеріали Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції, м. Чернігів, 15 липня 2021р. – Чернігів : Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій, 2021. С. 91-93. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9848>.
5. Курепін В. М. Особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах. Modern Economics. 2022. № 32(2022). С. 54-61.. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11742>.
6. Лотарева Д. В. Основні вимоги до побудови і функціонування системи управління охороною праці на підприємстві // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 86-90. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12475>.