Спрашивали? Отвечаем!

**Работодатель не повышает разряд, аргументируя отсутствием определенного стажа и ссылаясь на внутренний локальный акт. Правомерны ли действия работодателя?**

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право, в том числе, принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

В силу п. п. 1, 2 ч. 10, ч. 11 ст. 60 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" документ о квалификации подтверждает повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке), получение квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение (при наличии) квалификационного разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам дополнительного профессионального образования или профессионального обучения, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Процедура повышения разряда работникам и порядок оформления соответствующих документов может быть разработана работодателем и закреплена в соответствующих локальных нормативных актах.

В локальном нормативном акте работодатель вправе предусмотреть, что оценка знаний работников осуществляется в соответствии с документом о квалификации и (или) квалификационной комиссией, на основе заключения которой администрация предприятия по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом утверждает наименование профессии и квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационного справочником, оформляя это соответствующими документами (приказом, распоряжением, приемной или переводной запиской и др.), при этом имеет право закрепить обязанность работника фактически отрабатывать то или иное время по направлению деятельности, в конкретной должности, в своей организации и так далее.

В ситуации, изложенной в вопросе, работодатель предусмотрел обязанность работника отработать установленное время для повышения квалификационного класса, что не является нарушением, поскольку такая возможность работодателя действующим законодательством не ограничена. Прием на работу должен осуществляться с присвоением класса (разряда) согласно установленной системы квалификации классов данной организации, с возможностью дальнейшего изменения по решению аттестационной комиссией.