



**СОЮЗ
«РЕГИОНАЛЬНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПО КВАЛИФИКАЦИЯМ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ДЛЯ КОГО И ЗАЧЕМ? РАЗБИРАЕМСЯ!

ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**Тюмень
2018**

ББК 65.245.11 я81
УДК 331.116.4(078)
Т25

Ташкинова Н.А.

Национальная система квалификаций: для кого и зачем? Разбираемся?: информационный материал и методические рекомендации/ Н.А. Ташкинова.- Тюмень: ГАУК ТО «ТОНБ», 2018.- 34 с.

В данной брошюре представлена информация о Национальной системе квалификаций, её элементах, их взаимосвязи, задачах и значении, а также даны методические рекомендации по некоторым направлениям функционирования НСК на региональном уровне. Представляемые информационный материал и методические рекомендации призваны расширить горизонты Национальной системы квалификаций, просветить об этом гражданское сообщество, пробудить интерес у работодателей и работников к внедрению профессиональных стандартов в организациях Тюменской области, к участию в независимой оценке квалификации.

©, Ташкинова Н.А., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	Стр.
Содержание	2
Обращение к читателю	3
Введение	4
Национальная система квалификаций: понятие, принципы, участники, элементы	5
Национальная система квалификаций в Тюменской области	8
Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)	11
Национальный совет при Президенте РФ по квалификациям (НСПК)	13
Советы по профессиональным квалификациям (СПК)	14
Профессионально-общественная аккредитация (ПОА)	15
Профессиональные стандарты (ПС)	17
Независимая оценка квалификации (НОК) и Центр оценки квалификаций (ЦОК)	19
Апелляционная комиссия	26
Заключение	27
Термины и определения	29
WEB-пространство	31
НПА, регламентирующие деятельность НСК в РФ	32
НПА, регламентирующие процедуру проведения НОК	33

ОБРАЩЕНИЕ К ЧИТАТЕЛЮ

Мы рады приветствовать Вас и приглашаем к сотрудничеству!

Все больше интереса, а значит, больше вопросов среди гражданского сообщества Тюменской области к теме Национальной системы квалификаций (НСК), к профессиональным стандартам, к независимой оценке квалификации и прочим элементам НСК.

Представляемые информационный материал и методические рекомендации призваны расширить горизонты Национальной системы квалификаций, просветить об этом гражданское сообщество, пробудить интерес у работодателей и работников к внедрению профессиональных стандартов в организациях, к участию в независимой оценке квалификации.

Создавая эту брошюру, мы ставили перед собой задачу рассказать ПРОСТО И ДОСТУПНО О НОВОМ И СЛОЖНОМ процессе. Надеемся, что нам это удалось и значит, что скоро Тюменская область станет одним из лидеров в России по успешному и самому широкому внедрению и развитию Национальной системы квалификаций и, как следствие этого процесса, начнется рост экономики региона, что приведет к росту благосостояния населения Тюменской области.

Если у Вас возникли вопросы – специалисты Регионального методического центра по квалификациям в Тюменской области готовы ответить на любые из них!

Приходите: г.Тюмень, ул.Советская, 54, офис 503

Звоните: тел. (3452) 55-03-65

Пишите: rnc72@mail.ru

Желаем всем интереса к этой теме и выражаем уверенность в том, что деятельность будет плодотворной и успешной.

ВВЕДЕНИЕ

О неудовлетворительном качестве образования выпускников современных российских ВУЗов и колледжей в последнее время, к сожалению, говорится немало. Сегодня ни диплом, ни вкладыш с оценками, ни даже бренд ВУЗа не являются гарантией высокого уровня подготовки и наличия необходимых компетенций. Чаще всего молодой специалист не умеет делать элементарных вещей, и его приходится всему обучать на рабочем месте за счёт компании. И это в том случае, если выпускник учебного заведения идет работать по специальности! Нередко студенты понятия не имеют, зачем получают профессию и что будут делать, когда учёба закончится. Так диплом превращается в бумажку, годную только для подтверждения определенного статуса.

Модернизация экономики, быстро меняющиеся технологии привели к тому, что предприятия вынуждены подстраиваться под изменения внешней среды, менять систему подготовки кадров, как на уровне своих предприятий, так и формировать социальный запрос системе профессионального образования. В свою очередь, образовательные организации для обеспечения своей конкурентоспособности должны работать на опережение, т.е. готовить специалистов с компетенциями, необходимыми в будущем. Именно поэтому так важно четко понимать, какие именно специалисты и с какими компетенциями есть сейчас, а какие понадобятся бизнесу через 5-10 и более лет, какие кадры будут эффективны в условиях относительно стабильной среды, а какие – в условиях кризиса.

С людьми постарше история ещё запутаннее. Многие из тех, кому сегодня за 40 и 50 лет, успели не раз поменять профессию и их диплом об образовании, порой, не имеет никакого отношения к нынешним умениям и приобретенным навыкам. Что они могут предъявить при поиске работы? Записи в трудовой книжке? А если их нет? Ведь очень многие работали без официального оформления, а названия должностей редко отражают спектр освоенных компетенций.

Все эти изменения стали предпосылками для формирования в России Национальной системы квалификаций (НСК). Результатом ее внедрения должно стать:

- устранение разногласий между сферой профессионального образования и требованиями работодателей;
- постепенная замена устаревших квалификационных справочников на профессиональные стандарты;
- новый подход к подготовке кадров и независимой оценке их квалификации;
- повышение уровня экономики региона, страны и, соответственно, рост благосостояния населения.

В данной брошюре представлена информация о Национальной системе квалификаций, её элементах, их взаимосвязи, задачах и значении, а также даны методические рекомендации по некоторым направлениям функционирования НСК на региональном уровне.

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ, УЧАСТНИКИ, ЭЛЕМЕНТЫ

Немного истории.

Впервые термин «профессиональный стандарт» был использован в 1997 году в Программе социальных реформ Правительства РФ. Однако работа в этом направлении стала системной и последовательной только с 2006 года, когда Российским союзом промышленников и предпринимателей было создано Национальное агентство развития квалификаций. Его руководителем стал Александр Наумович Лейбович.

Вскоре после выхода указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в Трудовой кодекс было введено понятие «профессиональный стандарт», а 22 января 2013 года вышло постановление Правительства РФ № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

В 2013 году Владимир Владимирович Путин заявил о необходимости создания специального консультативного органа для разработки профстандартов, востребованных экономикой и бизнесом. 16 апреля 2014 года им стал Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Его председателем назначен президент РСПП Александр Николаевич Шохин.

В этот же период Правительством утвержден комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов на 2014–2016 годы. Во исполнение перечня поручений Президента и Правительства была начата работа над проектом основополагающего закона о независимой оценке квалификаций. Им стал Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 г. №238-ФЗ).

К концу 2016 года было разработано и утверждено приказами Минтруда России около 860 профессиональных стандартов в 34 областях профессиональной деятельности, включая автомобилестроение, атомную промышленность, транспорт, электроэнергетику, сельское хозяйство, металлургию, деревообрабатывающую промышленность. К концу 2017 года разработано и утверждено 1087 профессиональных стандартов.

Создание и развитие Национальной системы профессиональных квалификаций – важнейший и один из самых масштабных социальных проектов современной России, затрагивающий интересы каждого ее гражданина.

Вопросы развития Национальной системы квалификаций находятся в центре внимания руководства страны: они вошли в перечень поручений по реализации Послания Президента России Федеральному собранию. Так, Правительству с участием РСПП и ведущих деловых объединений страны предстоит разработать комплексный план мер, которые должны обеспечить российской экономике в 2019-2020 годах темпы роста выше мировых. Формирование НСК встраивается в эту работу, поскольку без повышения профессиональной подготовки работников и без увеличения производительности такую масштабную задачу не решить. На третьем Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России», который прошел 8 декабря 2017 года в Москве, президент России В.В. Путин в приветственном слове участникам мероприятия сказал: *«Подчеркну: создание независимой оценки квалификаций в России, совершенствование профессиональных и образовательных стандартов в соответствии с передовыми технологиями, служат основой формирования конкурентоспособного кадрового ресурса, отвечающего требованиям современной экономики».*

Национальная система квалификаций – это новое понятие для многих: для работодателей и работников, для профсоюзов и органов исполнительной власти. Попробуем разобраться в новых терминах, понятиях, процессах и начнем с основного.

Национальная система квалификаций – это инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения. Ключевое понятие здесь – квалификация. **Под квалификацией обычно понимается** уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника, иными словами готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

Лейбович А.Н., генеральный директор Национального агентства развития квалификаций, отметил, что *«квалификация – это «эсперанто» на рынке труда. Если она подтверждена независимой оценкой, то работодатель видит, что можно ожидать от работника. Квалификация становится понятным, формализованным и узаконенным понятием, которое могут использовать все участники рынка труда»*. И это очень важный тезис, позволяющий понять, что конкретный гражданин России является не только работником, который должен сдать профессиональный экзамен, но и, прежде всего, потребителем разного рода услуг. И тогда для нас становится очевидным преимущество системы квалификаций, которая дает реальное представление о компетентности юриста, к которому мы обращаемся, или учителя, к которому ведем своего ребенка.

Критическими остаются несоответствия на рынке труда между работодателями, работниками, системой образования и подготовкой кадров. Работодатели требуют от персонала высокой квалификации, но при этом предлагают тяжелые условия труда и низкую заработную плату. С другой стороны, нередко специалисты, имеющие слабую специальную подготовку, склонны переоценивать свою значимость. **Национальная система квалификаций предлагает решить проблему несоответствия уровня квалификации выпускников (молодых специалистов) и требований работодателей ТАК:** работодателям дают возможность самостоятельно объяснить учебным заведениям, ЧТО конкретно должны уметь молодые специалисты после окончания профессионального учебного заведения. Донести свои требования до системы образования предприятия смогут с помощью профессиональных стандартов для работников.

Лейбович А.Н. так сказал о преимуществе Национальной системы квалификаций – она позволяет гармонизировать отношения между системой образования и рынком труда: *«Представители сферы образования не раз заявляли, что работодатели примерно понимают, какие специалисты им нужны, но сказать не могут. Сейчас ситуация меняется: работодатели не только это говорят, но и фиксируют на бумаге, разрабатывая профстандарты и описывая квалификации. Взаимодействие системы образования и рынка труда становится понятным и достаточно прозрачным»*.

Основные участники Национальной системы квалификаций:

- Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК)
- Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)
- Советы по профессиональным квалификациям (СПК)
- Центры независимой оценки квалификаций (ЦОК)
- работодатели
- соискатели
- Министерство труда и социальной защиты РФ
- Министерство образования и науки РФ
- Профсоюзы
- региональное Правительство
- региональные методические центры (РМЦ)

- образовательные организации
- средства массовой информации.

«Новые квалификации, присвоенные в нашей системе, должны быть узнаваемы и понятны работодателям и работникам. Национальная система квалификаций России должна быть признана на международном уровне. Необходимо сделать, чтобы профессиональный экзамен стал такой же привычной частью экономической и трудовой жизни, как получение, например, водительских прав для управления автомобилем», – заявил Председатель Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, Президент РСПП Александр Шохин.

Основные принципы Национальной системы квалификаций:

- добровольность
- независимость оценки
- открытость
- легитимность
- экономическая целесообразность
- признание неформального образования.

Основные элементы Национальной системы квалификаций:



НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

В данный период Национальная система квалификаций внедряется и развивается во многих регионах, в том числе в Тюменской области.

В 2016 году было создано три рабочие группы (РГ) с целью создания инфраструктуры Национальной системы квалификаций в нашем регионе: РГ в сфере жилищно-коммунального хозяйства, РГ в строительной отрасли, РГ в юриспруденции.

5 июля 2017 года подписано Соглашение между Национальным агентством развития квалификаций (НАРК, г.Москва, генеральный директор Лейбович А.Н.) и Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области» (СРТО, г.Тюмень, исполнительный директор Лазаренко А.К.) о взаимодействии по развитию Национальной системы квалификаций в Тюменской области. На базе Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области» (СРТО) создан **Региональный методический центр по квалификациям в Тюменской области (РМЦ ТО)**, именно он – рабочий орган, центр всех начинаний, всех процессов по внедрению и развитию элементов Национальной системы квалификаций в Тюменской области. Текст Соглашения размещен на странице <https://nark.ru/regions/regions-nspk.php> сайта Национального агентства развития квалификаций, переход по ссылке «Тюменская область».

Основные задачи Регионального методического центра по квалификациям в Тюменской области (РМЦ ТО):

- мониторинг основных параметров системы квалификаций в Тюменской области, предоставление соответствующей информации в координационный орган - Межведомственную комиссию по профессиональным квалификациям в Тюменской области и в НАРК для обобщения и анализа;
- развитие экспертного потенциала: организация работы по формированию и развитию экспертного потенциала, необходимого для функционирования Национальной системы квалификаций в Тюменской области;
- формирование предложений для Правительства Тюменской области, Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям по развитию системы квалификаций в Тюменской области, а также на национальном уровне;
- внедрение методических документов: поддержка внедрения нормативных и методических документов Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям на уровне Тюменской области (без дублирования функций Национального агентства развития квалификаций и советов по профессиональным квалификациям);
- использование передового опыта, лучших практик: анализ и использование лучшего опыта других регионов в области развития системы квалификаций. Укрепление горизонтальных связей с соседними регионами по вопросам развития системы профессиональных квалификаций.

РМЦ ТО работает при поддержке и в тесном сотрудничестве с Департаментом труда и занятости населения Тюменской области, Департаментом образования и науки Тюменской области, ТМООП «Тюменский облсовпроф», образовательными и общественными организациями. В числе других стейкхолдеров* (* - заинтересованные лица) – члены Союза

«Региональное объединение работодателей Тюменской области», просто граждане, работодатели и работники, которые понимают, что процесс этот новый и сложный, но необходимый и чем быстрее в нашем регионе будет полноценно внедрена и развита Национальная система квалификаций, тем быстрее Тюменская область выйдет на новый, гораздо более высокий уровень экономики, а значит, благополучия гражданского сообщества всей Тюменской области.

Коротко говоря, **все вопросы, касающиеся внедрения и развития Национальной системы квалификаций в Тюменской области относятся к компетенции Регионального методического центра по квалификациям в Тюменской области, созданного на базе Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области» (председатель Правления Горицкий Дмитрий Юрьевич).**

Лазаренко Анатолий Константинович, исполнительный директор СРТО, первый заместитель Председателя Правления СРТО, руководитель РМЦ ТО, разработчик региональной модели взаимодействия с Национальной системой профессиональных квалификаций, эксперт Национального агентства развития квалификаций (Удостоверение ПК №0209416 регистрационный номер 000402 выдан 25.10.2017г.)

Попелушко Алексей Петрович, заместитель председателя Правления СРТО, эксперт Национального агентства развития квалификаций (Удостоверение ПК №0209430 регистрационный номер 000416 выдан 25.10.2017г.)

Кутельмах Елена Григорьевна, заместитель исполнительного директора СРТО, заместитель руководителя РМЦ ТО, эксперт Национального агентства развития квалификаций (Удостоверение ПК №0209414 регистрационный номер 000400 выдан 25.10.2017г.)

Ташкинова Наталия Александровна, специалист СРТО, эксперт Национального агентства развития квалификаций (Удостоверение ПК №0208438 регистрационный номер 000424 выдан 25.10.2017г.)

Приходите: г.Тюмень, ул.Советская, 54, офис 503

Звоните: тел. (3452) 55-03-65

Пишите: rnc72@mail.ru

В феврале 2017 года заместителем Губернатора Тюменской области Ларисой Зельмухановой Теплоуховой было принято **Решение о создании Межведомственной комиссии по профессиональным квалификациям в Тюменской области в целях организации и координации** по формированию элементов национальной системы профессиональных квалификаций и развития инфраструктуры, необходимой для поддержки внедрения Национальной системы квалификаций в нашем регионе.

В состав Межведомственной комиссии входят представители почти всех органов исполнительной власти Тюменской области, а также учебные заведения высшего профессионального образования, объединения, союзы, ассоциации работодателей.

Основные задачи Межведомственной комиссии по профессиональным квалификациям в Тюменской области:

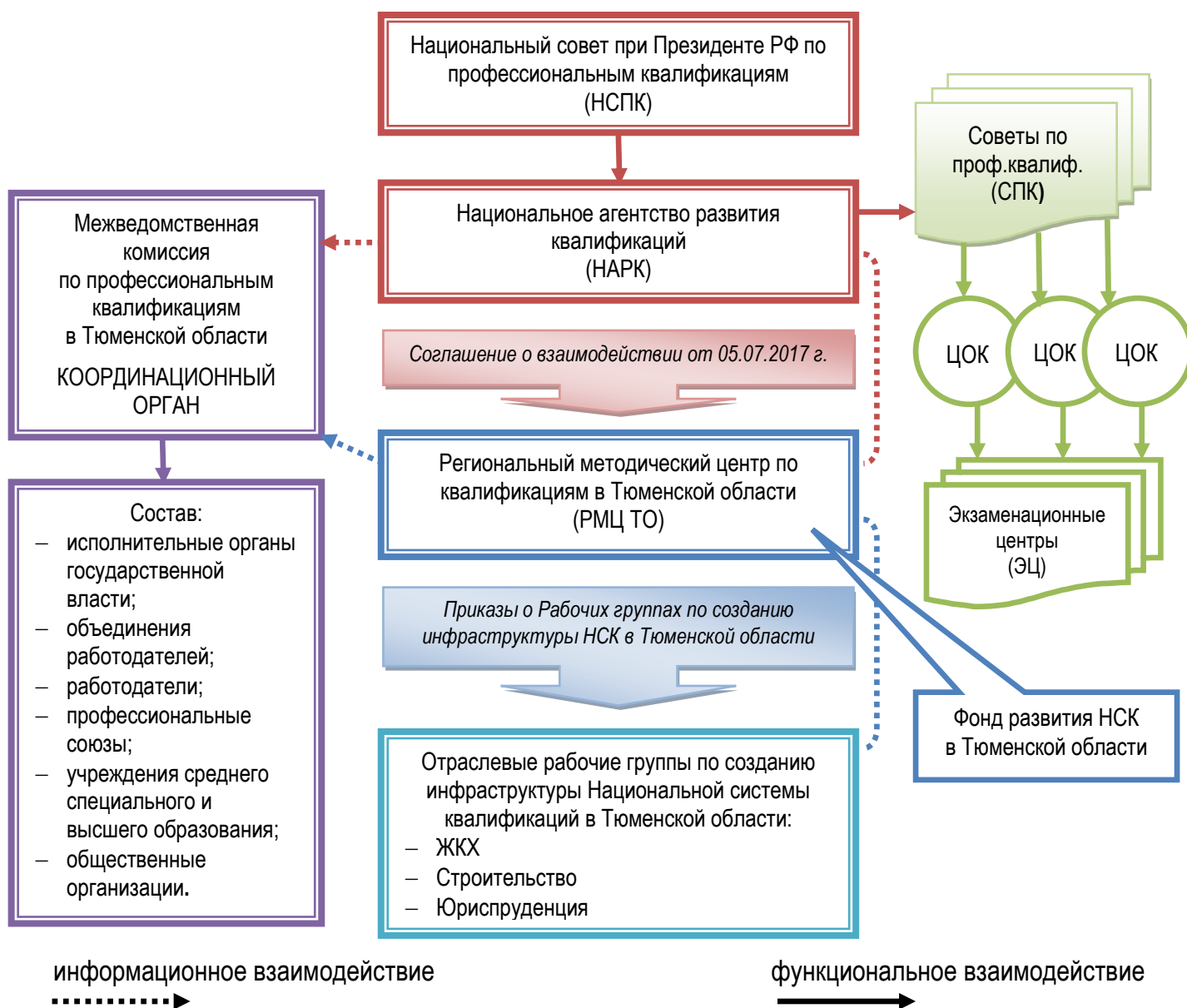
- формирование организационной и нормативно-правовой среды, направленной на эффективное внедрение основных элементов Национальной системы квалификаций в Тюменской области;
- осуществление координации взаимодействия по внедрению основных элементов Национальной системы квалификаций на региональном уровне;

- определение проблем и основных направлений развития системы профессиональных квалификаций в Тюменской области;
- содействие в реализации комплекса мероприятий по исполнению нормативных правовых актов РФ и Тюменской области, регулирующих деятельность в области развития системы профессиональных квалификаций в Тюменской области;

Основные функции Межведомственной комиссии по профессиональным квалификациям в Тюменской области:

- поддержка деятельности Регионального методического центра по квалификациям в Тюменской области;
- поддержка развития системы профессиональных квалификаций в Тюменской области;
- формирование региональной организационной и нормативной правовой среды, обеспечивающей эффективное внедрение в Тюменской области элементов Национальной системы квалификаций.

Национальная система квалификаций в Тюменской области (схема взаимодействия):



В июле 2017 года в Тюмени Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области», Региональным методическим центром по квалификациям в Тюменской области, Межведомственной комиссией по профессиональным квалификациям в Тюменской области, при поддержке Департамента труда и занятости населения Тюменской области, а также других стейкхолдеров была организована и успешно проведена **Межрегиональная конференция «Внедрение национальной системы квалификаций в регионах»**, на которой специалистами Национального агентства развития квалификаций (г.Москва) была представлена информация по вопросам внедрения Национальной системы квалификации на региональном уровне, а также разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, проведения независимой оценки квалификации. Участие приняло более 200 чел.

Кроме того, **48 человек** прошли **повышение квалификации** по дополнительной профессиональной программе **«Организация внедрения национальной системы квалификаций на региональном уровне»**, успешно сдали экзаменационные работы и получили Удостоверения Национального агентства развития квалификаций о повышении квалификации.

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ (НАРК)

В 2006 году Общероссийским объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (РСПП) было создано **Национальное агентство развития квалификаций**. Его руководителем стал Лейбович А.Н. Для того, чтобы правильно организовать работу по созданию эффективной Национальной системы квалификаций, не только отвечающей потребностям сегодняшнего дня, но и учитывающей изменения в будущем, и было создано НАРК.

С 1 января 2017 года НАРК выполняет функции Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

Сайт Национального агентства развития квалификаций <https://nark.ru/>.

Учредители Национального агентства развития квалификаций:

- Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерство образования и науки Российской Федерации;
- Российский союз промышленников и предпринимателей;
- Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России».

Основные направления деятельности Национального агентства развития квалификаций:

- организация работ по развитию современной национальной системы квалификаций и отдельных ее компонентов (национальной рамки квалификаций, профессиональных и образовательных стандартов и др.);
- формирование независимой системы оценки качества профессионального образования и сертификации квалификаций;
- консультационная и организационная поддержка взаимодействия Российского союза промышленников и предпринимателей, других объединений работодателей с государственными структурами в области развития образования и рынка труда;

- развитие нормативно-правовой базы общественно-государственного партнерства в области профессионального образования;
- взаимодействие с заинтересованными отраслевыми объединениями работодателей, отдельными крупными компаниями, образовательными учреждениями и общественными организациями, зарубежными партнерами в области совместных интересов бизнеса и системы образования.

Основными целями и задачами Национального агентства развития квалификаций являются:

- содействие развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации;
- формирование согласованной позиции организаций, представляющих бизнес сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования;
- содействие становлению независимых, в том числе общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

Функции Национального агентства развития квалификаций:

- обеспечение организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки деятельности НСПК, СПК и ЦОК;
- подготовка для Национального совета предложений по наделению СПК полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности, а также по прекращению таких полномочий;
- организация формирования и ведения Реестра независимой оценки квалификаций;
- утверждение на основе предложений СПК наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия Свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена, после одобрения этих предложений Национальным советом, вносит содержащиеся в указанных документах сведения в Реестр;
- осуществление информирования и консультирования участников системы независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 г. №238-ФЗ;
- осуществление иных функций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 г. №238-ФЗ.

Основные формы деятельности Национального агентства развития квалификаций:

- исследования и разработки в сфере профессионального образования и систем квалификаций;
- организация и проведение учебных курсов, конференций, семинаров и круглых столов по проблемам разработки и внедрения современных методов управления качеством трудовых ресурсов, общественно – государственного взаимодействия в сфере профессионального образования;
- координация участия представителей бизнес сообщества в разработке и реализации государственной политики в сфере профессионального образования;
- осуществление научно – методического сопровождение деятельности организаций по вопросам разработки и внедрения профессиональных стандартов, независимой оценки и сертификации квалификаций.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ (НСПК)

В 2013 году для разработки профессиональных стандартов, востребованных современной экономикой и бизнесом, Владимиром Владимировичем Путиным была обозначена необходимость в консультативном органе. **16 апреля 2014 года** им стал **Национальный Совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Национальный совет или НСПК)**. Председателем назначен президент РСПП А.Н. Шохин.

Все эти годы проходила реализация **четырёх основных направлений деятельности** Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям:

1. Разработка и внедрение профессиональных стандартов (к концу 2017 года разработано 1087 профессиональных стандартов). Сегодня все профстандарты, утвержденные Минюстом, в 10-дневный срок направляются в Министерство образования и науки РФ для пересмотра федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и программ обучения, что через определенное время обязательно должно дать хороший результат.
2. Создание справочников профессий, востребованных на рынке труда.
3. Формирование базового центра по профессиональной подготовке рабочих кадров.
4. Создание независимой оценки квалификаций, чтобы определение уровня подготовки персонала не входило в задачи образовательных учреждений или работодателей.

В состав Национального совета входят:

- Администрация Президента;
- Министерство труда и социальной защиты РФ;
- Министерство образования и науки РФ;
- Российский союз промышленников и предпринимателей;
- ведущие объединения работодателей, крупные государственные корпорации;
- Федерация независимых профсоюзов России;
- ведущие университеты, ассоциация СПО.

В структуре Национального совета действуют Рабочие группы:

- по профессиональным стандартам и координации деятельности Советов по профессиональным квалификациям
(руководитель – Ф.Т. Прокопов);
- по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров
(руководитель – А.Г. Свиженко);
- по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения
(руководитель – Я.И. Кузьминов).

Основные задачи Национального Совета:

- разработка предложений Президенту РФ по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров, в сфере создания НСК, включающей независимую оценку квалификаций;

- координация деятельности государственных органов, бизнеса, профессиональных и общественных объединений, образовательных и научных организаций по созданию и развитию НСК;
- экспертиза проектов нормативных правовых актов по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в РФ, независимой оценки квалификаций;
- экспертиза проектов профессиональных стандартов;
- оценка соответствия федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и их проектов профессиональным стандартам;
- создание и координация деятельности советов по профессиональным квалификациям;
- международное сотрудничество в сфере развития национальных систем квалификаций.

СОВЕТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ (СПК)

По инициативе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций, союзов и прочих организаций, представляющих и объединяющих профессиональные сообщества, создаются **Советы по профессиональным квалификациям**. По решению Национального совета СПК наделяются полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификаций по определенному виду профессиональной деятельности. В состав СПК входят также представители профессиональных союзов (их объединений), образовательных, научных и других организаций. По данным на январь 2018 года создано 30 Советов по профессиональным квалификациям, подробная информация о них размещена на сайте <https://nok-nark.ru/spk/>.

Функции Советов по профессиональным квалификациям:

- формирование общедоступных информационных ресурсов, содержащих информацию о деятельности Совета по профессиональным квалификациям;
- проведение мониторинга рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;
- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по совершенствованию указанных стандартов профессионального образования и образовательных программ;
- организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ;
- утверждение оценочных средств по соответствующим квалификациям, которые применяются Центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации;
- организация независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности по определенному виду профессиональной деятельности, в том числе разработка проектов наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации.

Рекомендация для желающих создать СПК:

На странице <https://nark.ru/ns/sovety-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/kak-sozdat-spk.php> сайта Национального агентства развития квалификаций даны рекомендации по созданию СПК.

Рекомендация для образовательных организаций:

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 января 2018 г. № 2 **утверждены изменения в Правила разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов**. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676 уточнён порядок согласования проектов ФГОС профессионального образования с Советами по профессиональным квалификациям (при наличии) и Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. В частности, установлен 30-дневный срок для проведения экспертизы проектов ФГОС Советами по профессиональным квалификациям. Также в документ внесено положение об обязательном учёте мнения Национального совета при рассмотрении проекта ФГОС Советом Минобрнауки России по федеральным государственным образовательным стандартам.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ **(ПОА)**

Что такое профессионально-общественная аккредитация? Профессионально-общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ **представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших перечисленные программы в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность**. Эти образовательные программы должны отвечать требованиям профессиональных стандартов, иных квалификационных требований, установленных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами РФ.

Иными словами, профессионально-общественная аккредитация **это форма контроля качества подготовки кадров со стороны профессионального сообщества**.

В настоящее время важнейшей целью проведения ПОА является выявление и поддержка именно тех образовательных организаций, которые готовят кадры, востребованные в регионе. Эти колледжи и ВУЗы будут получать дополнительные бюджетные места, т.к. наличие свидетельства о ПОА является одним из важных условий, учитываемых при распределении контрольных цифр приема. Происходящие перемены, в том числе создание **национального реестра ПОА** <http://www.nspk-poa.ru>, сведения которого будут учитываться при определении контрольных цифр приема, свидетельствует о том, что данная система постепенно совершенствуется. Реестр предназначен для поддержки деятельности объединений работодателей в этой сфере, а также для широких категорий потребителей – заказчиков обучения, в том числе предприятий и организаций, выбирающих наиболее эффективные

образовательные организации, граждан, планирующих свои образовательные траектории, государственные органы, распределяющие государственные задания на подготовку квалифицированных кадров.

Сведения, содержащиеся в национальном реестре ПОА:

- список аккредитующих организаций (регистрационный номер, наименование, дата регистрации в реестре, область профессиональной деятельности, профессиональные стандарты, адрес официального сайта).
- аккредитованные программы (наименование образовательной программы; наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, которая реализует аккредитованную программу; код профессии, специальности, направления подготовки, которому соответствует образовательная программа (по ОКСО); дата выдачи).

Кто проводит профессионально-общественную аккредитацию?

Профессионально-общественная аккредитация осуществляется аккредитующими организациями: работодателями, объединениями работодателей, ассоциациями, союзами и иными организациями, объединяющими профессиональные сообщества, которые получили на это полномочия от Совета по профессиональным квалификациям.

Национальный совет при Президенте РФ по квалификациям наделил Советы по профессиональным квалификациям полномочиями по организации ПОА по виду профессиональной деятельности.

Использование результатов ПОА:

- общедоступный Реестр образовательных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию <http://www.nspk-poa.ru>;
- указание сведений о профессионально-общественной аккредитации в документах об образовании;
- размещение сведений о профессионально-общественной аккредитации на официальном сайте организации, на информационных стендах, на учебных изданиях;
- учет сведений о профессионально-общественной аккредитации при проведении государственной аккредитации;
- учет результатов профессионально-общественной аккредитации при распределении контрольных цифр приема;
- использование результатов профессионально-общественной аккредитации при формировании рейтингов.

Рекомендация:

На странице http://nspkrf.ru/documents/normativnye-dokumenty/omd_poa.html сайта Национального совета при Президенте РФ по квалификациям размещены организационно-методические документы по проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ (ПС)

Ввод в эксплуатацию современного оборудования и возникновение новых отраслей (например, наноиндустрии), внедрение новых форм управления, необходимость формирования четких траекторий постоянного повышения профессиональной подготовки работников – все это также стало предпосылками появления нового типа нормативного документа – профессионального стандарта, который описывал бы обобщенные требования к квалификации работников по виду профессиональной деятельности и использовался при подтверждении квалификации в рамках профессионального экзамена.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Необходимость разработки и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Профстандарты являются не должностной инструкцией, а описанием деятельности и разрабатываются не чиновниками, а работодателями. Именно профстандарты являются основой для внедрения системы независимой оценки квалификаций.

Профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих. Преимущество профстандарта по сравнению с квалификационными справочниками состоит в том, что он вводит новые профессии и должности, а также в комплексном подходе к их описанию (сочетание требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы), что соответствует требованиям времени.

В перспективе планируется замена ЕТКС и ЕКС профессиональными стандартами, а также отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами, которые имеются уже и в настоящее время (например, в сфере транспорта и др.). Но такая замена, по мнению Минтруда России, будет происходить в течение достаточно длительного периода.

Профессиональные стандарты в настоящее время рассматриваются экспертами как один из инструментов, позволяющий создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить рациональное использование человеческих ресурсов и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества.

Профессиональные стандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления;
- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) профессионального образования.

Профессиональные и образовательные стандарты должны быть взаимосвязаны. При этом именно практика дает заказ на подготовку специалистов с конкретным набором знаний. Конкретные профессиональные стандарты, безусловно, связаны с образовательными стандартами, но здесь нет однозначного соответствия. Образовательный стандарт может быть ориентирован на целый ряд профессиональных стандартов. Иногда это соответствие конкретное, и в основном оно касается образовательных и профессиональных стандартов среднего профессионального образования и уровней квалификаций, которые относятся к специалистам рабочих специальностей и специалистам среднего звена. Федеральные государственные образовательные стандарты должны определять требования к компетенциям, к структуре образовательной программы, к условиям ее реализации и т.д. Эти документы ориентированы, прежде всего, на профессионалов в сфере образования, т.е. тех, кто будет разрабатывать образовательные программы, строить учебный процесс, осуществлять контроль за ним и за деятельностью образовательного учреждения.

Будущим студентам довольно трудно читать образовательные стандарты как профориентационный материал. Для этого есть документы других жанров. Есть материалы по профориентации, есть «Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (утв. приказом Минтруда России от 02.11.15 №832). Но обратить внимание на профессиональный стандарт своей будущей профессии было бы неплохо, чтобы иметь представление о выбранной трудовой деятельности.

Министр труда и социальной защиты РФ Топилин М.А. на третьем Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России», который прошел 8 декабря 2017 года в Москве отметил, что процесс разработки профессиональных стандартов не может бесконечным. Уже **разработано 1087 стандартов**, но нужно понять, где «точка завершения», когда будет покрыта «вся палитра квалификаций». Для этого необходимо начать диалог с представителями профессиональных сообществ, которые еще не включились в эту работу. Одновременно необходимо продолжить работу по актуализации профессиональных стандартов – это может быть укрупнение или разукрупнение, включение в стандарты soft skills, цифровых компетенций и т.д.

В Тюменской области по инициативе Союза «Западно-Сибирская Правовая Палата» в лице **Паламарчук Татьяны Викторовны**, руководителя проекта, директора ООО Юридическая фирма «Центр правовых услуг» – члена Союза «Западно-Сибирская Правовая Палата», эксперта Национального агентства развития квалификаций (Удостоверение ПК №0208425 регистрационный номер 000411 выдан 25.10.2017г.) при участии Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области», Регионального методического центра по квалификациям в Тюменской области **разработан проект профессионального стандарта «Юрисконсульт»** с привлечением стейкхолдеров к общественному обсуждению данного проекта. Сейчас проект профессионального стандарта «Юрисконсульт» находится на рассмотрении в Минтруде.

С 1 января 2020 года профессиональные стандарты станут обязательными для муниципальных и бюджетных организаций, а также госкорпораций и компаний с государственным участием (Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными

унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности», вступило в силу 01 июля 2016 года).

ВАЖНО!!! К 01.01.2020 г. все сотрудники госкорпораций и компаний с государственным участием будут обязаны пройти независимую оценку квалификации на соответствие профессиональным навыкам.

Пока эта процедура носит добровольный характер.

Как профессиональные стандарты могут помочь работодателям и работникам?

Профстандарт может быть ориентиром для работодателя при определении наименования должностей и специальностей, трудовых функций работников. В профстандарте указаны требования к образованию специалиста, выполняющего определенную трудовую функцию: необходимое основное и дополнительное образование.

Все это может быть полезно и работодателю, и работнику. Работодателю удобно подбирать сотрудников в зависимости от своих бизнес-процессов, ставить им задачи, планировать развитие и обучение персонала.

А работник может увидеть, соответствует ли он квалификационным требованиям, насколько он востребован на рынке труда. Он понимает, может ли рассчитывать на повышение по службе, прибавку к зарплате. С помощью профстандарта он может спланировать свою карьеру у одного работодателя или перейти к другому. Он понимает, чему еще нужно обучиться, чтобы быть успешным.

Профстандарт – это живой инструмент, он показывает направление развития профессии, изменение ее характеристик и, соответственно, требований к специалистам. Суть профессиональных стандартов – согласованное представление бизнеса о квалификационных характеристиках, необходимых для того или иного вида профессиональной деятельности, социальный заказ к системе профобразования, основанный на требованиях рынка труда. **Внедрение профстандартов способствует сокращению затрат компаний**, которые «доводят до ума» подготовку необходимых им специалистов в своих учебных центрах. На рынок труда будут выходить готовые специалисты с набором не только необходимых в данной профессии стандартов, но и со знаниями и навыками, уже полученными исходя из потребностей потенциальных работодателей. Бизнес может самостоятельно определиться, как и в какой степени применять профстандарты: для одних они могут оказаться полезными в управлении кадрами, для других – при оценке квалификации при найме персонала, для третьих – при планировании повышения квалификации работников.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ (НОК) И ЦЕНТР ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ (ЦОК)

В июне 2016 года Государственной Думой РФ принят Федеральный закон от 03.07.2016 г. №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». Этот закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации. На основании этого Федерального закона были приняты еще два: №239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О

независимой оценке квалификаций», №251-ФЗ «О внесении изменений в Налоговый кодекс РФ в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

Принципы независимой оценки квалификаций:

- добровольность и доступность процедур оценки, независимых от соискателя, конкретного работодателя этого соискателя, образовательной организации – при ведущей роли Советов по профессиональным квалификациям в организации и контроле качества;
- компетентность, обеспечиваемая привлечением независимых квалифицированных экспертов, использованием единых требований, унифицированных процедур;
- открытость и достоверность информации о процедурах и результатах оценки;
- защита прав соискателей, обеспечение конфиденциальности в отношении персональных данных, полученных при проведении оценки, исключение конфликта интересов и принятие пристрастных решений при оценке и по ее результатам.

Задача независимой оценки профессиональной квалификации – установление соответствия опыта, знаний, умений и навыков работника требуемому уровню квалификации, иными словами объективная, признаваемая профессиональным сообществом, оценка квалификации специалиста, обеспечение гарантии ее соответствия актуальным требованиям рынка труда. Процесс этот проходит через профессиональный экзамен.

ВАЖНО!!! Независимая оценка квалификации и аттестация работника – это два РАЗНЫХ процесса!

Признак	Независимая оценка квалификации	Аттестация работника
Ключевой принцип	Носит добровольный характер, проводится по письменному заявлению работника.	Носит обязательный характер, не требует письменного заявления работника.
Область применения	Нет ограничений, в том числе по отношению к незанятым лицам; занятым лицам, не состоящим в трудовых отношениях; обучающимся; иностранным гражданам и лицам без гражданства.	Только в рамках трудовых отношений.
Содержательная основа или требования к квалификации	Профессиональные стандарты, иные квалификационные требования, утверждаемые в установленном законодательством порядке.	Требования конкретного работодателя.
Значимость результатов	Результаты не являются основанием для увольнения работника или внесения изменений в трудовой договор без согласия работника. Отсутствие ограничений: возможность использования результатов оценки при переходе работника к другому работодателю, т.к. обеспечивается единый методический подход к оценке кадрового ресурса в соответствии с потребностями сферы труда.	Результаты являются основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ). Имеются существенные ограничения использования результатов аттестации при переходе работника к другому работодателю.

ВАЖНО!!! Независимая оценка квалификации является добровольной как для работников, так и для работодателей и не влечет за собой никаких негативных процессов! Итоги независимой оценки квалификации не дают право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, не получившим свидетельство о квалификации, или внести изменения в действующий трудовой договор без согласия работника.

Заинтересованность участников: кто и какие преимущества имеет от независимой оценки квалификаций?

Соискатели (работники или лица, претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности):

1. Возможность подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения.
2. Продвижение в профессии.
3. Повышение шансов на рост зарплаты, допуск к определённым видам работ, конкурсам, участию в контрактах.
4. Расширение возможности трудоустройства.
5. Сокращение сроков профессиональной подготовки и обучения.
6. Работник, не имеющий профессионального образования, но имеющий опыт работы, успешно пройдя независимую оценку квалификации, повышает свою конкурентоспособность на рынке труда.

Работодатели:

1. Возможность расширения участия в международных и российских торгах.
2. Возможность подтверждения репутации компании наличием квалифицированного персонала.
3. Повышение уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций.
4. Выгоды от экономии на подборе персонала.
5. Повышение эффективности процедур управления персоналом, трудовых отношений с работником.

Образовательные организации:

1. Подтверждение качества подготовки по своим программам.
2. Рост конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, увеличение внебюджетных доходов.
3. Высокая репутация организации перед учредителями и контрольными органами.
4. Обеспечение профессионально-общественной аккредитации (ПОА) своих программ.

Органы власти:

1. Обоснованность выделения бюджетных ресурсов на подготовку кадров.
2. Формирование программ развития отраслей в регионе с опорой на реальные данные о квалификации работников, о качестве трудовых ресурсов.
3. Аргументированность проведения закупок.
4. Повышение инвестиционной привлекательности региона и страны в целом.
5. База для международного взаимодействия в сфере квалификаций и рынков труда.

Только плюсы для всех сторон!

Кто оплачивает расходы, связанные с прохождением независимой оценки квалификации? Услуги центра оценки квалификаций должен оплачивать тот, кто обратился за их получением. Есть два варианта: первый – за счет средств соискателя (работника), иных физических и (или) юридических лиц, если оценка квалификации проводится по инициативе самого соискателя (работника), второй – за счет средств работодателя, если оценка квалификации работника проводится по направлению работодателя. Сразу скажем о том, что стоимость прохождения независимой оценки квалификации не регламентирована нормативными правовыми актами и определяется, как правило, Центрами оценки квалификаций (ЦОК), о которых речь пойдет дальше. При этом на основании разъяснения Минтруда России от 21.04.2017 г. информация о стоимости должна быть размещена на сайте ЦОК.

Гарантии и права работников при направлении на независимую оценку квалификации. В соответствии со ст.187 ТК РФ при направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы:

- а) за ним сохраняется место работы (должность);
- б) за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы;
- в) ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Рекомендации по возмещению расходов, связанных с прохождением НОК:

На основании Федерального закона «О внесении изменений в Налоговый кодекс РФ в связи принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 г. №251-ФЗ)

Статьи 217, 219, 264, 346 Налогового кодекса РФ:

- соискатели освобождаются от налогообложения суммы платы за прохождение НОК;
- соискатели имеют право на получение социальных налоговых вычетов в связи с НОК;
- направление работников на прохождение НОК отнесено к прочим расходам работодателей, связанным с производством и реализацией.

С 2018 года в декларации по форме 3-НДФЛ появилось отдельное поле для заявления нового социального вычета — за оплату независимой оценки квалификации. Об этом сообщила ФНС России <https://nark.ru/news/v-2018-g-v-forme-3-ndfl.php>

Плата за независимую оценку квалификации работника не будет облагаться НДФЛ. Работники, которые самостоятельно оплатят независимую оценку своей квалификации, смогут получить социальный вычет по НДФЛ (подп. 6 п. 1 ст. 219 НК РФ). Размер вычета равен сумме фактических расходов на прохождение оценки. Величина этого вычета и вычетов, предусмотренных подп. 2–5 п. 1 ст. 219 НК РФ (за исключением расходов на обучение детей налогоплательщика и на дорогостоящее лечение), в совокупности не должна превышать 120 тыс. рублей в год.

Суммы, потраченные на оценку квалификации работников, можно включить в расходы по налогу на прибыль (подп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ).

За консультацией и разъяснениями обращайтесь в Региональный методический центр по квалификациям в Тюменской области (РМЦ ТО):
г.Тюмень, ул. Советская, 54 офис 503
тел. 8(3452) 55-03-65
e-mail: rnc72@mail.ru

Рекомендации: как пройти независимую оценку квалификации – 9 простых шагов:

1. Решите, какую именно квалификацию будете подтверждать.
2. Выясните, существует ли соответствующий профстандарт. Реестр профстандартов расположен на сайте Минтруда России. Если ваша профессия есть в списке, переходите к следующему пункту.
3. Узнайте, какая организация занималась разработкой профстандарта.
4. Если Вы нашли нужный Центр оценки квалификации (ЦОК) www.nok-nark.ru, узнайте, аккредитован ли он соответствующим Советом по профквалификациям (СПК), и убедитесь, что этот ЦОК имеет право принимать экзамены именно по вашей специальности.
5. Подготовьте пакет документов, необходимый для прохождения оценки квалификации и утвержденный Приказом Минтруда России от 02.12.2016 №706н.
6. Оплатите процедуру оценки (помните, что впоследствии Вы можете получить социальный налоговый вычет).
7. Сдайте экзамен. В течение 30-ти дней после него ЦОК выдаст вам свидетельство о квалификации (если экзамен сдан успешно) или рекомендации по дальнейшему совершенствованию навыков и справку о прохождении теста. Если вы не согласны с результатом, то можете оспорить его в течение месяца со дня получения информации из ЦОК. Выданное свидетельство должно соответствовать установленному образцу (приказ Минтруда России от 12.12.2016 №725н).
8. Убедитесь, что данные о вашем свидетельстве внесены в специальный Реестр.
9. Помните, что ваша квалификация подтверждена, но полученный сертификат имеет срок действия, поскольку профессиональные стандарты постоянно меняются и могут устареть ещё до их утверждения.

Возникли вопросы? За разъяснениями обращайтесь в Региональный методический центр по квалификациям в Тюменской области (РМЦ ТО):

**г.Тюмень, ул. Советская, 54 офис 503
тел. 8(3452) 55-03-65
e-mail: rnc72@mail.ru**

Как проводится независимая оценка квалификации?

Она проводится в форме профессионального экзамена с использованием утвержденных комплектов оценочных средств (КОС).

Что такое комплекс оценочных средств? Это комплекс заданий и критериев оценки, которые разрабатывают Советы по профессиональным квалификациям, а Центры оценки квалификаций используют при проведении профессионального экзамена.

«Неотъемлемой частью создаваемой системы должен стать механизм подтверждения квалификации работников через профессиональный экзамен, для чего необходимо выстроить целую сеть независимых сертификационных центров. Такие центры должны подтвердить профессиональный уровень специалиста. Подобная оценка должна служить своего рода паспортом профессиональной деятельности человека при приеме на работу». В.В. Путин

Каким требованиям должен соответствовать Центр оценки квалификаций?

– наличие организационной структуры, обеспечивающей проведение профессионального экзамена;

- наличие материально-технических и кадровых ресурсов, необходимых для проведения профессиональных экзаменов в соответствии с заявленной организацией и утвержденным Советом по профессиональным квалификациям перечнем профессиональных квалификаций и соответствующими оценочными средствами по месту осуществления деятельности по независимой оценке квалификации на праве собственности, а также (при необходимости) привлеченных на ином законном основании;
- перечень наименований профессиональных квалификаций, заявленных организацией для получения полномочий по проведению независимой оценки квалификации, должен включать все профессиональные квалификации, относящиеся к соответствующему профессиональному стандарту;
- наличие сайта с размещением на нем полной информации о деятельности ЦОК, в т.ч. стоимость проведения независимой оценки квалификации.

Центр оценки квалификаций имеет право создать **экзаменационный центр** (в случае осуществления ЦОК деятельности по независимой оценке квалификаций вне места нахождения ЦОК). Экзаменационный центр (ЭЦ) – организация, на базе которой планируется проводить НОК (вне места нахождения ЦОК).

В Тюменской области по факту на начало 2018 года работают два Центра оценки квалификаций:

72.001. Автономная некоммерческая организация «Центр оценки квалификаций специалистов Лесопромышленного комплекса Тюменской области»

Наделен полномочиями со стороны СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности

Руководитель – Хайруллина Валентина Викторовна

Адрес: 625001, г.Тюмень, ул.Комбинатская, д.54

Телефон +7 (3452) 43-07-19

e-mail: cok_lpk_to@mail.ru

сайт www.cok.tmn-tlt.ru

Виды профессиональной деятельности:

- Контроль качества изделий и деталей на мебельном производстве
- Управление технологическими процессами на деревообрабатывающих и мебельных производствах
- Контроль производства и качества целлюлозно-бумажной продукции
- Проектирование и производство изделий мебели и деревообработки в условиях серийного и заказного производства
- Сушка целлюлозы, бумаги и картона на пресспате, бумагоделательной и картоноделательной машинах

72.002. Общество с ограниченной ответственностью «Тюменский Межрегиональный Центр Аттестации и Сертификации»

Наделен полномочиями со стороны СПК финансового рынка

Руководитель – Ильина Екатерина Владимировна

Адрес: 625001, г.Тюмень, ул.Комбинатская, д.63-61

Телефон +7 (3452) 56-25-65, 41-57-01

e-mail: Labourupdpo@mail.ru

сайт <http://xn--72-jlc4be.xn--p1ai/predlozhenie-gosudarstvennym-i-munitsipalnym-organizatsiyam/>

Виды профессиональной деятельности:

- Независимая оценка квалификации бухгалтеров

В настоящее время третий ЦОК в Тюменской области проходит процедуру наделениями полномочиями со стороны СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве и со стороны СПК в строительстве: **Общество с ограниченной ответственностью «Межрегиональный центр независимой оценки профессиональной квалификации, сертификации в жилищно-коммунальном и строительном комплексах»**, генеральный директор Воскресенская Светлана Александровна.

Рекомендация для тех, кто решил создать Центр оценки квалификаций:

ВАЖНО!!! Полномочиями Центра не может быть наделено юридическое лицо, являющееся образовательной организацией и (или) в состав учредителей которого входят образовательные организации, их союзы (ассоциации, объединения).

Необходимо на сайтах www.nok-nark.ru или www.rosmintrud.ru найти информацию о Совете по профессиональным квалификациям в той отрасли, в которой решено открыть ЦОК.

Если Совет по профессиональным квалификациям есть, на основании Приказа Минтруда России от 19.12.2016 г. №759н организация-заявитель готовит заявку и пакет документов, с которыми обращается в Совет по профессиональным квалификациям за наделениями полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций.

Совет по профессиональным квалификациям проводит проверку достоверности предоставленных документов и соответствия организации-заявителя требованиям ЦОК. Проверка может быть в документарной форме и (или) выездной по месту осуществления деятельности по независимой оценке квалификаций.

Далее, в срок 100 календарных дней с момента получения заявки и пакета документов, Совет по профессиональным квалификациям сообщает о решении рассмотрения заявки и наделении полномочиями или об отказе в наделении полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций.

Организация-заявитель наделяется полномочиями ЦОК сроком на 3 года, по истечении которых ЦОК проходит плановую проверку.

За консультационно-методической поддержкой по вопросам организации Центра оценки квалификаций обращайтесь в Региональный методический центр по квалификациям в Тюменской области (РМЦ ТО):
г.Тюмень, ул. Советская, 54 офис 503
тел. 8(3452) 55-03-65
e-mail: rmc72@mail.ru

Документы, выдаваемые по итогам независимой оценки квалификации.

По итогам прохождения независимой оценки квалификации выдается **Свидетельство о квалификации**. Сведения о выданных Свидетельствах о квалификации вносятся и хранятся

Национальным агентством развития квалификаций в **Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации**: <https://nok-nark.ru>.

ВАЖНО!!! Свидетельство о квалификации не заменяет диплом о высшем или среднем профессиональном образовании. Отсутствие Свидетельства о квалификации не может служить основанием для отказа от приема соискателя на работу.

В случае неудовлетворительной оценки соискателю выдается **Заключение о прохождении профессионального экзамена**, включающее рекомендации для соискателя. Если соискатель или работодатель **не согласен с решением**, принятым Центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение 30 календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена **вправе подать письменную жалобу в Апелляционную комиссию** соответствующего Совета по профессиональным квалификациям по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей Свидетельства о квалификации.

АПЕЛЛЯЦИОННАЯ КОМИССИЯ

Соискатель, работодатель, иные физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми Центром оценки квалификации по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение 30 календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном Положением об Апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанными с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей Свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в Апелляционную комиссию Совета по профессиональным квалификациям.

<https://nok-nark.ru/complaints/> - страница сайта Национального агентства развития квалификаций для подачи апелляции.

Кто входит в состав Апелляционной комиссии?

Апелляционная комиссия создается Советом по профессиональным квалификациям, ее персональный состав ежегодно утверждается из числа членов Совета по профессиональным квалификациям, а также экспертов из числа работников организаций отрасли, в которой создан Совет по профессиональным квалификациям и работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих образовательные программы в интересах отрасли.

Основная задача Апелляционной комиссии – рассмотрение поступивших в письменном виде жалоб от соискателей, работодателей, иных физических и юридических лиц, за счет которых проводилась процедура независимой оценки квалификации, на действия (бездействия) Центра оценки квалификаций.

Функции Апелляционной комиссии:

- регистрирует и ведет учет поступивших от заявителей жалоб;
- рассматривает жалобы;
- по результатам рассмотрения жалоб принимает решение о рассмотрении апелляции;
- информирует заявителя о результатах рассмотрения жалобы путем направления протокола (выписки из протокола) заседания Апелляционной комиссии, содержащего решение о рассмотрении апелляции по адресу, указанному в жалобе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выступая на пленарном заседании третьего Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России», который прошел 8 декабря 2017 года в Москве, Ольга Юрьевна Голодец отметила, что в последние годы благодаря Национальной системе квалификаций произошли серьезные институциональные изменения. Главным достижением стала глубокая вовлеченность работодателей в разработку квалификаций, особую роль в этой работе сыграло Министерство труда и социальной защиты. *«Я была участником этих обсуждений, - подчеркнула заместитель Председателя Правительства. – Их своевременность, глубину подхода сложно переоценить. Качественные изменения подходов к формированию требований к профессиям – важный итог прошедшего периода. Утверждено 1087 стандартов, более 1100 квалификаций, и это прорыв. Работодателям и работникам понятно, что такое профессиональные стандарты, налажена система их актуализации».*

Голодец О.Ю. отметила важность формирования независимой оценки квалификаций, которая создает новые возможности для системы образования, рынка труда и для каждого работника. **Любой человек может подтвердить свою квалификацию вне зависимости от того, где он ее получил.** 156 центров независимой оценки квалификаций – это немного, но уже немало. *«Развитие системы независимой оценки квалификаций должно быть поддержано различными ресурсами, - сказала заместитель Председателя Правительства. – Необходимо принимать экзамены на высоком уровне и сделать так, чтобы люди могли подтверждать свою квалификацию повсеместно. Везде можно научиться водить машину и получить права, и так должно быть со всеми профессиями, востребованными в обществе. Государство готово способствовать развитию и поддержке этой сети».*

Предстоит интеграция информационных ресурсов на единой цифровой платформе Национальной системы квалификаций. Она создается в интересах потребителей, будет максимально проста в использовании. Для этого планируется объединить в единую цифровую платформу имеющиеся ИТ-ресурсы НСК, среди которых общедатальный Реестр сведений о результатах независимой оценки квалификации, программные комплексы разработки профессиональных стандартов, оценочных средств для профессиональных экзаменов, региональные информационные ресурсы, связать их с ресурсами советов по профессиональным квалификациям, обеспечить свободный доступ к ней работодателей, органов по труду и занятости, образовательных и иных заинтересованных организаций, министерств, ведомств и граждан.

29 января 2018 года Путин В.В. принял участие в церемонии подписания Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы. Перед церемонией подписания Владимир Владимирович сказал следующее: *«Этот документ устанавливает ключевые принципы социально-трудовых отношений на ближайшие три года и прямо затрагивает интересы более чем 70 миллионов наших граждан, занятых в различных секторах экономики».*

Сегодня период рецессии в экономике страны пройден, по ряду отраслей, в том числе в промышленности, в сельском хозяйстве, наблюдается рост, и перед нами стоит общая задача обеспечить его долгосрочный устойчивый характер, в целом вывести экономику на позитивную траекторию и, что принципиально важно, обеспечить рост реальных доходов наших граждан».

Повышение эффективности нашей экономики через развитие трудового потенциала – это большая комплексная задача, которая требует тесного взаимодействия общества, бизнеса, государства и их готовности искать и находить баланс интересов. Рассчитываю, что новое генеральное соглашение будет опорной точкой такого баланса, а его выполнение всеми сторонами: и работодателями, и профсоюзами, и Правительством – покажет пример надёжного социального партнёрства».

В рамках реализации Генерального соглашения на 2018-2020 годы особое внимание уделено дальнейшему развитию Национальной системы квалификаций, в том числе на основе активного внедрения профессиональных стандартов, модернизации системы профессионального образования, развитию его технологической базы, системы независимой оценки квалификаций.

В качестве одного из основных государственных приоритетов страны в новом Генеральном соглашении установлено создание достойных рабочих мест, обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения.

Документ подписали председатель Федерации независимых профсоюзов России М.Н. Шмаков, президент Российского союза промышленников и предпринимателей А.Н. Шохин, Министр труда и социальной защиты М.А. Топилин.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

национальная система квалификаций (НСК) – это инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

квалификация – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника, иными словами готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

национальное агентство развития квалификаций (НАРК) – автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации;

национальный совет (НСПК) – национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;

совет по профессиональным квалификациям (СПК) – орган управления, наделенный полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА) – это форма контроля качества подготовки кадров со стороны профессионального сообщества;

профессиональный стандарт (ПС) – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

независимая оценка квалификации (НОК) работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом;

комплекс оценочных средств (КОС) для проведения независимой оценки квалификации – комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена;

реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации - информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации;

соискатель – работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившееся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом;

центр оценки квалификаций (ЦОК) – юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации;

экзаменационный центр (ЭЦ) – организация, на базе которой планируется проводить НОК (вне места нахождения ЦОК)

апелляционная комиссия – комиссия, созданная Советом по профессиональным квалификациям с целью рассмотрения поступивших в письменном виде жалоб от соискателей, работодателей, иных физических и юридических лиц, за счет которых проводилась процедура независимой оценки квалификации, на действия (бездействия) Центра оценки квалификаций.

WEB-ПРОСТРАНСТВО

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

<http://nspkrf.ru/>

Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций»

<https://nark.ru/>

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

<https://rosmintrud.ru/>

Союз «Региональное объединение работодателей Тюменской области»

<http://sr72.ru/>

Департамент труда и занятости населения Тюменской области

https://admtumen.ru/ogv_ru/gov/administrative/employment_department.htm

Интерактивный портал Департамента труда и занятости населения Тюменской области

<https://czn.admtumen.ru/>

Департамент образования и науки Тюменской области

https://admtumen.ru/ogv_ru/gov/administrative/edu_department.htm

Союз "Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский облсовпроф»

<http://oblprof.ru/>

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации

<https://nok-nark.ru>

Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»

<http://profstandart.rosmintrud.ru>

Программно-методический комплекс для разработки профессиональных стандартов и квалификаций

<http://skills-nark.ru>

Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» (разработка оценочных средств)

<http://kos-nark.ru>

Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»

<http://spravochnik.rosmintrud.ru>

Коммуникационный портал для взаимодействия с партнерами в регионах

<http://regions.nark.ru>

Информационно-аналитическая платформа «Опросы» (мониторинг развития профессий)

<http://opros.rosmintrud.ru>

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ,
РЕГУЛИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В РФ**

1. **Трудовой кодекс Российской Федерации**
с изменениями, принятыми Федеральным законом от 31.12.2017 г. №502-ФЗ
2. **Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**
с изменениями, принятыми Федеральным законом от 29.12.2017 г. №473-ФЗ
3. **Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»**
вступил в силу с 01.06.2016 г.
4. **Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 г. №23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов»**
5. **Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 г. №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»**
6. **Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»**
вступил в силу с 01.07.2016 г.
7. **Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»**
вступил в силу с 01.01.2017 г.
8. **Указ Президента РФ от 16.04.2014 г. N 249 (ред. от 18.12.2016) "О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям"** (вместе с "Положением о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям")
с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017 г.
9. **Распоряжение Правительства РФ от 29.09.2016 г. № 2042-р (об определении НАРК в качестве базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации)**
вступил в силу с 01.01.2017 г.
10. **Информационное письмо Общероссийского Профсоюза образования от 10 марта 2017 г. N 122 "Об актуальных вопросах применения профессиональных стандартов"**
11. **Общие требования к проведению профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ.**
Утверждены Председателем Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям 03.07.2017 г.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

1. Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 г. **№238-ФЗ**)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями, принятыми Федеральным законом от 31.12.2017 г. **№502-ФЗ**)
3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 **№273-ФЗ**; с изменениями, принятыми Федеральным законом от 29.12.2017 г. **№473-ФЗ**)
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 г. **№239-ФЗ**)
5. Федеральный закон «О внесении изменений в Налоговый кодекс РФ в связи принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций» (от 03.07.2016 г. **№251-ФЗ**)
6. Приказ Минтруда России "Об утверждении Положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации" (от 01.11.2016 **№601н**)
7. Приказ Минтруда России "Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре" (от 15.11.2016 **№649н**)
8. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификаций в форме профессионального экзамена» (от 16.11.2016 г. **№1204**)
9. Приказ Минтруда России «Об утверждении Положения об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации» (от 01.12.2016 г. **№701н**)
10. Приказ Минтруда России "Об утверждении образца заявления для проведения независимой оценки квалификации и Порядка подачи такого заявления" (от 02.12.2016 **№706н**)
11. Приказ Минтруда России «Об утверждении формы бланка свидетельства о квалификации и приложения к нему» (от 12.12.2016 г. **№725н**)
12. Приказ Минтруда России «Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации» (от 12.12.2016 г. **№726н**)
13. Приказ Минтруда России "Об утверждении Порядка осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации" (от 14.12.2016 **№729н**)
14. Указ Президента Российской Федерации "О внесении изменений в Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и в состав этого Совета, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249" (от 18.12.2016 **№676**)
15. Приказ Минтруда России "Об утверждении Примерного положения о совете по профессиональным квалификациям и Порядка наделения СПК полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации" (от 19.12.2016 **№758н**)

16. Приказ Минтруда России "Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий" (от 19.12.2016 №759н)