

**«Профессиональные
стандарты. Изменения в
законодательстве в 2019-
2022гг. Практика
внедрения»**

2020 год

ЧОУ ДПО БРЦОП

Профстандарты

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Руководители строительных организаций

Регистрационный номер

Код

I. Общие сведения

Управление и руководство строительной организацией
(классификация вида профессиональной деятельности)

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение эффективного функционирования и развития строительной организации.

Руководители малых
строительных учреждений,
организаций и предприятий
(классификация)

Группа занятий

1313

1313

Руководители учреждений,
организаций и предприятий

1313

(код ОКЗ)

Описание в виде квалификационной деятельности:

1313
1313
1313
1313
1313

Структурная единица
Малые строительные организации
Предприятия, осуществляющие
строительные работы
(классификация вида профессиональной деятельности)

Профессиональный стандарт - это



Согласно ст. 195.1 Трудового кодекса РФ»:

Профессиональный стандарт – это
**характеристика квалификации, необходимой работнику для
осуществления определенного вида профессиональной
деятельности**

Обязательность применения профессиональных стандартов

Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который вступил в силу с 01 июля 2016 года



Профстандарты становятся обязательными для организаций любой формы собственности, если ФЗ и НПА установлены требования к квалификации работников (ТК РФ Ст. 195.3)



Все ФГОСы должны быть актуализированы на соответствие профессиональным стандартам

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. N 584 «Об утверждении особенностей применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения организациями государственного сектора Российской Федерации»

Профессиональные стандарты обязательны?

- Если требования к квалификации, необходимой работнику, заданы Трудовым кодексом, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами (ст. 195.3 ТК РФ, с 1 июля 2016 г.)
- Если с выполнением работ по должности связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (абз. 3 ч. второй ст. 57 ТК РФ). В этих ситуациях наименование должности, профессии или специальности указывают в соответствии с профстандартом или квалификационным справочником (если профстандартов еще нет)
- Если требования профстандарта закреплены в локальных нормативных актах организации (ст. 8 ТК РФ)

Что является обязательным?

- 1. Наименования должностей** (ст. 57 абзац 3 часть 2 ТК РФ). Предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений - наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов);
- 2. Требования к квалификации** (требования к образованию, опыту работы, знаниям и умениям) (ст. 57 и 195.3 ТК РФ)

Последствия

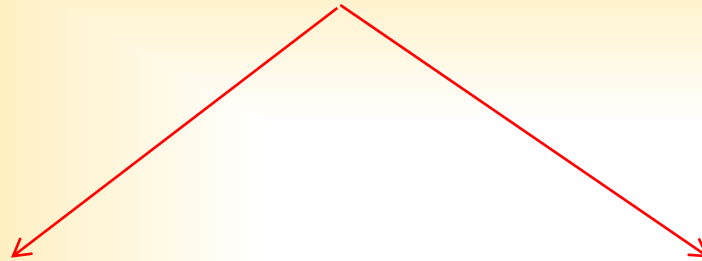
✓**для РАБОТОДАТЕЛЕЙ** – если в нарушение требований абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ работодатель указал в трудовом договоре должность (профессию, специальность) без учета положений ЕКС, ЕТКС либо профессионального стандарта, он может быть привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, а за повторное совершение аналогичного правонарушения - в соответствии с ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ.

✓**для РАБОТНИКОВ** - в отношении которых допущено такое нарушение, могут возникнуть проблемы при получении соответствующих льгот и компенсаций.



Инструменты внедрения профессиональных стандартов

Профстандарты



Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ

Независимая оценка квалификаций



Возможные ситуации

Можно ли принять на работу сотрудника, не соответствующего требованиям ПС?

Да, при условии:

- *приёма нового сотрудника на позицию, в отношении которой профстандарта не существует;*
- *приёма нового сотрудника на должность, для которой профстандарт утвержден, при проведении в кратчайшие сроки необходимого обучения.*

Нет – во всех остальных ситуациях

Как поступить в ситуации, при которой лицо уже трудится на определенной должности, но не соответствует требованиям ПС?

- *провести обучение сотрудника для повышения его квалификационного уровня;*
- *переименовать должность на иную, для которой профстандарт на данный момент не утвержден;*
- *перевести работника на должность, которой соответствует его нынешний квалификационный уровень.*

Сложные правовые и документационные вопросы профессиональных стандартов

**Понятие «квалификация работника»:
правовое значение и соотношение
с профстандартом. Уровни квалификации.**

Национальная «рамка» квалификаций

СФЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

СФЕРА ТРУДА

Общероссийский классификатор образовательных программ

Общероссийский реестр квалификаций

5

4

3

5

4

3

ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Н
Р
К

ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

ЕДИНАЯ СИСТЕМА НАКОПЛЕНИЯ И ПРИЗНАНИЯ ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ

ФГОС

ПС

РЕЕСТР КВАЛИФИКАЦИЙ

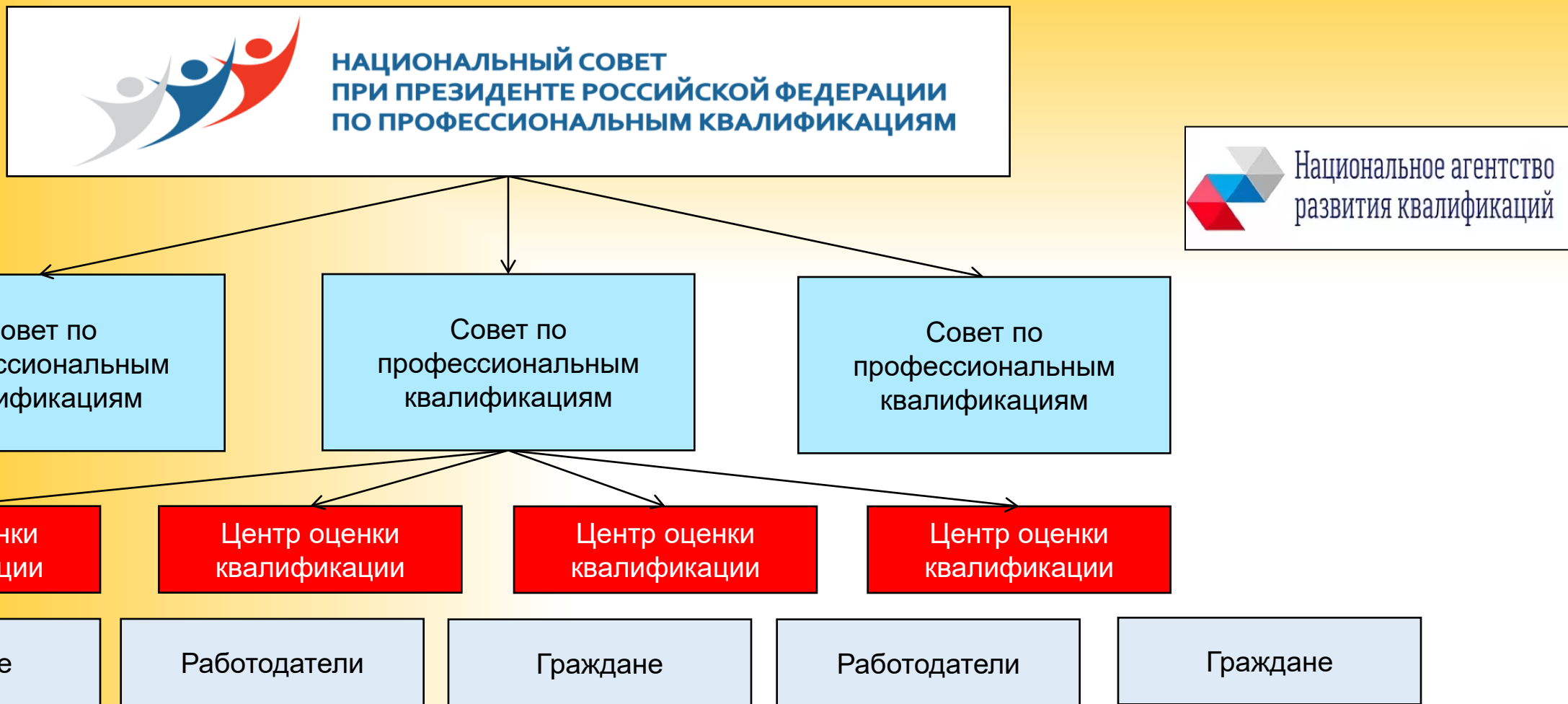
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И ВЗАИМОДОПОЛНЕНИЕ

ЕДИНСТВО ПОДХОДОВ РАЗРАБОТКИ

ОТ РЫНКА ДИПЛОМОВ К РЫНКУ КВАЛИФИКАЦИЙ

Структура национальной системы квалификаций



Формируемая система квалификаций основана на принципах доверия к ее качеству со стороны работодателей и граждан

Составляющие профессионального стандарта



Уровни квалификации

	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний

1

2

3

инструктаж



ДПО,
ПП,
ПО



Уровни квалификаций

	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний
4 уровень	<p>Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников, исходя из поставленных задач</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников</p>	<p>Решение различных типов практических задач</p> <p>Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач</p> <p>Применение специальных знаний</p> <p>Самостоятельная работа с информацией</p>
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>
6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>

СПО

бакалавриат

4

5

6

Уровни квалификаций

	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний
7 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений</p>	<p>Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных</p> <p>Разработка новых методов, технологий</p>	<p>Понимание методологических основ профессиональной деятельности</p> <p>Создание новых знаний прикладного характера в определенной области</p> <p>Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации</p>
8 уровень	<p>Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций</p> <p>Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли</p>	<p>Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности</p>
9 уровень	<p>Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами</p> <p>Значительный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>

7

8

9

↓
магистратура, специалитет
↓

Национальная система уровней квалификаций создана по аналогии с европейской рамкой квалификаций и учитывает уже существующий многолетний опыт других стран в вопросе профессиональных квалификаций.

Приказом министра труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147 утвержден документ «Уровни квалификации в целях подготовки профессиональных стандартов». Он призван обеспечивать международную и межотраслевую сопоставимость квалификаций. Профессиональные квалификации подразделяются на уровни в диапазоне с первого по девятый, где работнику с наименьшей профессиональной квалификацией присваивается 1 уровень.

Действующее определение квалификации дано в Федеральном законе от 03.12.2012 № 236-ФЗ: «Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника»

В принятом документе понимание уровней квалификации вполне коррелируется с европейской трактовкой и отмечается, что «уровни квалификаций содержат описание обобщенных требований к работникам, определяемых показателями: «Широта полномочий и ответственность», «Характер умений» и «Характер знаний», а также основные пути достижения квалификации каждого уровня и минимальные требования к уровню образования

В профессиональном стандарте уровень квалификации определяется разработчиком в соответствии с характеристикой уровней, содержащейся в утвержденном Министерством труда и социального развития Российской Федерации документе, по каждой обобщенной трудовой функции и трудовой функций. Согласно утвержденному документу, единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики различных видов профессиональной деятельности. На основе НРК формируются отраслевые и корпоративные рамки квалификаций, в которых конкретизируются требования к работникам с учетом отраслевой и корпоративной специфики.

Система уровней квалификации предназначена для оценки уровня квалификации работника той или иной области профессиональной деятельности, построения внутрипрофессионального карьерного пространства, создания образовательных программ и модулей профессионального обучения, создания системы оплаты труда.

**Реестр профстандартов, областей
и видов профессиональной
деятельности, трудовых функций,
ОКЗ, ОКВЭД**

Профессиональные стандарты

- Показывают, как выполнить производственную задачу компетентно
- Привязывают функционал работника к решаемым производственным задачам и бизнес-процессам
- Строятся по логике: **Задача – Работа – Профессия**
- ПС не идет в технологии, описывает только функционал и ТД, т.к. то что ниже ТД – это уже технологии и у всех бизнесов они разные (ТФ – конвеер), при этом должны быть способны описать требования к компетентному исполнению функций на любых рабочих местах которые могут обладать значительными различиями

**Особенности внедрения
профстандартов
специалистов
и производственного
персонала**

Основные направления

```
graph TD; A[Основные направления] --> B[Информационное направление]; A --> C[Методическое направление]; A --> D[Организационно-правовое направление];
```

**Информационное
направление**

**Методическое
направление**

**Организационно-правовое
направление**

Алгоритм применения профессиональных стандартов в организации

1. Сформировать локальным актом рабочую группу по введению профессиональных стандартов в организации.
2. Включить в состав рабочей группы следующие категории работников: руководитель; заместитель руководителя; представитель профсоюзной организации; руководители подразделений; юрист, специалист по кадрам, бухгалтер (при наличии).
3. Поручить указанным локальным актом рабочей группе разработку плана по организации применения профессиональных стандартов.

Шаг 1. Формирование приказа о внедрении профстандартов в организации

Для чего нужен приказ о введении профессиональных стандартов?

Рассматриваемый документ является локальным нормативным актом организации, издаваемым в целях внедрения профстандартов в порядке, который определен постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

Его юрисдикция распространяется на:

- государственные и муниципальные учреждения, фонды;
- корпорации, предприятия и компании, в которых более 50 % уставного капитала принадлежит государственным или муниципальным органам власти. Указанные субъекты должны до 01.01.2020 разработать и реализовать внутренние планы по внедрению профстандартов (п. 1, 2 постановления № 584). Также данные организации должны обеспечить соответствие своей деятельности нормам закона, которые регулируют применение соответствующих планов (п. 3 постановления № 584).

Какие задачи решает формирование приказа?

Посредством данного документа руководство организации: - распоряжается создать комиссию либо рабочую группу по разработке и реализации плана внедрения профстандартов; - определяет круг задач, решаемых сотрудниками, которые входят в комиссию либо рабочую группу; - определяет круг специалистов, отвечающих за контрольные функции в рамках решения соответствующих задач.

В качестве приложений к приказу о внедрении профессиональных стандартов как отдельных информационных блоков могут быть оформлены:

1. План введения профстандартов.
2. Состав комиссии (рабочей группы) по внедрению профстандартов. Здесь отражается перечень Ф. И. О. и должностей сотрудников, входящих в соответствующую комиссию (либо рабочую группу).

Также можно отразить, за что конкретно несут ответственность те или иные специалисты при решении задач, предопределяемых требованиями постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

3. Положение о комиссии (рабочей группе) по внедрению профстандартов.

Шаг 2. Формирование рабочей группы

Рекомендуется включить в рассматриваемое положение нормы, отражающие: - сущность поставленных перед рабочей группой задач, определяемых, прежде всего, положениями постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584; - порядок применения планов по внедрению профстандартов; - какие именно специалисты должны решать задачи по разработке и внедрению планов; - порядок организации работы данных специалистов; - полномочия тех сотрудников, которые должны контролировать работу данных специалистов.

Документ может включать разделы, отражающие:

- общие положения документа;
- - состав рабочей группы и контролирующих ее деятельность групп специалистов;
- - цели и задачи соответствующей группы;
- - функции рабочей группы;
- - права, обязанности специалистов, которые входят в данную группу;
- - порядок организации работы группы.

Ключевыми задачами рабочей группы могут быть:

- Утверждение алгоритма внедрения профстандартов в специальном плане, соответствующем требованиям постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584
- По факту утверждения соответствующего плана (либо в рамках реализации положений уже принятого руководством
- Взаимодействие с руководством организации, контролирующими органами, вышестоящими организациями и иными уполномоченными и заинтересованными субъектами
- Обеспечение соответствия деятельности кадровых служб и иных подразделений организации требованиям федерального законодательства

Реестр профстандартов расположен на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: **www.profstandart.rosmintrud.ru**

Рекомендуется осуществлять поиск необходимых профстандартов только на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты РФ, так как информация, полученная в иных источниках, например, в средствах массовой информации, справочных правовых системах, может быть неактуальна на момент внедрения в организации профстандартов.

Обратите внимание!

Формируя список профессиональных стандартов, подлежащих применению, руководителю следует помнить о том, что:

- если с выполнением работ по соответствующим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление льгот, гарантий, компенсаций либо наличие ограничений, установленных федеральными законами, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- список не может быть единым для организаций, так как зависит от кадрового состава, предусмотренного штатным расписанием;
- в список следует включить профстандарты для различных категорий персонала;
- в список не включаются проекты профстандартов и профстандарты, не вступившие в силу.

Именно на основании данной аналитической работы далее производятся **два самых главных этапа внедрения профессиональных стандартов:**

1. Принимается решение о наименовании должности (профессии), необходимости ее переименовывать под наименования, указанные в профессиональном стандарте.
2. Принимается решение о требованиях к квалификации работника не только в части опыта, знаний и умений, но и образования и обучения, для того, чтобы произвести выявление квалификационных разрывов и сформировать план обучения сотрудников.

Шаг 3. Составление плана по организации применения профессиональных стандартов в организации

При составлении плана необходимо руководствоваться принятыми нормативно-правовыми актами, регламентирующими применение профессиональных стандартов

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 584 план должен содержать:

1. Список профессиональных стандартов, подлежащих применению.
2. Сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении (или) дополнительном профессиональном образовании работников.
3. Этапы применения профессиональных стандартов.
4. Перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов.

При составлении перечня необходимых для внедрения на предприятии профстандартов необходимо руководствоваться следующими задачами:

- Выделение в штатном расписании должностей, которые должны соответствовать профстандартам.
- Проведение сравнения настоящего уровня квалификации сотрудников с требованиями профстандартов.
- Организация обучения тех сотрудников, чьи квалификационные характеристики не соответствуют данным требованиям.
- Проверка содержания трудовых договоров и должностных инструкций на соответствие требованиям профстандартов; если обнаружится несоответствие, то потребуются внесение изменений в эти документы.
- Проверка соответствия названия должностей тем, что указаны в профстандартах (хотя в данном случае приоритетом для определения необходимости профстандартизации будет являться не столько номинальное название должности, сколько фактически выполняемые работником функции).
- Наличие четкой даты для реализации каждого из пунктов графика внедрения профстандартов.

Шаг 4. Определение перечня локальных актов, в которые вносятся изменения

Изменения нужно внести, прежде всего, в документы, которые регулируют мероприятия по образованию и обучению работников, с учетом положений профстандартов:

- Порядок работы по подбору и найму персонала, оценки кандидатов на вакантные должности.
- Порядок приема на работу, основания для отказа в заключении трудового договора.
- Основания и порядок изменения условий трудового договора, в т. ч. перевода на другую работу.
- Основания и процедура проведения аттестации работников.
- Основания и порядок проведения оценки квалификаций персонала (на соответствие требованиям профессиональных стандартов)

- Основания и процедура направления работников на обучение (на соответствие требованиям профессиональных стандартов).
- Положения о структурных подразделениях
- Штатное расписание
- Должностные инструкции, трудовые договора, соглашения, коллективный договор
- Положения об оплате труда, о премировании и др. документы, устанавливающие системы и порядок оплаты труда
- Положения об обучении, об оценке персонала, о кадровом резерве, о карьере и др. документы, связанные с управлением персоналом.

Шаг 5. Определение потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении (или) дополнительном профессиональном образовании работников

Планируя дополнительное профессиональное образование работников, работодателю нужно помнить два важных момента:

- 1) работник вправе отказаться получать дополнительное профессиональное образование, если работодатель не предоставит ему гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством и договором;
- 2) работодатель не вправе обязывать работников получать дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств. Такие условия нельзя включать в соответствующие договоры.

Шаг 6. Самооценка готовности сотрудников к применению профессиональных стандартов

В качестве рекомендации для проведения процедуры самооценки можно сформировать анкеты на основе профессиональных стандартов. Данный инструмент позволяет выявить затруднения каждого работника, которые следует взять за основу формирования индивидуальных планов профессионального развития. Для администрации организации анализ затруднений - это инструмент для планирования и коррекции планов корпоративного обучения рабочего коллектива, как условие успешного освоения новых компетенций. Профессиональные стандарты заставляют по-новому взглянуть на направления деятельности и сосредоточить усилия на конкретных аспектах деятельности организации.

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

www.nark.ru

Учредители:



Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют:



Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации



Министерство образования и науки Российской Федерации



Российский союз промышленников и предпринимателей



Общероссийский союз «Федерация Независимых Профсоюзов России»

Функционал :

Оператор Национальной системы квалификаций Российской Федерации

Уполномоченный Национальным советом при Президенте России по профессиональным квалификациям методический центр:

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

Независимая оценка квалификаций (НОК)

Независимая оценка квалификации



3 июля 2016 года Президент России подписал Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (вступил в силу с 01.01.2017г.)

Независимая оценка квалификации - это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом
(п.2 ст. 3 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)

3 июля 2016 г. принят Федеральный закон от № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации» - он регулирует порядок направления работодателями работников на прохождение оценки квалификации, а также предоставления гарантий и компенсаций в период прохождения оценки квалификации

Задачи независимой оценки квалификации



- обеспечить внедрение профессиональных стандартов

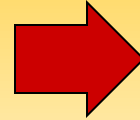
- сделать процедуру проф.экзамена доступной и популярной

- обеспечить участие работодателей в процессе оценки



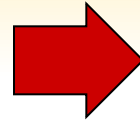
Нормативно-правовые акты НОК

Федеральный закон № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016



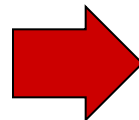
Устанавливает категорийно-понятийный аппарат и функционал всех участников системы

Федеральный закон от 03.07.2016 N 251-ФЗ "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"



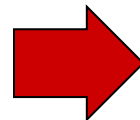
Устанавливает налоговые льготы и вычеты для участников НОК

Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2016 г. № 1204



Утверждает правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена

Приказ Минтруда России № 759н от 19.12.2016 г.



Регулирует порядок отбора ЦОК, включает требования к документации, которую должна содержать заявка на ЦОК

Общие преимущества независимой оценки квалификации



- **НАДЕЖНОСТЬ** - Подтверждение соответствия квалификации соискателя профессиональному стандарту



- **УНИКАЛЬНОСТЬ** - Единственная процедура подтверждения квалификации, установленная законодательно



- **ОТКРЫТОСТЬ** - Прямой контроль объединений работодателей за проведением профессиональных экзаменов



- **НЕЗАВИСИМОСТЬ** - Независимость оценки от образовательных организаций, осуществляющих подготовку

Заинтересованность участников НОК

Центры



Доход от проведения оценки

Советы



Усиление влияния и дохода за счет предложения рынку гарантий квалификации работников

Регуляторы (НСПК, Минтруд)



- 1) Формирование инструмента анализа и механизма влияния на рынок труда за счет создания НОК, национальной базы данных о квалифицированных работниках.
- 2) Повышение качества рынка труда за счет усиления информированности и ответственности работодателей и квалифицированных работников.

Органы власти



Формирование программ развития отраслей и регионов с опорой на реальные данные о квалификации работников

Образовательные организации



Подтверждение качества подготовки по своим программам, рост конкурентоспособности на рынке образовательных услуг

Меры стимулирования участников системы независимой оценки квалификации

Федеральный закон от 03.07.2016 N 251-ФЗ "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации"

- ✓ **для РАБОТОДАТЕЛЕЙ** - включение в состав прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией, затрат на независимую оценку квалификации работников (пп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ)
- ✓ **для СОИСКАТЕЛЕЙ** - право на получение налогового вычета (пп. 6 п. 1 ст. 219 НК РФ)
- ✓ **для ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ** - освобождение от налога на добавленную стоимость(пп. 20. п. 17 ст. 264 НК РФ) при выполнении определённых условий

Алгоритм действий для Соискателя



Процедура проведения профессионального экзамена

№	Действие	Срок	Регулирующий документ	Примечание
1	Приём и регистрация комплекта документов от соискателя	-		-
2	Рассмотрение комплекта документов соискателя	Не более 10 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. N 1204	По окончании соискателю направляется уведомление о результатах рассмотрения
3	Согласование даты (дат), времени и места (мест) проведения профессионального экзамена	-	-	Уточняется дата, время, место проведения проф.экзамена
4	Проведение профессионального экзамена	-	Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. N 1204	Перед началом необходимо запросить документ удостоверяющий личность соискателя
5	Оформление результатов профессионального экзамена	Не более 7 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. N 1204	Составляется протокол Комиссии и комплект документов к нему, которые направляются в СПК
6	СПК проводит проверку, обработку и утверждение результатов оценки	Не более 14 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. N 1204	Составляется протокол СПК и направляется в НАРК
7	НАРК вносит данные в Реестр	Не более 7 календарных дней	Приказ Минтруда России № 649н от 15 ноября 2016 года «О Реестре»	
8	ЦОК выдает свидетельство или заключение соискателю	От начала оформление результатов экзамена не более 30 календарных дней	Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. N 1204	

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации

[Советы по профессиональным
квалификациям](#)

[Центры оценки квалификаций](#)

[Сведения о квалификациях](#)

[Оценочные средства](#)

[Свидетельства и заключения о
квалификации](#)

[Подать апелляцию](#)



<https://nok-nark.ru>

Примеры оценочных средств

Главная > Оценочные средства >

Станочник широкого профиля 4-го разряда (4 уровень квалификации) - Обработка заготовок, деталей, изделий из различных материалов на металлорежущих станках

Станочник широкого профиля 4-го разряда (4 уровень квалификации) - Обработка заготовок, деталей, изделий из различных материалов на металлорежущих станках

Сайт СПК

<http://kos-nark.ru>

Яндекс Диск

Код объекта в реестре: 40.09200.03.001

Ссылка на примеры заданий оценочных средств: https://yadi.sk/i/0rTFjS_N3Hf62g

Профессиональная квалификация: 40.09200.03. Станочник широкого профиля 4-го разряда (4 уровень квалификации).

Документ об утверждении оценочного средства: Протокол №1 от 01 марта 2017.

Сведения о материально-техническом и кадровом обеспечении:
Материально-техническое обеспечение оценочных мероприятий:

Для теоретического этапа экзамена:

- стандартная учебная аудитория;
- комплекты тестовых заданий;

Для практического этапа экзамена:

- токарная и фрезерная мастерская;
- комплекты практических заданий;
- комплект справочной литературы;
- комплект образцов технологических документов;
- персональные компьютеры с доступом к сети Интернет.

Кадровое обеспечение:

1. Высшее образование;
2. Опыт работы не менее 5 лет в должности и (или) выполнения работ (услуг) по виду профессиональной деятельности, содержащему оцениваемую квалификацию, но не ниже уровня оцениваемой квалификации;
3. Подтверждение прохождения обучения по ДПП, обеспечивающим освоение:
 - а) знаний

ИПА в области независимой оценки квалификации и особенностей их применения при проведении профессионального экзамена; нормативные правовые акты, регулирующие вид профессиональной деятельности и проверяемую квалификацию; методы оценки квалификации, определенные утвержденным Советом оценочным средством (оценочными средствами); требования и порядок проведения теоретической и практической части профессионального экзамена и документирования результатов оценки; порядок работы с персональными данными и информацией ограниченного использования (доступа);

б) умений

- применять оценочные средства;
 - анализировать полученную при проведении профессионального экзамена информацию, проводить экспертизу документов и материалов;
 - проводить осмотр и экспертизу объектов, используемых при проведении профессионального экзамена;
 - проводить наблюдения за ходом профессионального экзамена;
 - принимать экспертные решения по оценке квалификации на основе критериев оценки, содержащихся в оценочных средствах;
 - формулировать, обосновывать и документировать результаты профессионального экзамена;
 - использовать информационно-коммуникационные технологии и программно-технические средства, необходимые для подготовки и оформления экспертной документации;
4. Подтверждение квалификации эксперта со стороны Совета по профессиональным квалификациям (при наличии) - не менее 2-х человек
 5. Отсутствие ситуации конфликта интересов в отношении конкретных соискателей.

Требования к материально-техническому и кадровому обеспечению

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ

«Станочник широкого профиля
4 (четвертой) квалификации»

МОСКВА

<https://nok-nark.ru>

Сведения об оценочных средствах


Отражение данных о проведении профессионального экзамена в реестре

Главная > Свидетельства и заключения о профессиональной квалификации

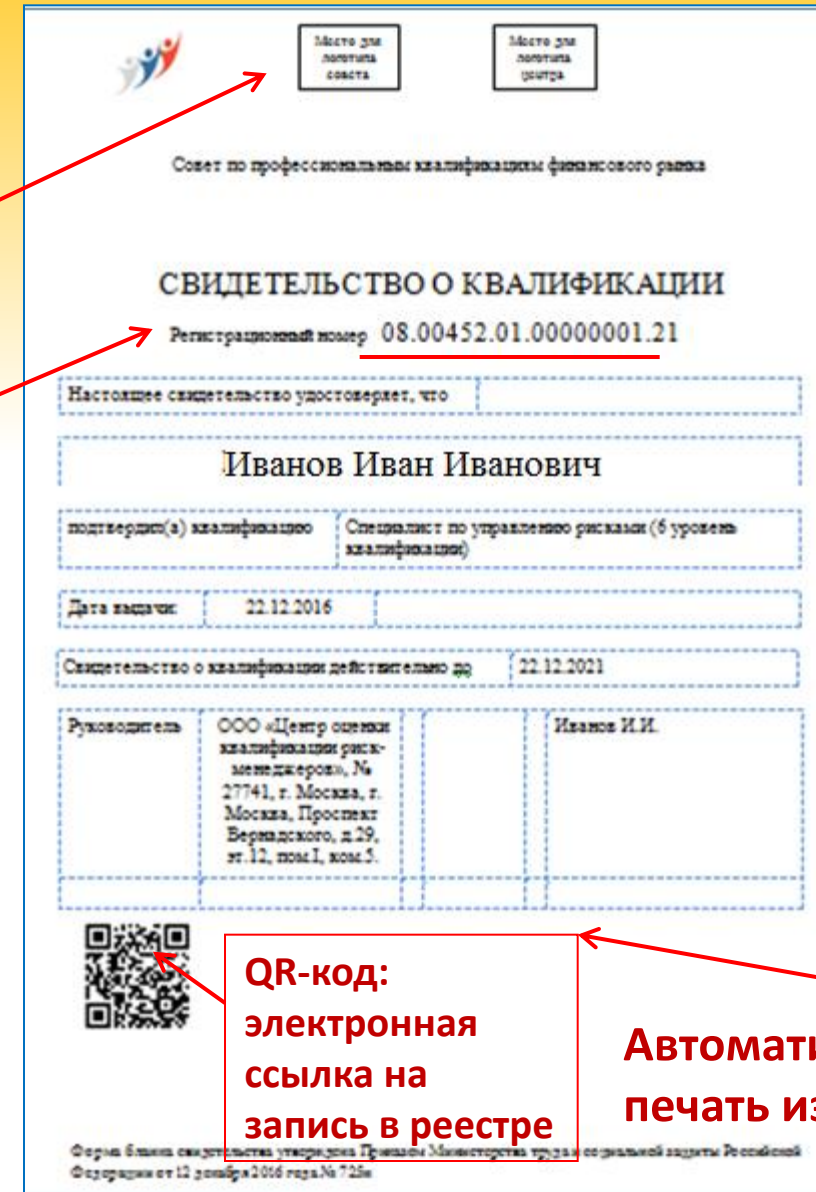
Свидетельства и заключения о профессиональной квалификации

Регистрационный номер _____ Дата выдачи _____

поиск




Бланк



Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка

СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ

Регистрационный номер 08.00452.01.00000001.21

Настоящее свидетельство удостоверяет, что


Иванов Иван Иванович

подтвердил(а) квалификацию: Специалист по управлению рисками (6 уровень квалификации)

Дата выдачи: 22.12.2016

Свидетельство о квалификации действительно до: 22.12.2021

Руководитель: ООО «Центр оценки квалификации риск-менеджеров», № 27741, г. Москва, г. Москва, Пространство Вернадского, д.29, эт.12, пом.1, ком.5. Иванов И.И.



Формы бланков свидетельств утверждены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 года № 726н

QR-код:
электронная
ссылка на
запись в реестре

Автоматическая
печать из реестра

X	X	.	0	0	X	X	X	.	X	X	.	X	X	X	X	X	X	X	.	X	X
Код области профессиональной деятельности	резерв	Вид профессиональной деятельности (профессиональный стандарт) для данной области профессиональной деятельности	Уникальный порядковый номер КВАЛИФИКАЦИИ в Реестре для данного профессионального стандарта	Уникальный порядковый номер СВИДЕТЕЛЬСТВА о квалификации	Автоматический регистрационный №																Последние две цифры года окончания действия свидетельства
Код профессионального стандарта																					
№ КВАЛИФИКАЦИИ В РЕЕСТРЕ																					
№ СВИДЕТЕЛЬСТВА О КВАЛИФИКАЦИИ В РЕЕСТРЕ																					



Функции НАРК в части независимой оценки квалификации

- утверждает наименования квалификаций и требования к квалификациям
- осуществляет организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификации
- организует формирование и ведение Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций
- информирует и консультирует участников независимой оценки квалификации по вопросам её проведения

Требования к экспертам ЦОК

Стандартные требования:

- В каждой экзаменационной комиссии, должно быть не менее 3-х экспертов
- Не менее 2-х сотрудников должны быть в штате ЦОК
- Каждый эксперт должен иметь соответствующее образование (высшее или среднее профессиональное, в зависимости от требований ОС и опыт работы)

СПК может устанавливать дополнительные к стандартным требованиям к экспертам ЦОК



ЧТО ДАЁТ НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ?

Работодателю



- ✓ Рост производительности труда и возможность внедрять новые технологии
- ✓ Возможность подтвердить репутацию компании, доказав наличие квалифицированного персонала
- ✓ Получение конкурентного преимущества в международных и российских торгах
- ✓ Существенная экономия на подборе и обучении работников
- ✓ Рост эффективности внутренних процедур управления персоналом: расстановка кадров, установление оплаты труда
- ✓ Оформление на работу компетентных и мотивированных сотрудников

Соискателю



- ✓ Возможность подтвердить квалификацию вне зависимости от способов её получения
- ✓ Продвижение в профессии
- ✓ Рост заработной платы, доступ к определённым видам работ
- ✓ Расширение возможности трудоустройства
- ✓ Целенаправленный характер профессионального образования и обучения
- ✓ Уверенность в собственных возможностях, доверие руководства организации и уважение коллег