



Национальное агентство
развития квалификаций

Национальная система профессиональных квалификаций в Российской Федерации.

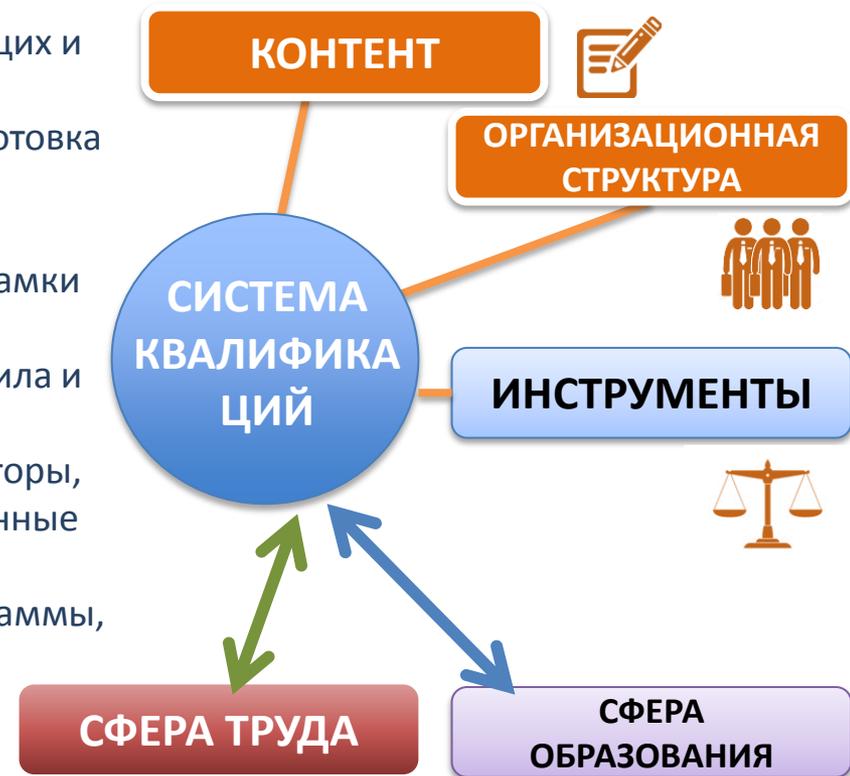
**Отраслевая рамка квалификаций. Профессиональные
стандарты и профессиональные квалификации**

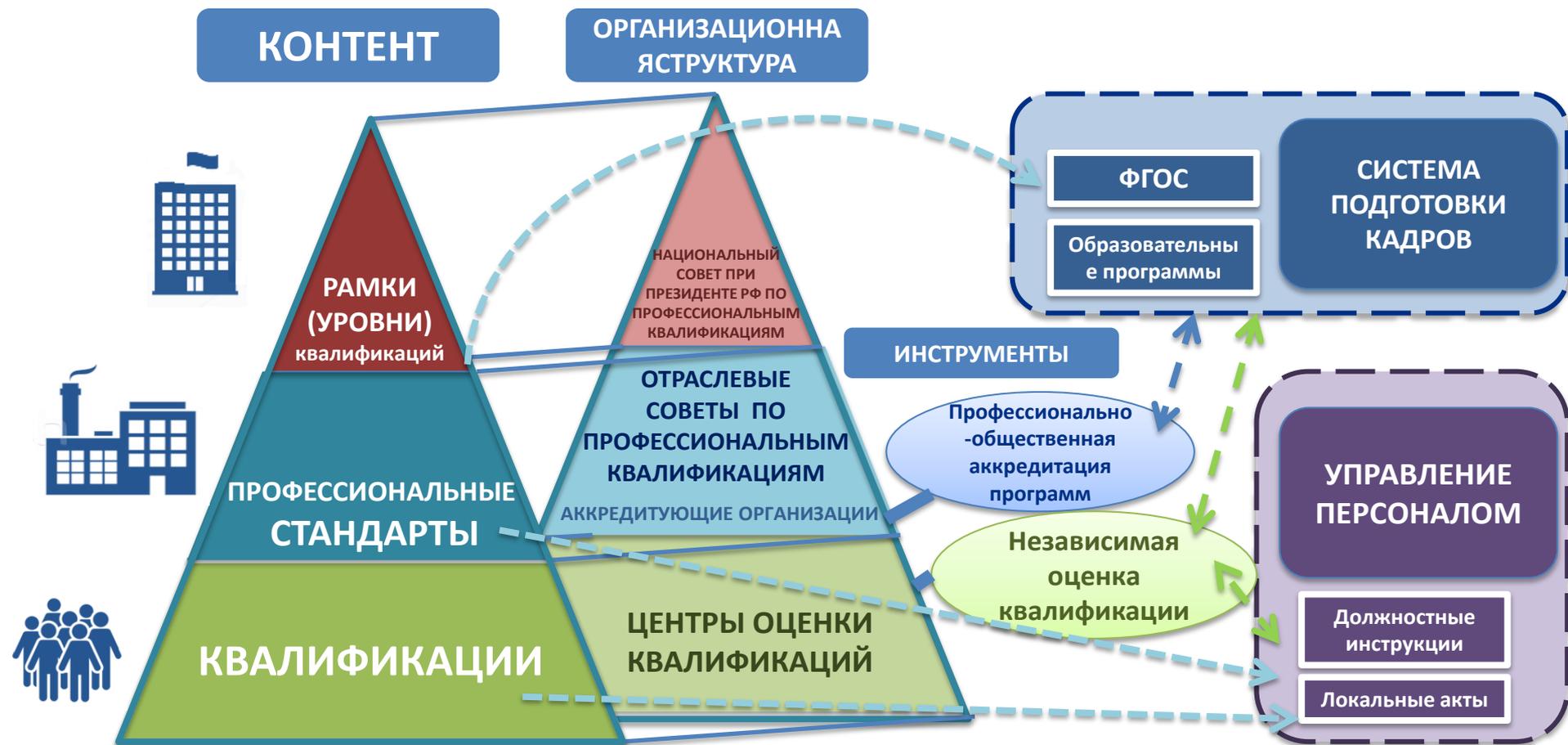
1) инструмент согласования спроса и предложения на квалификации

2) совокупность взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов:

- основные взаимодействующие подсистемы (подготовка кадров, управление персоналом, оценка);
- единые понятийные категории, стандартизация (классификаторы в сферах труда и образования, рамки квалификации, ПС, квалификации);
- общие принципы, методологические рамки, правила и механизмы, система поддержания качества;
- инфраструктура и общие сервисы (советы, регуляторы, система оценки, агентства, реестры, информационные системы)
- процессы и механизмы применения (ФГОС, программы, НОК, ПОА, должностные инструкции и др.)

3) основа создания рынка квалификаций







Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК)

Состав Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

- Администрация Президента
- Министерство труда и социальной защиты РФ
- Министерство образования и науки РФ
- Российский союз промышленников и предпринимателей
- Ведущие объединения работодателей, крупные государственные корпорации

Структура Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

- Рабочая группа по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров
- Рабочая группа по поддержке лучших практик развития квалификаций
- Рабочая группа по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения
- Рабочая группа по профессиональным стандартам
- Рабочая группа по формированию советов по профессиональным квалификациям
- Советы по профессиональным квалификациям в 28 секторах

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА НСК

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

Реализация

Эксперты

Управление

Координационный совет

Собрание учредителей

Экспертный совет

Наблюдательный совет

Генеральный директор

Департаменты

систем квалификаций

взаимодействия с ключевыми стейкхолдерами

оценки квалификаций и качества программ

регионального развития
НСК

международного
сотрудничества

информационного обеспечения НСК (IT)

организационный

финансово-экономический

БАЗОВЫЙ ЦЕНТР



УЧРЕДИТЕЛИ:

Российский союз промышленников и предпринимателей

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федерация независимых профсоюзов России



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА НСК

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ НСК В СУБЪЕКТЕ РФ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ

НАРК

КООРДИНАЦИОННЫЙ ОРГАН СУБЪЕКТА РФ

(например, Совет при руководителе субъекта РФ по развитию трудовых ресурсов), в функции которого входит поддержка системы квалификации на уровне субъекта РФ.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО КВАЛИФИКАЦИЯМ

Отвечает ряду установленных критериев (в частности - наличие коллегиального органа управления, в котором не менее 50% мест принадлежит работодателям).

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
РСПП или иных деловых
объединений (ТПП, Опора
России, межотраслевое
объединение и др.), взявшее на
себя функции регионального
методического центра.**



ОТДЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, УЧРЕЖДЕННАЯ С УЧАСТИЕМ

объединений работодателей,
государственных органов, других
социальных партнеров (например,
региональное агентство развития
квалификаций).

РАРК

СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

крупной компании, вуза, колледжа,
исследовательской организации
и др.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО НАРК В РЕГИОНЕ

либо иная форма присутствия НАРК
в регионе (прежде всего в
«столицах» федеральных округов).



*Некоторые варианты выбора организационных форм для регионального методического центра.



РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

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

статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

**Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23
«О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»
(в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970)**

Приказы Минтруда России:

**от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»
(с изменениями от 29 сентября 2014 г. № 665н)**

от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»

от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

от 30 сентября 2014 г. № 671н «Об утверждении методических рекомендаций по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов»

от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»

Понятийный аппарат

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы (*Трудовой кодекс, N 197-ФЗ, статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта*)

Общее толкование термина «Квалификация»:

- Готовность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.
- Официальное признание (в виде диплома/сертификата) освоения определенного вида профессиональной деятельности.
- **(квалификация как товар)** ключевая характеристика, определяющая ценность (спрос и предложение, востребованность) трудовых ресурсов

Схожий термин сферы образования – уровень подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций и вузов:

Бакалавр, магистр, специалист

(СПО – Приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 года N 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования» (с изменениями на 18 ноября 2015 года): (примеры) плотник, техник, диспетчер, социальный работник,)

Понятийный аппарат

Наименование квалификации



Описание профессиональной квалификации

Наименование

- На основе ПС - «Возможные наименования должностей, профессий»
- Отражает специфику и уровень квалификации

Общая характеристика
ПК на основе
профстандарта

- Включает: наименование и реквизиты ПС; уровень\подуровень квалификации; коды и наименования ТФ; дополнительные сведения

Срок действия
свидетельства

- Не более 5 лет

Понятийный аппарат

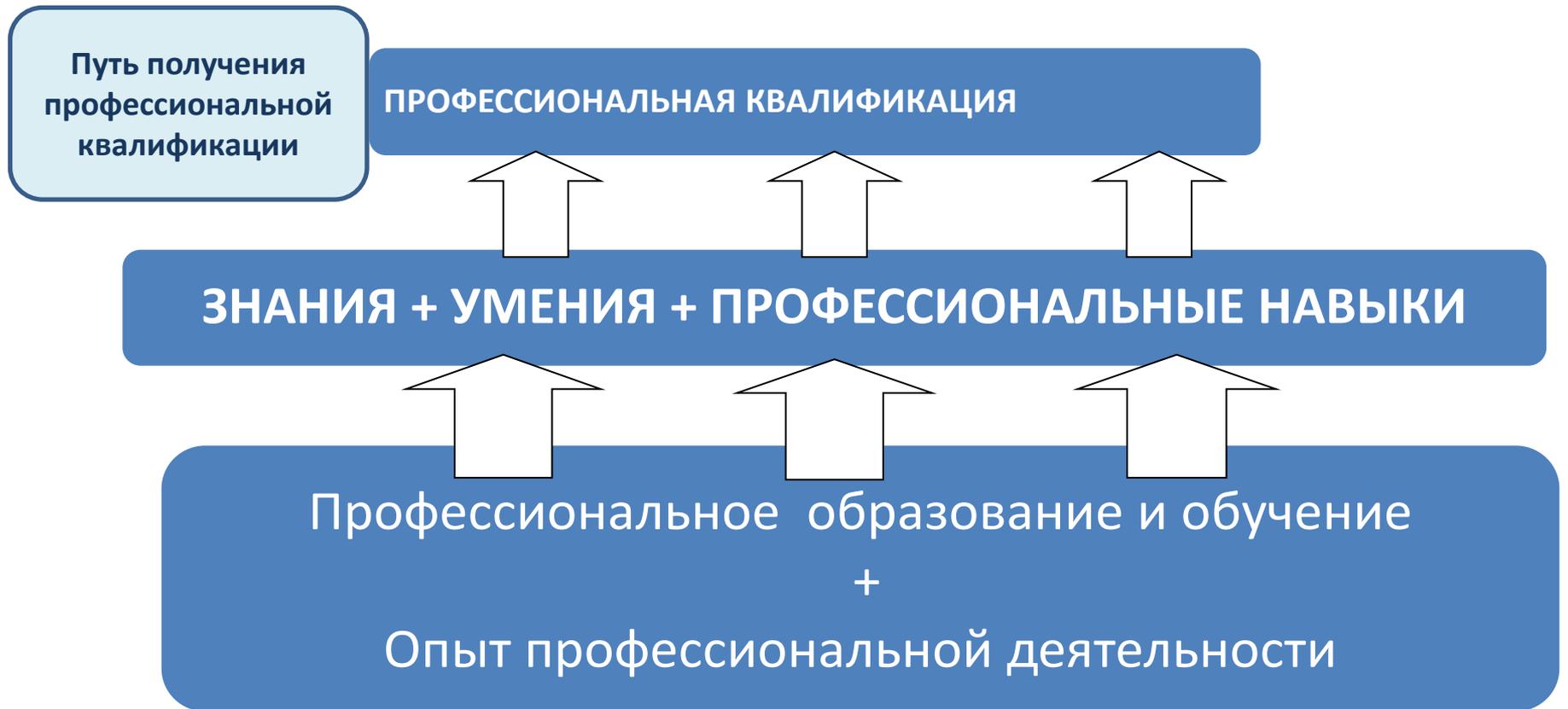
Описание квалификации

Регистрационный № (№ в Реестре)	Наименование квалификации	Наименование и реквизиты ПС	Уровень квалификации	Положения профессиональных стандартов, на соответствие, которым проводится независимая оценка квалификации			Перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена	Срок действия свидетельства о квалификации	Дополнительные характеристики		
				Код (-ы) трудовой функции	Наименование трудовой(-ых) функции	Дополнительные сведения			Разряд / категория / класс	Подуровень квалификации	Наименование по ЕТКС, ЕКС, ОКПДТР или отраслевым номенклатурам должностей

Жизненный цикл профессиональной квалификации



Понятийный аппарат



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Федеральный закон Российской Федерации от
3 декабря 2012 г. N 236-ФЗ

О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О
техническом регулировании»

Трудовой кодекс: Статьи 57, 143, 144, 195, 330

Федеральный закон «О техническом регулировании»: Статья 1

Статьёй 195 Трудового кодекса Российской Федерации вводится определение понятия профессионального стандарта.

"Статья 195 (1). Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного **вида профессиональной деятельности**.

РАЗРАБОТКА И УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ



Механизмы разработки

Организация разработки профессиональных стандартов

- Российский союз промышленников и предпринимателей – для коммерческого сектора экономики (при государственной поддержке разработки профессиональных стандартов)
- Минтруд России – бюджетная сфера и приоритетные направления экономики
- инициативная разработка (за счет собственных средств разработчиков)

Формирование перечня профессиональных стандартов для разработки

- предложения министерств и ведомств, работодателей, профессиональных сообществ и профессиональных союзов работников

Общественное обсуждение, экспертная оценка профессиональных стандартов

1. Разработчик – регистрация уведомления о разработке профессионального стандарта на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
2. Разработчик – проведение профессионально-общественного обсуждения профессионального стандарта
3. Минтруд России – размещение профессионального стандарта для общественного обсуждения на сайте <http://regulation.gov.ru/>
4. Федеральные органы исполнительной власти – заключение на профессиональный стандарт
5. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям - экспертиза и одобрение профессионального стандарта

Сайт profstandart.rosmintrud.ru в разделе «Национальный реестр профстандартов»

Понятийный аппарат

Вид профессиональной деятельности

- совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда

Иные трактовки:

Составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

ОПД - совокупность (группа схожих) видов профессиональной деятельности, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в т.ч. средства труда).

Примеры: Авиастроение, Производство машин и оборудования, Транспорт,

Корреспондируется: 1) с одним или несколькими **видами экономической деятельности**;

ВЭД- единица классификации экономической деятельности (ОКВЭД) по конечному продукту производственного процесса, в который вовлекаются ресурсы (оборудование, рабочая сила, технологии, сырье, материалы, энергия, информационные ресурсы)

2) с отраслью; **отрасль** - (Федеральный закон №165-ФЗ от 08.12 2003 г.) совокупность производителей аналогичного или непосредственно конкурирующего товара, либо тех из них, доля которых в общем объеме производства в Российской Федерации составляет большую часть

Схожие термины сферы образования:

ВПД - определенные методы, способы, приемы, характер воздействия на объект профессиональной деятельности с целью его изменения, преобразования

Понятийный аппарат

Вид профессиональной деятельности

– **синоним понятия «профессия»** (как вида деятельности, а не квалификации)

«нанесение защитных покрытий, а не маляр»

Терминология:

Профессия – 1) наименование вида трудовой деятельности или группы видов трудовой деятельности; 2) Основная обобщенная характеристика профессионально-квалификационной структуры отрасли на основе анализа формирования жизненного цикла продукции.

Термины сферы образования:

Профессия - общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе.

Понятийный аппарат

Вид трудовой деятельности

= группа занятий

Единица обобщенной классификации трудовых занятий (ОКЗ), должностей и квалификаций работников (ЕТКС, ЕКСД) для целей статистики и тарификации (в отрыве от производственных задач (бизнес-процессов)).

Корреспондируется с видом профессиональной деятельности.

Схожие термины сферы труда:

Направление деятельности работников - синоним (укрупненных) должностных обязанностей

Понятийный аппарат

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

- многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к содержанию и условиям труда, квалификации работников :

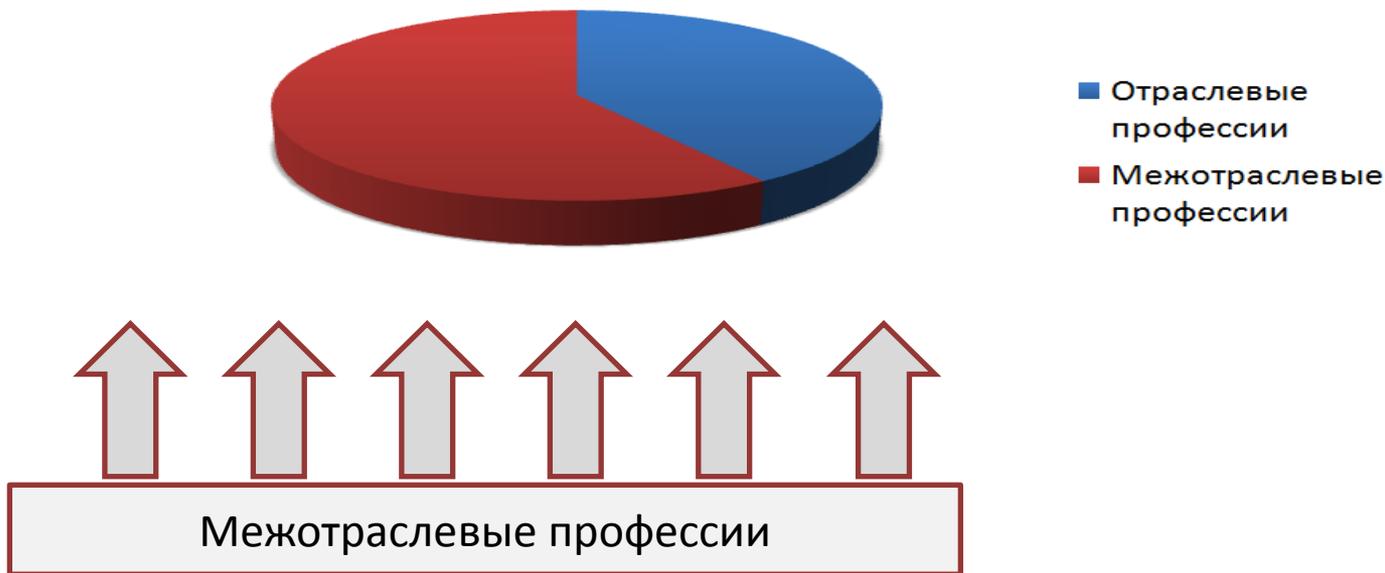
- ☞ систематизирует представления о содержании профессиональной деятельности с опорой на основные **бизнес-процессы**
- ☞ описывает именно **функционал** работника
- ☞ осуществляет **связь систем стандартизации и унификации сфер труда и подготовки кадров** по видам профессиональной деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов деятельности и пр.)
- ☞ решает широкий круг задач в области **управления персоналом** (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры)

Понятийный аппарат

Профессионально-квалификационная структура отрасли

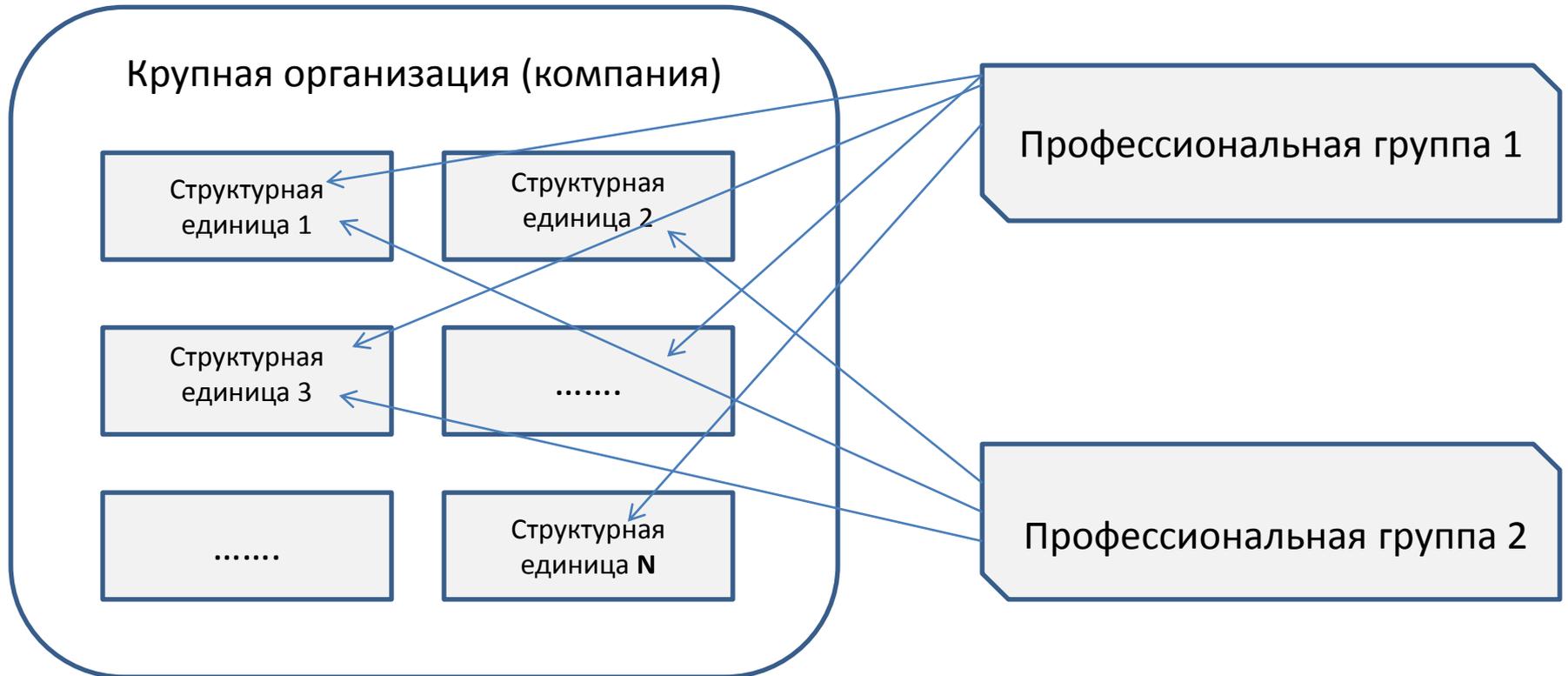
Основные профессии (ВПД) отрасли

Соотношение отраслевых и межотраслевых профессий



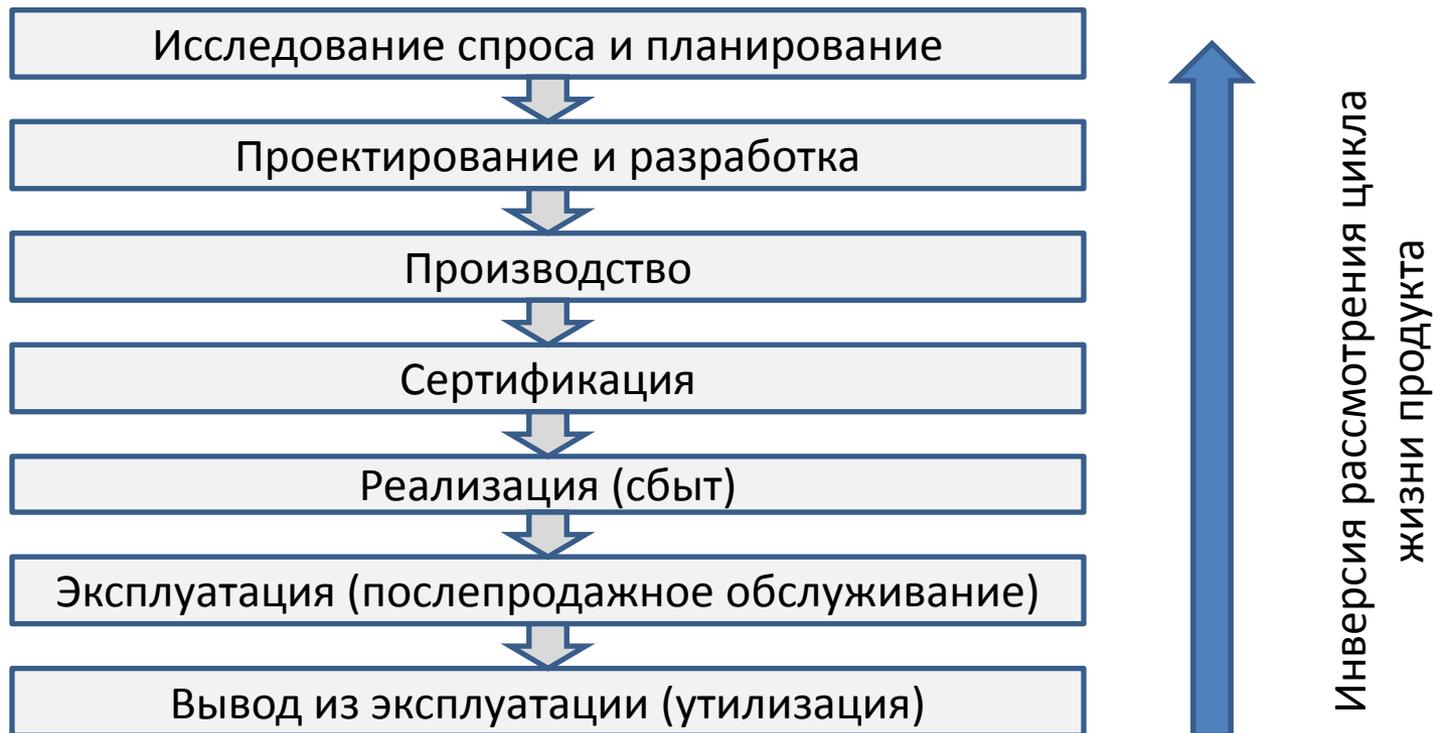
Понятийный аппарат

Включенность ВПД в большие организации и системы отрасли



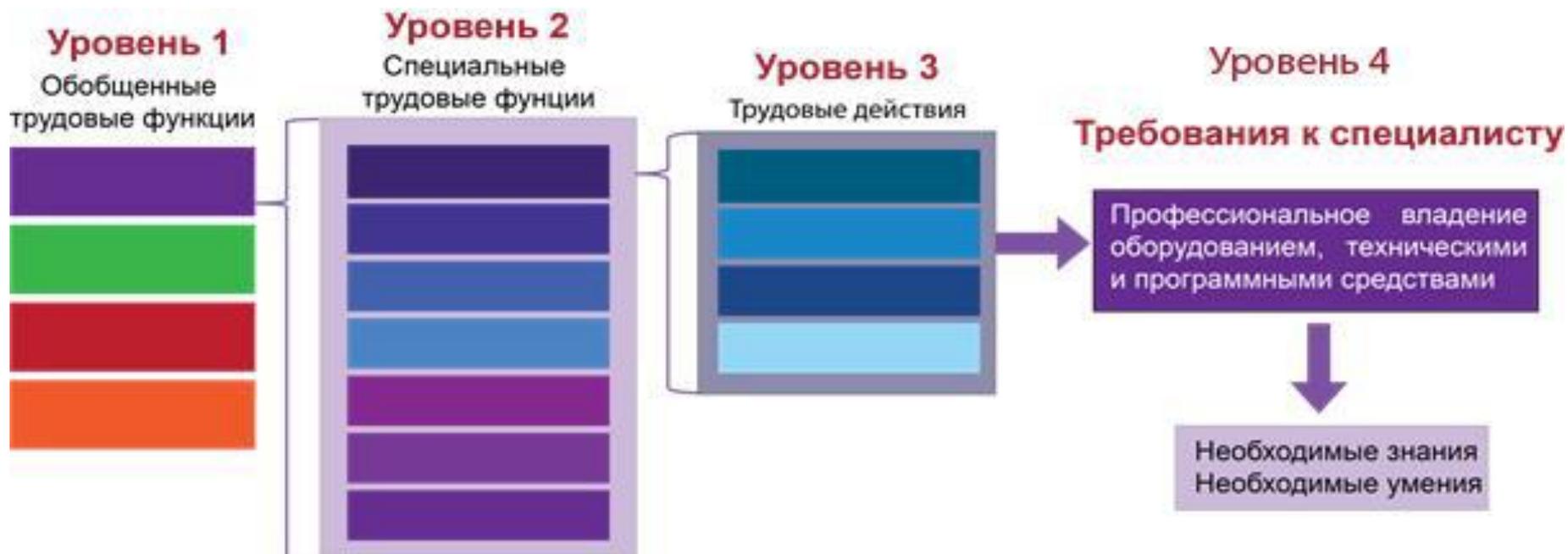
Понятийный аппарат

Применение модели полного жизненного цикла продукта/услуги для формирования профессиональной структуры отрасли



Понятийный аппарат

Структура описания квалификаций в ПС



Понятийный аппарат

Обобщенные трудовые функции и трудовые функции

1	Выполнение классических стрижек волос
2	Выполнение модельных стрижек волос
3	Организация рабочего места парикмахера
4	Выявление потребностей клиента в парикмахерской услуге
5	Выполнение мытья головы и профилактического ухода за волосами
6	Выполнение простых укладок волос
7	Выполнение массажа головы
8	Выполнение комбинированных укладок волос различными способами
9	Выполнение химической завивки волос
10	Выполнение химической завивки волос с использованием инновационных препаратов и технологий
11	Консультирование клиента по вопросам применения профессиональных препаратов для волос, подбор индивидуальных условий
12	Выполнение окрашивания волос
13	Выполнение сложного окрашивания и колорирования волос
14	Выполнение окраски усов, бороды, бакенбард
15	Выполнение причёсок с моделирующими элементами
16	Выполнение причёсок с элементами дизайна и творчества
17	Выполнение плетения волос в технике «Французские косы», «Афроплетение»
18	Обсуждение с клиентом качества выполненной услуги и оформление рабочего листа
19	Выполнение бритья лица и головы; стрижки усов, бороды, бакенбард
20	Самостоятельное исполнение и демонстрирование различных моделей причёсок на различных конкурсах
21	Выполнение работ с накладками и париками
22	Выполнение наращивания натуральных волос

Вид профессиональной деятельности
«Предоставление



1. Выполнение типовых парикмахерских работ
2. Подготовительные работы по обслуживанию клиентов
3. Выполнение парикмахерских работ повышенной сложности

Понятийный аппарат

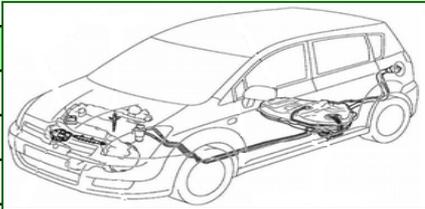
Трудовое действие

1. Процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная цель.
2. Законченная часть технологического процесса по изменению одного или одновременно нескольких предметов труда, выполняемая на одном рабочем месте одним или группой работников либо без их участия.

Иные толкования сферы труда:

3. *Объект нормирования на производстве, законченная элементарная работа (в трудовом праве).*
4. *Способ осуществления работником трудового процесса, характеризующийся составом приемов, последовательностью операций и их взаимосвязью.*

Понятийный аппарат

1	Производит сборку двигателя автомобиля	<p>Трудовые действия – через приёмы, операции,</p> <p>Обобщенная трудовая функция «Авторемонтные работы» трудовая функция «Сборка агрегатов автомобиля»</p>
2	Укомплектовывает двигатель деталями	
3	Устанавливает головку блока на пресс и запрессовать в гнезда клапанов	
4	Производит установку блока цилиндров	
5	Производит фрезерование рабочей фаски выпускных клапанов	
6	Производит проверку соосности седел клапанов относительно направляющих втулок Смазывает стержни клапанов моторным маслом и устанавливает их в направляющие втулки и притертые гнезда	
7	Устанавливает на шпильки головки блока выпускной коллектор, шайбы и заворачивает гайки крепления	
8	Устанавливает промежуточную шестерню привода масляного насоса	
9	Производит сборку коробки передач	
10	Устанавливает привод топливного насоса высокого давления	 
11	Устанавливает в блок цилиндров привод топливного насоса высокого давления с передним подшипником, валом и ведомой шестерней привода топливного насоса; совместив отверстия упорного фланца с отверстиями в блоке, заворачивает болты крепления со стопорными шайбами, отогнув шайбы на грань болтов	
12	Устанавливает в паз вала ведомой шестерни сегментную шпонку и надевает на вал фланец полумуфты вместе с полумуфтой и шайбой; вставляет во фланец полумуфты болт, затягивает гайку и зашплинтовывает ее	
13	Производит сборку тормозной системы	
14	Производит установку коленчатого вала	
15	Запрессовывает сальник коленчатого вала в картер маховика	
16	Производит сборку ступицы переднего колеса	
17	Устанавливает на торец ступицы прокладку крышки сальника и крышку в сборе с сальником. Заворачивает болты с пружинными шайбами	

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов -

совокупность требований к умениям, знаниям, уровню квалификации* в зависимости от полномочий и ответственности работника

* уровень квалификации работника** - порядковое место в тарифно-квалификационной системе России: класс, разряд, категория

** Трудовой кодекс Российской Федерации; ЕТКС, ЕКСД (Постановление Правительства Российской Федерации №766 от 20.12.2003)

Применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников

Понятийный аппарат

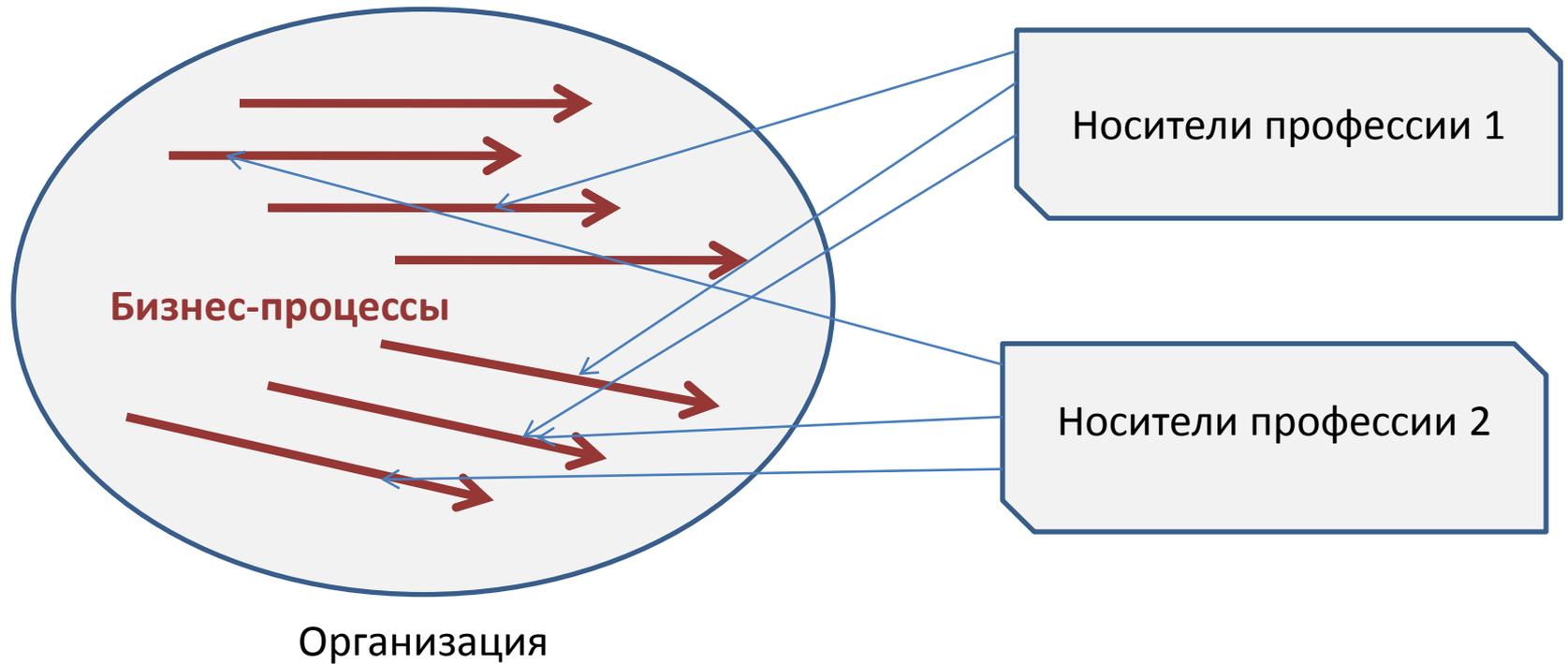
Приказ Минтруда России №148н от 12 апреля 2013 г.
 Об утверждении уровней квалификации в целях
 разработки проектов профессиональных стандартов

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	

Содержание	Показатель уровня квалификации
<p>Определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства</p>	<p>Полномочия и ответственность</p>
<p>Определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития</p>	<p>Характер умений</p> <p><i>Сложность деятельности</i></p>
<p>Определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности</p>	<p>Характер знаний</p> <p><i>Наукоёмкость деятельности</i></p>

Понятийный аппарат

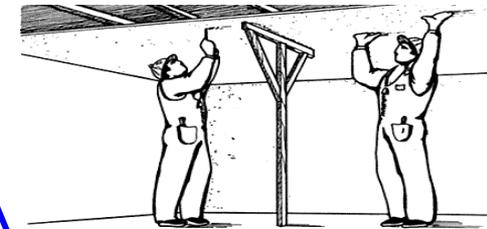
Участие представителей профессии в процессах организации



Понятийный аппарат

Носители профессии, опрос которых необходим для описания функционала работников по ВПД «Монтаж каркасно-обшивных конструкций» 4-го уровня квалификации (должности: монтажник каркасно-обшивных конструкций 5-го разряда, монтажник каркасно-обшивных конструкций 6-го разряда)

1	Руководитель строительной организации / начальник строительного управления
2	Главный инженер / главный технолог / главный механик
3	Менеджер по кадрам
4	Руководитель производственно-технического отдела
5	Инженер-технолог
6	Начальник участка / старший прораб
7	Производитель работ - прораб / (сменный) мастер участка
8	Бригадир / звеньевой / начальник смены
9	Монтажник каркасно-обшивных конструкций 6-го разряда
10	Монтажник каркасно-обшивных конструкций 5-го разряда
11	Монтажник каркасно-обшивных конструкций 4-го разряда
12	Монтажник каркасно-обшивных конструкций 3-го разряда
13	Мастер обучения учебного центра КНАУФ
14	Консультант по обучению технологиям сухого строительства

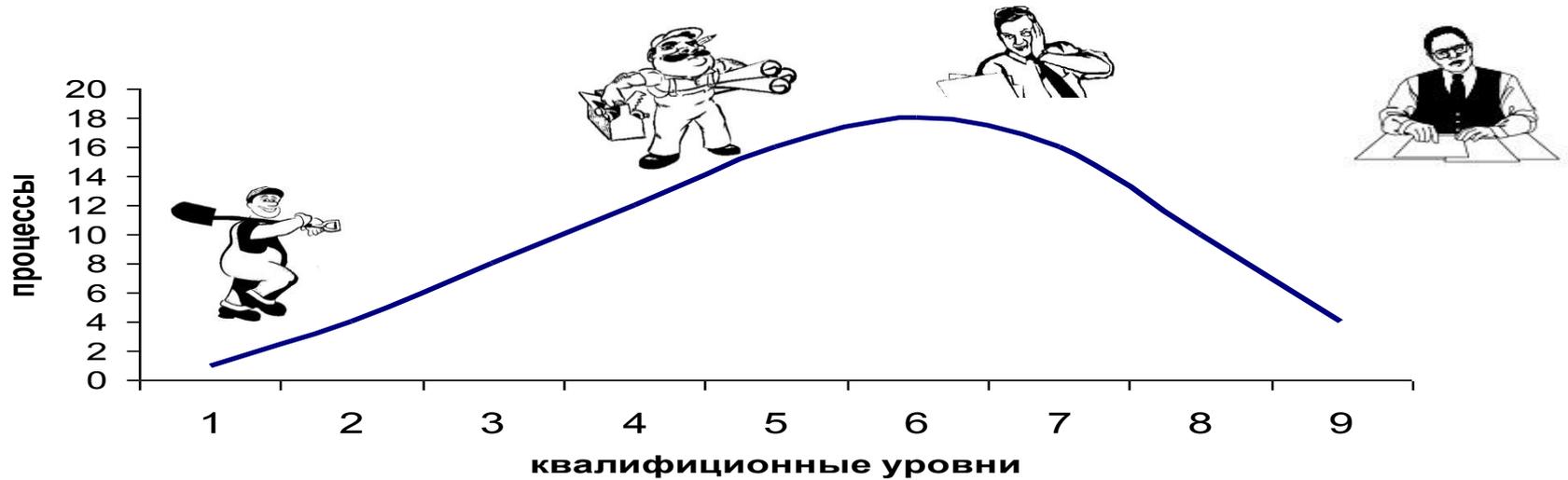


Функционал относится к одному бизнес-процессу

Уровни квалификации совпадают + на уровень выше

Понятийный аппарат

АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



типичная картина неравномерности функциональной нагрузки по уровням квалификации

Умения

Не является термином ПС, но используемый в качестве дескриптора

Освоенный способ выполнения действия, основанный на каком-либо правиле (знании) и соответствующий правильному использованию этого знания в процессе решения определенного класса задач (*англ. ability, skills*).

Знания

Не является термином ПС, но используемый в качестве дескриптора

- 1) профессионально значимая информация
- 2) адекватное отражение объективной реальности в сознании человека (представления, понятия, суждения, теории);
результат процесса познания действительности, получивший подтверждение в практике.

Понятийный аппарат

Опыт,

практический опыт, практический профессиональный опыт

Не является термином ПС, но используемый в качестве дескриптора

(англ. experience)

- 1) совокупность знаний и умений, приобретенных на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия индивида с внешним миром;
- 2) основанное на практике познание действительности
- 3) способ приращения квалификации (наряду с обучением и самообразованием)

Понятийный аппарат

Навыки

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ НАВЫК

Термин используется в Федеральном законе от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании».

Доведенное до автоматизма умение, позволяющее решать тот или иной вид профессиональной задачи в рамках трудового действия.

Наиболее общее определение (в образовании):

Деятельность, сформированная путем повторения и доведения до автоматизма

Термины ПС США:

Профессиональные навыки, способности - синоним «СКВОЗНЫХ» КОМПЕТЕНЦИЙ:

чтение, активное слушание, осмысление сказанного, комплексное решение проблем, критическое мышление, генерация идей, умение правильно разобраться и принять решение, чистота речи, выразительность речи, выразительность письма, осмысление написанного, мониторинг, активное обучение, координация, упорядочивание информации, дедуктивное мышление, индуктивное мышление, категорийная гибкость

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ТРУДА

ПЕРЕХОД НА ПРОФСТАНДАРТЫ: 1 июля 2016 – 1 января 2020



Обязательность применения ПС

ст. 57, ст. 195.3 Трудового кодекса РФ

ПС обязательны для применения всеми работодателями (независимо от формы собственности, в том числе предпринимателями), но только в том случае, если требования к квалификации, назначенные для сотрудника, закреплены на законодательном уровне, прописаны в иных нормативных актах (врачи, учителя и др.)

- государственные внебюджетные фонды РФ,
- государственные или муниципальные учреждения,
- государственные или муниципальные унитарные предприятия,
- государственные корпорации, государственные компании и хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности

ст. 144 Трудового кодекса РФ

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом ЕТКС, ЕКСД или **профессиональных стандартов...**

Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения ПС...»

организации вводят ПС поэтапно на основе **планов по организации применения профессиональных стандартов**. Эти планы содержат перечень локальных нормативных актов и других документов учреждений, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, которые следует изменить с учетом положений ПС. Обеспечить внесение этих изменений должны учредители.

п. 6 Информации Минтруда России от 05.04.2016 по вопросам применения ПС

при приеме работников на работу работодатель не вправе заключить договоры с теми, чья квалификация не соответствует требованиям ПС

+

ч. 1 ст. 5.27 КОАП РФ

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ТРУДА

ПЕРЕХОД НА ПРОФСТАНДАРТЫ: 1 июля 2016 – 1 января 2020



Обязанность применения независимой оценки квалификации на выявление соответствия требований ПС

Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения ПС...»

Привлечь независимых оценщиков – право, а не обязанность. Исключение составят случаи, когда в документах организации указано, что эта процедура обязательна. Речь идет о коллективном договоре, соглашении и трудовых договорах.

№238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»

Даже если в актах организации будет сказано, что независимая оценка квалификации обязательна, действовать эта процедура будет не для всех сотрудников. Закон № 238-ФЗ не распространяется на тех работников, для которых ТК РФ вводит особенности регулирования труда.

Трудовой кодекс РФ

Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта
Глава 51.1. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах
Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников
Глава 52.1. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей
Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников
Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников
Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений

....

Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»



Регулятор:
Минтруд России, НСПК

- Подзаконные акты;
- Отбор участников независимой оценки квалификаций;
- Мониторинг и контроль деятельности участников независимой оценки квалификаций;

Оператор: НАРК

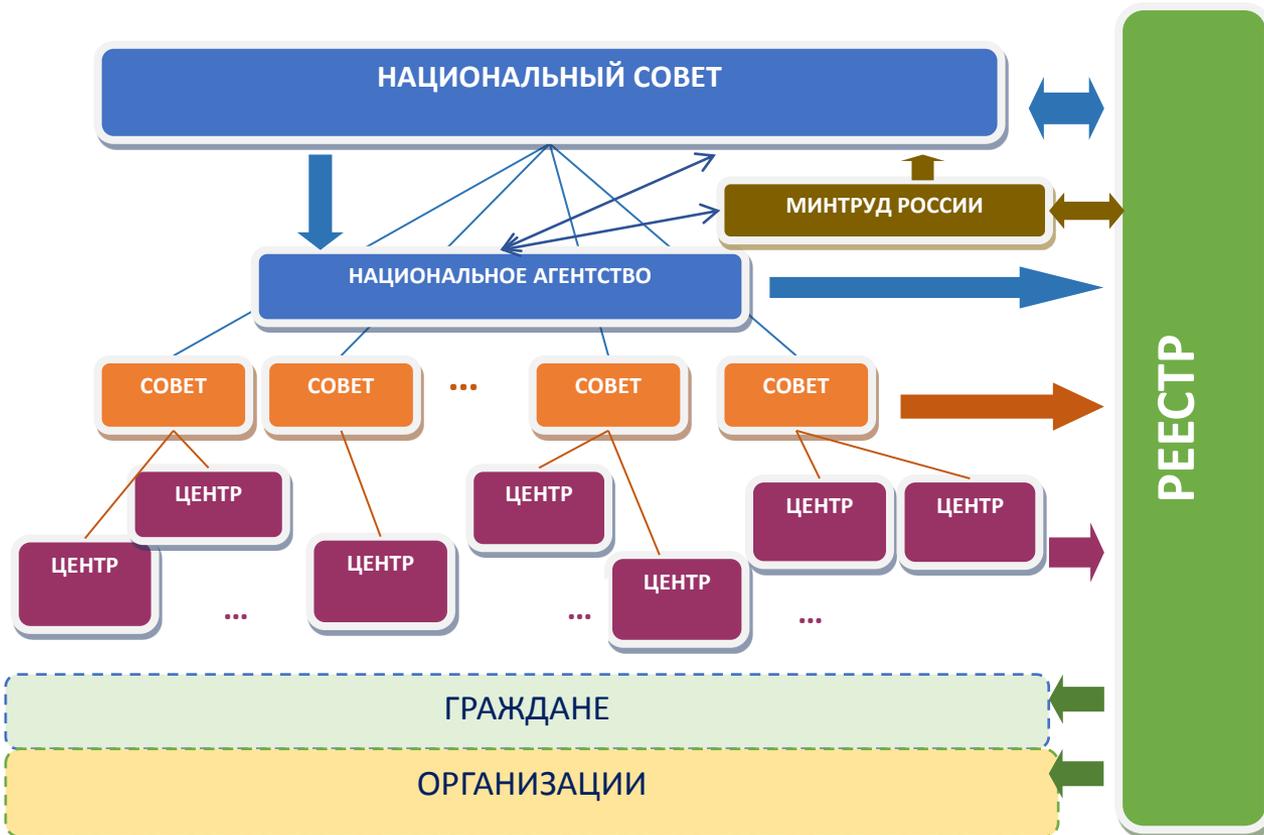
- Ведение информационных ресурсов;
- Сбор и обработка мониторинговой информации;
- Поддержка независимой оценки квалификаций в регионах;

Советы по профессиональным квалификациям и центры оценки квалификаций:

- Организационно-методическое обеспечение проведения оценки квалификаций;
- Проведение профессиональных экзаменов

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»



Постановление
Правительства
от 16 ноября
2016 г. № 1204
Правила
проведения
центром
оценки
квалификаций
независимой
оценки
квалификации
в форме
профессиональ
ного экзамена

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Федеральные законы №239-ФЗ и №251-ФЗ



№238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»

№239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций»

Статьи 187, 196, 197
Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем ... на прохождение НОК

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

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

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.

Статьи 217, 219, 264, 346:
1) соискатели освобождаются от налогообложения суммы платы за прохождение НОК; 2) соискатели имеют право на получение социальных налоговых вычетов в связи с НОК; 3) направление работников на прохождение НОК отнесено к прочим расходам работодателей, связанным с производством и реализацией



Национальное агентство
развития квалификаций

Независимая оценка квалификации

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

НОК - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям ПС или иным установленным НПА квалификационным требованиям, проведенная ЦОК в соответствии с федеральным законом №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»

основание

ПС и КТ, отражающие актуальные требования рынка труда.

независимость

обеспечивается процедурами, независимыми от соискателя, конкретного работодателя, образовательной организации – при ведущей роли независимых профессиональных объединений в контроле за независимой оценкой

методологические и институциональные рамки

единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность верификации, учет отраслевой специфики и самостоятельность профсообществ и объединений работодателей.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Принципы НОК

Добровольность

Доступность

Компетентность,
обеспечиваемая
привлечением
квалифицированных
экспертов,
использованием ПС,
унифицированных
процедур и
оценочных средств

Открытость

Защита прав
соискателей,
конфиденциальность
персональных данных

Исключение: конфликтов интересов,
дискриминации и принятия
пристрастных решений

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Отличия от аттестации персонала

признак

Ключевой принцип

Область применения

Содержательная
основа (требования к
квалификации)

Возможность
использования
результатов оценки при
переходе работника к
другому работодателю

НОК

добровольность

нет ограничений, в том числе по отношению к незанятым лицам; занятым лицам, не состоящим в трудовых отношениях; обучающимся; иностранным гражданам и лицам без гражданства

профессиональные стандарты, иные квалификационные требования, утверждаемые в установленном законодательством порядке

отсутствие ограничений, т.к. обеспечивается единый методический подход к оценке кадрового ресурса в соответствии с потребностями сферы труда

Аттестация

как правило, обязательность

только в рамках
трудовых отношений

требования конкретного
работодателя

имеются
существенные
ограничения

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Заинтересованность участников НОК

Соискатели

- 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.

Работодатели

- 1) Объективизация обеспечения на едином товарном рынке РФ заявленных показателей качества продукции (услуг) имеющимся персоналом, квалификации которого соответствуют требованиям ПС.
- 2) Возможность расширения участия в международных и российских торгах.
- 3) Выгоды от экономии на подборе персонала.
- 4) Повышение уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

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.

**Образовательные
организации**

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

Органы власти

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

Основные нормативные правовые акты в сфере независимой оценки квалификации



Федеральные законы: №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций», №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 принятием ФЗ «О независимой оценке квалификаций»

Указ Президента Российской Федерации от 18.12.2016 № 676 "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"

Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. N 1204 "Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена"

Приказы Минтруда России об утверждении:

Приказ № 758н от
19 декабря 2016
года

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕТЕ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

ПОРЯДОК НАДЕЛЕНИЯ СОВЕТА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ ПО ОПРЕДЕЛЕННОМУ ВИДУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ЭТИХ ПОЛНОМОЧИЙ

Приказ № 759н от
19 декабря 2016
года

ПОЛОЖЕНИЕ О ТРЕБОВАНИЯХ К ЦЕНТРАМ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ И ПОРЯДКЕ ОТБОРА ОРГАНИЗАЦИЙ ДЛЯ НАДЕЛЕНИЯ ИХ ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ЭТИХ ПОЛНОМОЧИЙ

Приказ № 729н от
14 декабря 2016
года

ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА И КОНТРОЛЯ В СФЕРЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Приказ № 701н от 01 декабря 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АПЕЛЛЯЦИОННОЙ КОМИССИИ ПО РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБ, СВЯЗАННЫХ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА И ВЫДАЧЕЙ СВИДЕТЕЛЬСТВА О КВАЛИФИКАЦИИ

Приказ № 726н от 12 декабря 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗРАБОТКЕ НАИМЕНОВАНИЙ КВАЛИФИКАЦИЙ И ТРЕБОВАНИЙ К КВАЛИФИКАЦИИ, НА СООТВЕТСТВИЕ КОТОРЫМ ПРОВОДИТСЯ НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ, С УКАЗАНИЕМ СРОКОВ ДЕЙСТВИЯ СВИДЕТЕЛЬСТВ О КВАЛИФИКАЦИИ И ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ СОИСКАТЕЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА ПО СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Приказ № 601н от 01 ноября 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ О РАЗРАБОТКЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Приказ № 649н от 15 ноября 2016 года

ПРАВИЛА ФОРМИРОВАНИЯ И ВЕДЕНИЯ РЕЕСТРА СВЕДЕНИЙ О ПРОВЕДЕНИИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ И ДОСТУПА К СВЕДЕНИЯМ, СОДЕРЖАЩИМСЯ В РЕЕСТРЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СВЕДЕНИЙ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В РЕЕСТРЕ СВЕДЕНИЙ О ПРОВЕДЕНИИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Приказ № 706н от 02 декабря 2016 года

ОБРАЗЕЦ ЗАЯВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ЕГО ПОДАЧИ

Приказ № 725н от 12 декабря 2016 года

ФОРМА ЗАКЛЮЧЕНИЯ О ПРОХОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЭКЗАМЕНА

ТЕХНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПОРЯДОК ЗАПОЛНЕНИЯ

ФОРМА БЛАНКА СВИДЕТЕЛЬСТВА О КВАЛИФИКАЦИИ

Ведение Реестра

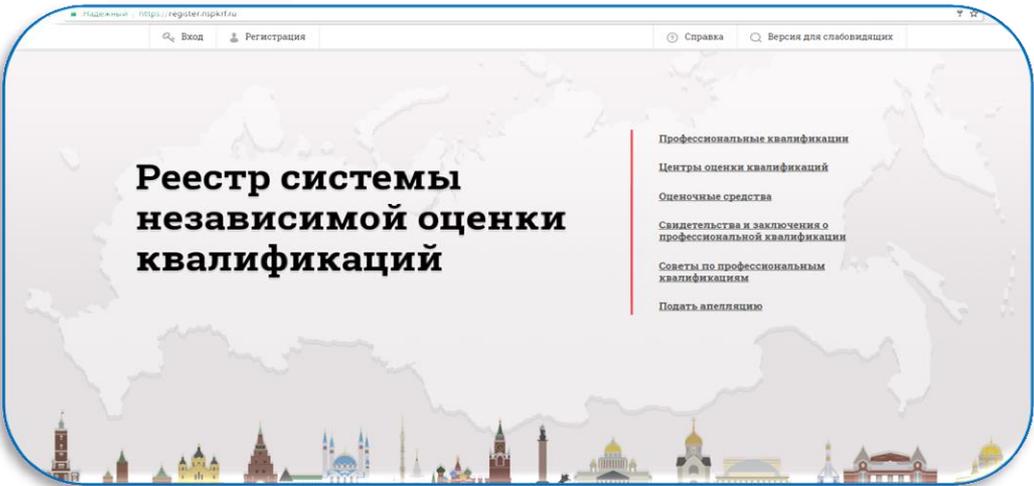


Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации - информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, размещенный в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

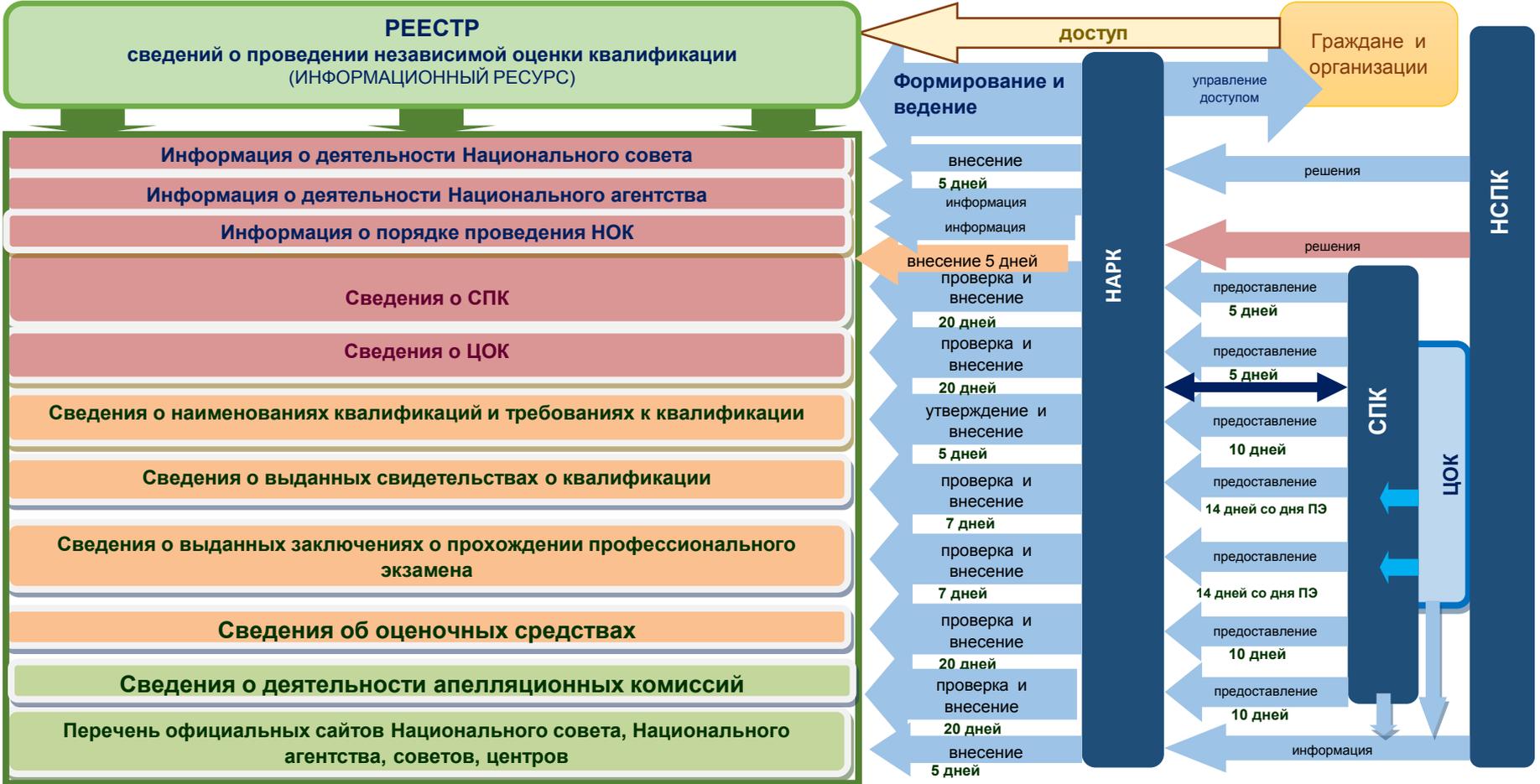
Приказ Минтруда России № 649н от 15 ноября 2016 года «Об утверждении порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре»

Организацию формирования и ведения реестра осуществляет НАРК:

- 1) обеспечение технического функционирования реестра;
- 2) внесение изменений в реестр;
- 3) автоматизированный сбор, рассмотрение, проверку достоверности сведений, содержащихся в реестре, их хранение, обработку и обобщение;
- 4) обеспечение сохранности сведений, содержащихся в реестре;
- 5) обеспечение режима защиты сведений, содержащихся в реестре;
- 6) обеспечение доступа граждан и организаций к сведениям, содержащимся в реестре;
- 7) координацию деятельности советов и центров по вопросу предоставления сведений для внесения в реестр.



Ведение Реестра

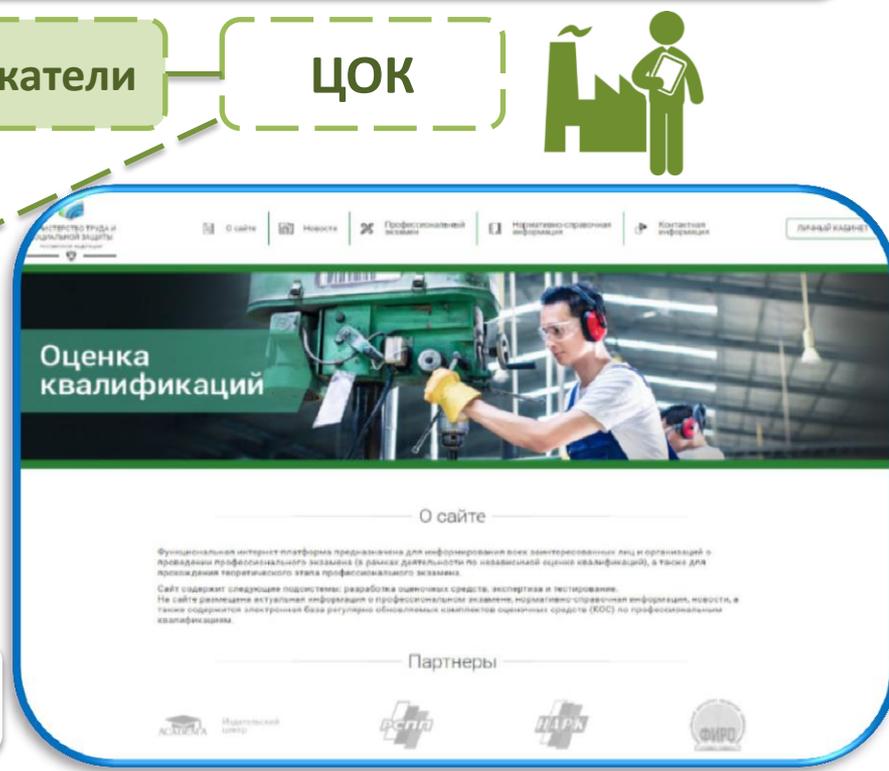


IT – ИНСТРУМЕНТ РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ



Функциональная интернет-платформа, включающая совокупность инструментальных средств автоматизации подготовки и проведения профессионального экзамена с использованием содержащейся в ней электронной базы регулярно обновляемых комплектов оценочных средств

ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИЙ»



НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

методы оценки

Объективность: методы должны давать возможность объективной оценки, независимой от частного мнения или отдельных суждений;

Индивидуальность: методы должны быть индивидуальными[*];

Комплексность: методы должны быть комплексными, давать возможность демонстрации владения трудовой функцией в целом;

Валидность и надежность: методы должны давать по отдельности или в сочетании друг с другом максимально достоверную информацию;

Транспарентность: методы должны быть открытыми и понятными, обладать свойством внутренней очевидности, т.е. процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны экзаменаторам (экспертам), наблюдателям и соискателям;

Помехоустойчивость: методы должны обладать свойством относительной свободы от влияния субъективных и ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач).

[*] Групповые методы оценки – «мозговой штурм», «деловая игра», «ассесмент-центр», «360⁰» и другие, используемые, как правило, в системе аттестации персонала, при оценке квалификации исключаются

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Требования к оценочным средствам:

- **валидность** оценивания: соответствие оценочных средств и результатов оценивания задаче определения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;
- **интегративный (комплексный) характер** оценивания: обеспечение интегрированной оценки соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;
- **надежность** оценивания: степень постоянства результатов оценки независимо от места и времени проведения профессионального экзамена, а также от личных качеств участников процедуры.

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

СТРУКТУРА КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

1. Паспорт комплекта оценочных средств для оценки квалификации
 - 1.1. Область применения
 - 1.2. Спецификация заданий для теоретического этапа профессионального экзамена
 - 1.3. Спецификация заданий для практического этапа профессионального экзамена
 - 1.4. Материально-техническое обеспечение оценочных мероприятий

2. Оценочные средства для оценки квалификации
 - 2.1. Оценочные средства для теоретического этапа профессионального экзамена
 - 2.2. Оценочные средства для практического этапа профессионального экзамена

3. Используемые нормативные документы

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Спецификация заданий для теоретического этапа профессионального экзамена

Знания, умения в соответствии с профессиональным стандартом или квалификационными требованиями, на соответствие которым проводится оценка	Критерии оценки	Тип и № задания
1	2	3

Общая информация по структуре заданий для теоретического этапа профессионального экзамена:

Количество заданий с выбором ответа: ____

Количество заданий с открытым ответом: ____

Количество заданий на установление соответствия: ____

Количество заданий на установление последовательности: ____

Время выполнения теоретического этапа экзамена: _____

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Теоретический этап

- письменное/электронное квалификационное испытание
- тестирование

Другие возможные варианты:

- решение кейса
- электронное анкетирование
- выполнение письменного (расчетного, проектного) задания на ПК
- самооценка в рамках квалификационных испытаний



В системе НОК используются **для целей допуска к практическому этапу**, направлены на оценку:

- овладения знаниями и отдельными умениями,
- понимания правил и процессов, необходимых для выполнения трудовой функции,
- готовности к использованию знаний из различных областей для реализации требуемых трудовых действий

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Практический этап

Спецификация заданий для практического этапа профессионального экзамена

Трудовые функции, трудовые действия, умения в соответствии с профессиональным стандартом и квалификационными требованиями, на соответствие которым проводится оценка	Критерии оценки	Тип и № задания
1	2	3

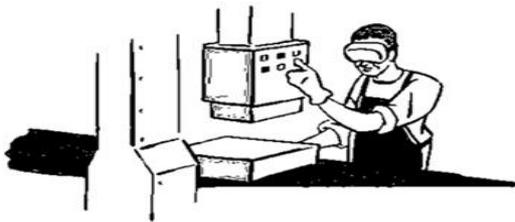
- Задание на выполнение трудовых функций (трудовых действий) в реальных или модельных условиях
- Задание для оформления и защиты портфолио работ (результатов работ) или документов

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Задание на выполнение трудовых функций (трудовых действий) в реальных или модельных условиях

позволяет:

- фиксировать практический опыт,
- демонстрировать правильность и качество выполнения трудовых действий,
- фиксировать в комплексе требуемые для этого умения, знания и навыки
- оценить готовность к выполнению трудовой функции в целом



- «Оценка результатов/ продуктов практической деятельности»
- «Оценка предметных действий»
- Комплексная оценка
- Оценка выполнения проекта



НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

Группа методов «сбор и анализ портфолио работ (результатов, документов)»

Позволяют:

- фиксировать практический опыт,
- оценивать результаты выполнения трудовых функций (действий),
- анализировать динамику профессионального развития,
- установить связи между предыдущими и новыми знаниями, умениями и опытом



- Портфолио документов
- Портфолио работ
- Портфолио результатов
- Защита портфолио (собеседование)



Национальное агентство
развития квалификаций

Спасибо за внимание!

109240, Москва

Котельническая набережная, 17

Тел.: +7 (495) 966-16-86

E-mail: info@nark.ru

www.nark.ru