



г. Москва

«21» 10 2022 г.

ПРИКАЗ № 48/22-ПР

Об утверждении Методических рекомендаций
по разработке проектов квалификаций,
на соответствие которым проводится
независимая оценка квалификации

В соответствии с пунктом 1 статьи 6 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» и в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2022 г. № 410н «Об утверждении Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2022 г., регистрационный № 70406)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по разработке проектов квалификаций, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации (далее – Методические рекомендации).

2. Департаменту систем оценки квалификаций (А. С. Перевертайло) направить Методические рекомендации в советы по профессиональным квалификациям для использования в работе. Срок – 25 октября 2022 г.

3. Департаменту информационных технологий (М. А. Щербаков) разместить на сайте АНО НАРК <https://nark.ru> утвержденные Методические рекомендации. Срок – 25 октября 2022 г.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

А. Е. Шадрин

Приложение
к приказу АНО НАРК
от 21.10.2022 №118/22-ПР

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОЕКТОВ
КВАЛИФИКАЦИЙ, НА СООТВЕТСТВИЕ КОТОРЫМ ПРОВОДИТСЯ
НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ**

Москва 2022

Содержание

1. Общие положения	3
2. Алгоритм работ по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых на основе проектов профессиональных стандартов («пакетная» разработка).....	5
3. Алгоритм работ по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых (актуализируемых) на основании действующих профессиональных стандартов	11
4. Алгоритм работ и рекомендации по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых на основании иных квалификационных требований, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, и квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности (в случаях отсутствия соответствующих профессиональных стандартов (проектов профессиональных стандартов).....	14
5. Рекомендации по актуализации квалификаций, исключению ранее утвержденных квалификаций, внесению технических правок в ранее утвержденные квалификации	24
6. Рекомендации по формированию описания квалификации.....	27
Приложение 1. Пример оформления материалов по итогам обсуждения проекта квалификаций с представителями организаций, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его отдельная трудовая функция, а также с представителями других Советов, общероссийских профессиональных союзов и других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности	51
Приложение 2. Пример оформления копий документов, в которых приводится информация о поддержке проекта квалификации другими Советами, общероссийскими профессиональными союзами и другими организациями, заинтересованными в реализации и развитии вида профессиональной деятельности.....	52
Приложение 3. Аналитическая информация о востребованности проекта квалификации и последующей независимой оценки квалификации с указанием потенциальных сфер и масштабов ее применения (примерная форма)	53
Приложение 4. Пример проекта квалификации	54
Приложение 5. Перечень информационных ресурсов для разработчиков профессиональных стандартов, проектов квалификаций	61

1. Общие положения

Методические рекомендации по разработке и актуализации наименования квалификации и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее – Рекомендации; проект квалификации, квалификация), подготовлены в целях оказания практической помощи советам по профессиональным квалификациям (далее – Совет), а также непосредственно экспертам и разработчикам профессиональных стандартов и квалификаций¹.

Методические рекомендации разработаны с учетом:

– приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 июля 2022 г. № 410н «Об утверждении Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2022 г., регистрационный № 70406) (далее – Положение).

– актуализированных Методических рекомендаций по разработке и актуализации профессионального стандарта, одобренных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет) (протоколы заседаний Национального совета от 27 марта 2019 г. № 35, от 26 июня № 37).

Проекты квалификаций формируются в соответствии со структурой описания квалификаций, определенной Положением. Положение и структура описания квалификаций рассмотрены отраслевыми Советами, прошли одобрение Национальным советом, рассмотрены и одобрены на Российской трехсторонней комиссии.

Рекомендуется разрабатывать проекты квалификаций² и проводить их профессионально-общественное обсуждение одновременно с разработкой и обсуждением проекта профессионального стандарта, на основании которого они формируются. Такой подход позволяет профессиональному сообществу, государственным органам исполнительной власти комплексно рассматривать направления практического применения профессионального стандарта, обеспечивает корректность требований, включаемых в профессиональные стандарты, квалификации и оценочные материалы для профессиональных экзаменов, сокращает срок между утверждением профессионального стандарта и квалификаций и началом процедуры независимой оценки квалификации.

¹ Методические подходы, используемые в Рекомендациях, могут также применяться для разработки квалификационных профилей сотрудников, описания вакансий, создания корпоративных рамок квалификаций и компетенций, типовых карьерных траекторий.

² Как правило, разрабатываются (актуализируются) одновременно несколько квалификаций в рамках одного профессионального стандарта, поэтому в сочетании со словом «проект» слово «квалификации» ставится во множественном числе, при этом подразумевается, что один проект может равнозначно относиться как к нескольким, так и к единственной квалификации.

В связи тем, что в настоящее время сохраняется большое число утвержденных профессиональных стандартов, которые еще не стали основой для разработки проектов квалификаций, в рекомендациях описаны 3 алгоритма формирования проектов квалификаций:

1) на основании проектов профессиональных стандартов (основной алгоритм);

2) на основании утвержденных профессиональных стандартов (алгоритм, применяемый в переходный период к профессиональным стандартам, утвержденным до вступления в силу Рекомендаций);

3) на основе иных квалификационных требований, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, и квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности (в случаях отсутствия соответствующих профессиональных стандартов (проектов профессиональных стандартов)).

Для каждой из траекторий, с учетом особенностей, приведен алгоритм работы. Также даются рекомендации по актуализации квалификаций, исключению ранее утвержденных квалификаций, внесению технических правок в ранее утвержденные квалификации.

2. Алгоритм работ по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых на основе проектов профессиональных стандартов («пакетная»³ разработка)

2.1. Определение разработчиков проектов квалификаций.

Для подготовки проектов квалификаций формируется рабочая группа.

Если профессиональный стандарт разрабатывается Советом (т. е. входящими в него организациями и под его управлением), то рабочая группа по разработке проекта профессионального стандарта может одновременно выполнять функции рабочей группы по разработке проектов квалификаций.

В случае если проект профессионального стандарта разрабатывается иной организацией, рабочая группа по разработке проектов квалификаций может быть создана после одобрения Советом проекта профессионального стандарта. Также возможно и одновременно разрабатывать проекты профессиональных стандартов и проекты квалификаций, с включением, как правило, в состав рабочей группы по разработке проектов квалификаций представителей разработчиков проекта профессионального стандарта.

Рабочая группа формируется из экспертов, преимущественно имеющих профессиональное образование и опыт работы в соответствии с профилем разрабатываемой квалификации (не менее 3 лет). Минимальное число экспертов рабочей группы – 3 человека.

Персональный состав рабочей группы утверждается Советом, иницирующим разработку проекта квалификации.

Рабочая группа создается по одному или нескольким технологически близким видам профессиональной деятельности. Количество рабочих групп, создаваемых Советом, не ограничено⁴.

2.2. Разработка проекта квалификации осуществляется в соответствии со структурой описания квалификации, определенной в Положении.

Рабочая группа анализирует положения проекта профессионального стандарта и деятельность, выполняемую работниками, находящимися на должностях или работающими по профессиям, соответствующим проекту квалификации; формирует примерный перечень трудовых функций, в совокупности реализуемых одним работником в рамках конкретного бизнес-процесса (производственного процесса), проводит работу по формированию проекта наименования квалификации и требований к квалификации в соответствии со структурой описания квалификации, определенной в Положении, и подготовке к его обсуждению.

³ Под пакетной разработкой проектов профессионального стандарта и квалификаций в целях оптимизации временных и ресурсных затрат понимается системный подход, обеспечивающий комплексную синхронизированную их разработку, осуществляемую, как правило, тем же составом специалистов – членов рабочей группы, а также совмещение профессионально-общественного и общественного обсуждения разработанных проектов.

⁴ Создание рабочих групп по разработке проектов квалификаций не требует согласования с Национальным советом или Национальным агентством развития квалификаций.

2.3. Обсуждение проектов квалификаций.

Обсуждение проектов квалификаций проводится Советом или организацией – разработчиком проекта профессионального стандарта одновременно с обсуждением проекта профессионального стандарта.

Проекты квалификаций прикладываются к проекту профессионального стандарта в форме таблицы-приложения и (или) в виде ссылки на место размещения приложения на информационном ресурсе.

К обсуждению проекта профессионального стандарта и проекта квалификаций привлекаются:

- представители федерального органа исполнительной власти, осуществляющего нормативно-правовое регулирование в соответствующей сфере;
- эксперты профильного Совета;
- представители и эксперты других Советов;
- эксперты Национального агентства;
- представители организаций, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его отдельная трудовая функция (прежде всего – организаций, занимающих лидирующие позиции в технологическом развитии соответствующего сектора экономики);
- эксперты, обладающие опытом разработки профессиональных стандартов и квалификаций;
- представители общероссийских профессиональных союзов;
- представители ВНИИ труда;
- представители других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности.

Особое внимание в ходе обсуждения проектов квалификаций уделяется определению перечня документов об образовании, и (или) прохождении обучения, и (или) опыте работы, необходимых для допуска к профессиональному экзамену по соответствующей квалификации, включая возможность признания результатов самообразования⁵ и неформального⁶ образования и учет имеющихся у работника на момент направления на профессиональный экзамен действующих свидетельств о квалификации.

2.4. Обобщение результатов обсуждения и доработка на их основании проекта квалификаций.

2.5. Представление проекта квалификаций на рассмотрение Совета.

⁵ В настоящих рекомендациях под термином «самообразование» понимается самостоятельное индивидуальное обучение, в процессе которого знания, умения и навыки приобретаются самостоятельно, без помощи обучающихся лиц, право на которое для обучающихся, получивших основное общее образование и желающих получить среднее общее образование вне школы без помощи педагогов, закреплено в статье 17 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) «Об образовании в Российской Федерации».

⁶ Под неформальным образованием понимается любая организованная систематическая учебная деятельность людей вне зависимости от их возраста, пола, уровня образования с учетом их потребностей вне системы формального образования, которая не обязательно подтверждается каким-либо официальным документом (дипломом, свидетельством, удостоверением, сертификатом) и может осуществляться организациями, не имеющими государственных лицензий.

2.6. Рассмотрение проекта квалификаций Советом.

Решение Совета (одобрение, отклонение, направление на доработку или дополнительное профессионально-общественное обсуждение) фиксируется в протоколе. При необходимости Советом формируются предложения об отмене устаревших квалификационных требований (в т. ч. из справочников ЕТКС и ЕКС)⁷ после утверждения проектов новых квалификаций.

2.7. Включение проекта квалификаций в приложение к пояснительной записке к проекту профессионального стандарта.

Проекты квалификаций в составе пояснительной записки направляются вместе с проектом профессионального стандарта и иными нормативно установленными документами на рассмотрение в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России), которое после рассмотрения проекта профессионального стандарта представляет их в Национальный совет.

2.8. Экспертизу проектов профессиональных стандартов и рассмотрение проектов квалификаций, подготовку экспертных заключений на проекты профессиональных стандартов для рассмотрения Национальным советом проводит Национальное агентство развития квалификаций (далее – Национальное агентство)⁸. Рассмотрение проектов квалификаций проводится Национальным агентством в соответствии с пунктом 9 Положения в целях установления:

– соответствия проекта квалификации виду профессиональной деятельности, относящемуся к сфере полномочий Совета, представившего проект квалификации (если профессиональный стандарт актуализируется); а в случае разработки профессионального стандарта Совет представляет копию письма о направлении в Национальный совет запроса о закреплении за представившим проекты квалификаций Советом вида профессиональной деятельности, соответствующего проекту профессионального стандарта;

– соответствия проекта квалификации прилагаемой к Положению структуре описания квалификации;

В соответствии с п. 8 Положения наряду с проектом квалификации, поступившим в составе пояснительной записки к проекту профессионального стандарта, Совету рекомендуется для ускорения процесса рассмотрения проекта квалификации представлять в Национальное агентство пакет следующих документов:

– материалы по итогам обсуждения проекта квалификаций с представителями организаций, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его

⁷ ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих; ЕКС – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

⁸ Пунктом 9а Положения определено, что одним из предметов экспертизы Национальным агентством проектов квалификаций является соответствие наименований квалификаций виду профессиональной деятельности, относящемуся к сфере полномочий Совета, представившего проект квалификации. Поэтому в письме Совета о направлении проекта профессионального стандарта и проектов квалификаций на рассмотрение в Минтруд России и затем на экспертизу должна содержаться инициатива о закреплении за Советом вида профессиональной деятельности, соответствующего проекту профессионального стандарта.

отдельная трудовая функция, а также с представителями других Советов, общероссийских профессиональных союзов и других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности (примерная форма представлена в приложении 1);

– копии документов, в которых приводится информация о поддержке проекта квалификации другими Советами, общероссийскими профессиональными союзами и другими организациями, заинтересованными в реализации и развитии вида профессиональной деятельности, по форме, самостоятельно устанавливаемой Советом (примерная форма представлена в приложении 2);

– копию протокольного решения Совета об одобрении проекта квалификации;

– сведения о размещении на официальном сайте Совета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о разработке проекта квалификации;

– краткую аналитическую информацию о востребованности проекта квалификаций и последующей независимой оценки квалификации с указанием потенциальных сфер и масштабов ее применения (примерная форма представлена в приложении 3).

Замечания Национального агентства и (или) отсутствие любого из перечисленных материалов являются основанием для отклонения проекта квалификации и направления его на доработку одновременно с доработкой проекта профессионального стандарта.

2.9. При отсутствии замечаний и предложений от Национального агентства проекты квалификаций направляются Национальным агентством для рассмотрения в Минтруд России, в заинтересованные федеральные органы исполнительной власти (при необходимости). Одновременно Национальное агентство организует проведение экспертизы проектов квалификаций с привлечением представителей Советов, общероссийских профессиональных союзов и других заинтересованных организаций. В этих целях приказом Национального агентства от 6 сентября 2019 г. № 86/19-ПР сформирована Рабочая группа Национального агентства по экспертизе проектов профессиональных стандартов и проектов квалификаций (далее – Рабочая группа). Предметом деятельности Рабочей группы является организация экспертизы соответствия установленным требованиям проектов профессиональных стандартов и проектов квалификаций и требований к ним.

2.10. Национальное агентство при отсутствии замечаний к проектам квалификаций по итогам рассмотрения Минтрудом России, заинтересованными федеральными органами исполнительной власти и по итогам проведения экспертизы Рабочей группой готовит экспертное заключение на проект квалификации и принимает решение об одобрении проекта квалификации.

2.11. При наличии замечаний Национальное агентство обобщает все предложения и замечания по проекту квалификации, поступившие от Минтруда России и заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, а также

предложения и замечания по проекту квалификации, полученные в результате проведения его экспертизы Рабочей группой, и направляет их в Совет для доработки проекта квалификации.

2.12. Совет осуществляет доработку проектов квалификаций (при необходимости) и представляет в Национальное агентство комплект следующих документов:

- сводную таблицу проектов квалификаций, вносимых на повторное рассмотрение (в формате текстового редактируемого документа);
- сводную таблицу учета замечаний и предложений;
- копию протокольного решения Совета об одобрении доработанных проектов квалификаций.

2.13. При наличии замечаний к проекту квалификации и при условии учета Советом замечаний и предложений и (или) предоставления исчерпывающих обоснований отклонения замечаний и предложений Национальное агентство готовит экспертное заключение на проект квалификации и принимает решение об одобрении проекта квалификации.

2.14. При наличии неурегулированных разногласий по проекту квалификации и при отсутствии учета Советом замечаний и предложений и (или) непредставлении исчерпывающих обоснований отклонения замечаний и предложений Национальное агентство организует проведение согласительного совещания с приглашением всех заинтересованных сторон в целях урегулирования возникших разногласий и выработки окончательных редакций проекта профессионального стандарта и проекта квалификаций, выносимых на рассмотрение.

По итогам согласительного совещания Национальное агентство готовит протокол согласительного совещания с решением об одобрении проекта квалификации или отклонении проекта квалификации с направлением на доработку.

2.15. Проекты квалификаций, одобренные Национальным агентством, утверждаются приказом Национального агентства в течение 5 календарных дней после получения сведений от Совета о регистрации профессионального стандарта в Министерстве юстиции Российской Федерации (далее – Минюст России) и официальной публикации приказа Минтруда России об утверждении профессионального стандарта и при условии принятия Национальным советом решения о закреплении за представившим проекты квалификаций Советом вида профессиональной деятельности, соответствующего проекту профессионального стандарта.

2.16. Квалификации, утвержденные приказом Национального агентства:

- вступают в силу одновременно со вступлением в силу профессиональных стандартов, на основе которых разработаны квалификации;
- действуют в течение срока действия профессиональных стандартов, на основе которых разработаны квалификации;
- признаются утратившими силу с даты признания утратившими силу профессиональных стандартов, на основе которых разработаны квалификации.

2.17. После утверждения проектов квалификаций Совет вносит утвержденные квалификации в Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее – Реестр) для присвоения им регистрационного номера Национальным агентством. Национальное агентство информирует об этом Совет, иные заинтересованные лица и организации путем размещения информации о новых квалификациях на официальном интернет-сайте Национального агентства (<https://nark.ru>) и направления официального письма.

Для поддержки работы широкого круга пользователей (граждан, работодателей, образовательных организаций, государственных и муниципальных органов власти и др.) с действующими квалификациями Национальное агентство ведет на сайте Реестра отдельную информационную базу «Профессиональные квалификации» с адаптивным интерактивным интерфейсом, средствами поиска, каталогизации, доступа и выгрузки необходимой информации.

3. Алгоритм работ по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых (актуализируемых) на основании действующих профессиональных стандартов

3.1. Определение разработчиков проектов квалификаций.

Требования к разработчикам проектов квалификаций приведены в п. 2.1 раздела 2 Рекомендаций.

3.2. Размещение информации о разработке проекта (проектов) квалификаций.

Информация включает сведения о составе рабочей группы, проекте квалификации, сведения о планируемых и проведенных мероприятиях по обсуждению проекта квалификации и иные материалы, связанные с его разработкой. Информация размещается на официальном сайте Совета, а также (по возможности) на сайтах других организаций, определенных Советом. В целях расширения площадки обсуждения Советы также имеют возможность размещать информацию в программно-методическом комплексе «Разработка квалификаций» (<https://rk-nark.ru>).

3.3. Структура описания квалификации.

Разработка проекта квалификации осуществляется в соответствии со структурой описания квалификации, определенной в Положении.

3.4. Используемые профессиональные стандарты.

Проект квалификации может разрабатываться как на основе профессиональных стандартов, в соответствии с которыми ранее квалификации не разрабатывались, так и на основе профессиональных стандартов, в соответствии с которыми ранее были сформированы квалификации, но при этом были охвачены не все трудовые функции.

3.5. Организация обсуждения проекта квалификации.

К обсуждению привлекаются лица, указанные в п. 2.3 раздела 2 Рекомендаций.

3.6. Оформление обобщения результатов обсуждения.

Обобщение рабочей группой результатов обсуждения, рассмотрение проекта квалификаций Советом проводится в соответствии с пп. 2.4 и 2.5 раздела 2 Рекомендаций.

3.7. Форма представления в Национальное агентство.

Представление в Национальное агентство в случае одобрения проектов квалификаций Советом осуществляется путем официального внесения пакета документов в Национальное агентство с п. 8 Положения.

В пакет документов входят:

– сводная таблица новых проектов квалификаций (в формате текстового редактируемого документа);

– материалы по итогам обсуждения проекта квалификаций с представителями организаций, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его отдельная трудовая функция, а также с представителями других Советов,

общероссийских профессиональных союзов и других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности (примерная форма представлена в приложении 1);

– копии документов, в которых приводится информация о поддержке проекта квалификации другими Советами, общероссийскими профессиональными союзами и другими организациями, заинтересованными в реализации и развитии вида профессиональной деятельности, по форме, самостоятельно устанавливаемой Советом (примерная форма представлена в приложении 2);

– копия протокольного решения Совета об одобрении проекта квалификации;

– сведения о размещении на официальном сайте Совета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о разработке проекта квалификации;

– краткая аналитическая информация о востребованности проекта квалификаций и последующей независимой оценки квалификации с указанием потенциальных сфер и масштабов ее применения (примерная форма представлена в приложении 3).

3.8. Процедура рассмотрения Национальным агентством.

Рассмотрение проекта квалификации проводится Национальным агентством в соответствии с п. 9 Положения в целях установления:

– соответствия проектов квалификаций виду профессиональной деятельности, относящемуся к сфере полномочий Совета, представившего проект квалификации;

– соответствия проекта квалификации прилагаемой к Положению структуре описания квалификации.

Совету рекомендуется для ускорения процесса рассмотрения проекта квалификации представлять в Национальное агентство полный пакет документов, подтверждающих выполнение п. 8 Положения и перечисленных в п. 3.7 данного раздела Рекомендаций.

Наличие замечаний и (или) отсутствие любого из перечисленных материалов являются основанием для отклонения проекта квалификации и направления его на доработку.

3.9. Экспертиза проектов квалификаций.

Направление на рассмотрение и экспертизу проектов квалификаций проводится в соответствии с пп. 2.9–2.14 раздела 2 Рекомендаций.

3.10. Утверждение квалификаций.

Проекты квалификаций, одобренные Национальным агентством, утверждаются приказом Национального агентства в течение 5 календарных дней после принятия решения об одобрении проектов квалификации. Соответствующая информация вносится в Реестр согласно п. 2.17 раздела 2 Рекомендаций.

Необходимо отметить, что в отличие от алгоритма пакетной разработки проектов профессионального стандарта и квалификаций (раздел 2 Рекомендаций), данный алгоритм (раздел 3 Рекомендаций) требует больших затрат времени и

дублирует работу по обсуждению проектов профессиональных стандартов и квалификаций тем же составом лиц, указанных в п. 2.3 раздела 2 Рекомендаций. В связи с этим алгоритм пакетной разработки профессиональных стандартов и квалификаций рекомендуется в качестве основного.

4. Алгоритм работ и рекомендации по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых на основании иных квалификационных требований, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, и квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности (в случаях отсутствия соответствующих профессиональных стандартов (проектов профессиональных стандартов))

4.1. Алгоритм работ по формированию, обсуждению, внесению на рассмотрение проектов квалификаций, разрабатываемых на основании иных квалификационных требований

4.1.1. В случае разработки содержания проектов квалификаций на основе иных квалификационных требований, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, и квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности (далее – иные требования), (в случаях отсутствия соответствующих профессиональных стандартов (проектов профессиональных стандартов)) перечень и содержание трудовых функций, входящих в содержание квалификации, разработчики формируют самостоятельно с применением функционального анализа деятельности и структуры описания квалификации.

Организационная схема разработки проектов квалификаций на основе иных требований аналогична схеме, приведенной в пп. 2.1–2.6 раздела 2 Рекомендаций.

4.1.2. Представление в Национальное агентство проектов квалификаций в случае их одобрения Советом осуществляется путем официального внесения пакета документов в Национальное агентство согласно п. 8 Положения.

В пакет документов входят:

– сводная таблица новых проектов квалификаций (в формате текстового редактируемого документа);

– материалы по итогам обсуждения проекта квалификаций с представителями организаций, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его отдельная трудовая функция, а также с представителями других Советов, общероссийских профессиональных союзов и других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности (примерная форма представлена в приложении 1);

– копии документов, в которых приводится информация о поддержке проекта квалификации другими Советами, общероссийскими профессиональными союзами и другими организациями, заинтересованными в реализации и развитии вида профессиональной деятельности, по форме, самостоятельно устанавливаемой Советом (примерная форма представлена в приложении 2);

– в случае разработки проектов квалификаций, затрагивающих интересы других Советов, общероссийских профессиональных союзов и других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности, –

документы, в которых приводится информация о согласовании проекта квалификации;

- копия протокольного решения Совета об одобрении проекта квалификации;
- сведения о размещении на официальном сайте Совета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о разработке проекта квалификации;

- краткая аналитическая информация о востребованности проекта квалификаций и последующей независимой оценки квалификации с указанием потенциальных сфер и масштабов ее применения (примерная форма представлена в приложении 3).

4.1.3. Рассмотрение проекта квалификации проводится Национальным агентством в соответствии с п. 9 Положения в целях установления:

- отсутствия в Реестре квалификации с тем же составом трудовых функций, что и в представленном Советом проекте квалификации;
- соответствия проекта квалификации прилагаемой к Положению структуре описания квалификации.

Совету рекомендуется для ускорения процесса рассмотрения проекта квалификации предоставлять в Национальное агентство полный пакет документов, подтверждающих выполнение п. 8 Положения и перечисленных в п. 4.1.2 данного раздела Рекомендаций.

Совету следует обратить внимание, что отдельные трудовые функции и (или) элементы их содержания могут заимствоваться из действующих профессиональных стандартов. Если заимствование трудовых функций происходит из профессионального стандарта, отнесенного к ведению другого Совета, то Совету, разработавшему такой проект квалификации, необходимо предоставить в Национальное агентство информацию об одобрении такого заимствования Советом, в ведении которого находится данный профессиональный стандарт.

Наличие замечаний и (или) отсутствие любого из перечисленных материалов являются основанием для отклонения проекта квалификации и направления его на доработку.

4.1.4. Направление на рассмотрение и экспертизу проектов квалификаций проводится в соответствии с пп. 2.9–2.14 раздела 2 Рекомендаций.

4.1.5. Проекты квалификаций, одобренные Национальным агентством, утверждаются приказом Национального агентства после принятия решения об одобрении проектов квалификаций, и соответствующая информация вносится в Реестр в соответствии с п. 2.17 раздела 2 Рекомендаций.

4.1.6. Квалификации, разработанные на основе иных требований и утвержденные приказом Национального агентства:

- вступают в силу одновременно со вступлением в силу иных нормативных правовых актов, на основе которых разработаны квалификации;
- действуют в течение срока действия иных нормативных правовых актов, на основе которых разработаны квалификации;

– признаются утратившими силу с даты признания утратившими силу иных нормативных правовых актов, на основе которых разработаны квалификации.

4.2. Рекомендации по формированию содержания проектов квалификаций, разрабатываемых на основе иных требований

4.2.1. Разработку проектов квалификаций, учитывающих отраслевую специфику, на основе иных требований с учетом имеющихся профессиональных стандартов можно считать обоснованной, если сложившаяся практика свидетельствует, что, например, при переходе работника с имеющейся на основе данного профессионального стандарта квалификацией на работу в другую отрасль недостаточно ограничиваться инструктажем на рабочем месте и краткосрочным адаптационным периодом, а требуется освоение отдельной дополнительной профессиональной образовательной программы.

При необходимости дополняющими иные требования источниками информации о трудовых функциях, составляющих содержание проекта квалификации, могут служить уже имеющиеся профессиональные стандарты (например, для сквозных видов деятельности) и (или) результаты анализа мониторинговых, прогнозных исследований, подтвержденные решением Совета, которое присваивает этим результатам статус «квалификационных характеристик», связанных с видом профессиональной деятельности.

Поскольку профессиональный стандарт является по определению⁹ «характеристикой квалификации», и кроме того, при отсутствии профессиональных стандартов рекомендуется руководствоваться в том числе едиными квалификационными справочниками, оперирующими понятием «квалификационная характеристика», в которой определены должностные обязанности и «квалификационные требования» к работникам¹⁰, в настоящих Рекомендациях, учитывая практику расширительного толкования¹¹, термин «квалификационная характеристика» может применяться наряду с понятием

⁹ Часть 2 ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁰ Например, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 27.03.2018).

¹¹ Например, для замещения должностей государственной гражданской службы квалификационные требования – это требования к уровню и специальности (направлению подготовки) профессионального образования, стажу гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, включая умения, свидетельствующие о наличии профессиональных и личностных качеств. При этом они включают: - функциональные обязанности, требования к функциональным знаниям и умениям; - требования к уровню образования, требования к специальности, направлению подготовки; - требования к продолжительности стажа гражданской службы или работы по специальности, направлению подготовки; - требования к базовым знаниям и умениям, требования к знаниям и умениям в области информационно-коммуникационных технологий, общие умения, управленческие умения, знания в сфере законодательства и т. п. (Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы. Версия 3.0. Минтруд России, 2016).

«квалификационные требования»¹² и будет означать следующую совокупность требований:

- обязанности (трудовые функции, профессиональные задачи);
- требования к необходимым знаниям и умениям (навыкам);
- требования к образованию (уровень, профессия / специальность / направление подготовки);
- требования к практическому опыту.

Также в настоящих Рекомендациях в качестве синонимов, ввиду их сущностной идентичности, будут использоваться понятия «трудовая функция», «профессиональная задача», «(функциональная, должностная) обязанность».

Следует отметить, что методологически неверно было бы выделять и описывать квалификацию саму по себе, в отрыве от бизнес-процесса, в реализации которого занят работник, выполняющий очерченный квалификацией набор трудовых функций, поскольку не имеет смысла описание набора задач, не связанных общей целью. Поэтому каждая квалификация обязательно должна быть соотнесена с бизнес-процессом, в котором она существует.

Это может быть уже описанный в национальной системе квалификаций укрупненный бизнес-процесс, формализованный в вид профессиональной деятельности (профессиональный стандарт). В таком случае появление новой квалификации объясняется либо необходимостью учета отраслевых особенностей, либо постепенной трансформацией бизнес-процесса. Изменение бизнес-процесса может быть следствием изменений технологий, оборудования и материалов, организационных схем, что, как правило, связано с изменением конъюнктуры рынка, расширением или модернизацией производства, цифровизацией, ужесточением законодательства в сфере охраны окружающей среды и т. п.

4.2.2. Содержание новой квалификации может формироваться из трудовых функций действующего профессионального стандарта и дополняться новыми трудовыми функциями, отражающими либо ранее неучтенную сугубо отраслевую специфику, либо специфику, связанную с новыми технологиями, материалами и т.д. Как частный случай в результате изменения бизнес-процесса, описанного в действующем профессиональном стандарте, может возникнуть потребность в выделении новой квалификации, состоящей полностью из новых уникальных трудовых функций.

Это может быть также бизнес-процесс, еще не представленный в национальной системе квалификаций, но выделение которого одновременно с разработкой профессионального стандарта или с опережением его разработки было бы очень важно в целях оперативного реагирования национальной системы квалификаций на актуальные потребности высокотехнологичной экономики и скорейшего выведения на рынок описаний новых квалификаций. В этом случае

¹² Например, квалификационные требования к педагогическим работникам – это система требований к уровню образования и стажу работы, которые определяют возможность заниматься педагогической деятельностью (ч. 3 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

разработчик самостоятельно описывает этот бизнес-процесс через уникальный набор трудовых функций.

Например, при описании нового бизнес-процесса «цифровая трансформация предприятия» разработчиком на основе исследований могут быть выделены квалификации шести специалистов с условными наименованиями: руководитель проекта цифровой трансформации (8-й уровень квалификации), руководитель проекта по внедрению цифровых решений (бизнес-архитектор) (7-й уровень квалификации), Digital-маркетолог (6-й уровень квалификации), Digital-дизайнер (6-й уровень квалификации), Digital-технолог (6-й уровень квалификации), ИТ-специалист (5-й уровень квалификации)¹³.

В результате функционального анализа деятельности разработчик составляет «короткий» список трудовых функций, образующих содержание каждой из этих квалификаций. Например, для Digital-технолога он может выглядеть так: аудит бизнес-процессов и функциональных систем с целью выявления потенциала автоматизации (цифровизации); проектирование и адаптация цифровых сервисов, продуктов, решений под решение функциональных задач (согласно клиентским запросам); моделирование процессов/процедур под задачи цифровизации; разработка регламентов цифровых решений, протоколов работы с данными, актуализации, хранения, информационного обмена, архивации (утилизации); составление рабочей технической документации в области автоматизации технологических процессов и производств; оценка эффективности цифрового решения на уровне функциональной системы и синхронизации с цифровой инфраструктурой бизнеса. Содержание каждой трудовой функции раскрывается через формируемые и отбираемые списки трудовых действий, необходимых умений и знаний.

Даже в случае описания новых трудовых функций отдельные элементы их содержания могут заимствоваться из действующих профессиональных стандартов.

Например, для новой квалификации с условным названием «консультант по кадровому обеспечению нового или модернизируемого производства (инновационного проекта) (6-й уровень квалификации)» в рамках бизнес-процесса «кадровое проектирование с применением инструментов национальной системы квалификаций» новая трудовая функция «консультирование заказчика по вопросам оценки затрат на кадровое обеспечение проекта и выбора оптимального пути формирования команды» помимо «оригинальных» компонентов может содержать заимствованные решения.

Так, трудовые действия: «наставничество и коучинг, включая организацию обучения персонала», «формирование команды», «определение принципов и правил взаимодействия персонала в команде», «урегулирование конфликтов», «проведение мероприятий по нематериальной мотивации персонала» – заимствуются из содержания трудовой функции С/05.6 «Командообразование и развитие персонала»,

¹³ Приводимые здесь и ниже примеры носят сугубо методический характер.

описанной в действующем профессиональном стандарте 06.015 «Специалист по информационным системам».

Аналогично, необходимое умение «составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов» заимствуется из содержания трудовой функции D/02.6 «Организация обучения персонала», описанной в действующем профессиональном стандарте 07.003 «Специалист по управлению персоналом», а необходимое знание «финансово-экономическое моделирование» – из содержания трудовой функции A/03.6 «Составление проектно-сметной документации» профессионального стандарта 24.009 «Специалист по управлению проектами и программами в области производства электроэнергии атомными электростанциями».

4.2.3. Вне зависимости от источника и полноты информации, на основании которой планируется разрабатывать проекты квалификаций на основе иных требований, предлагается единый алгоритм разработки их содержания, позволяющий установить:

– роль квалификации в бизнес-процессе (виде профессиональной деятельности), реализуемом работниками с искомой квалификацией, во взаимосвязи с деятельностью работников других квалификаций и с другими бизнес-процессами в рамках области профессиональной деятельности;

– содержание искомой квалификации (состав трудовых функций и их содержательных элементов – знаний, умений и навыков, опыта выполнения трудовых действий);

– место квалификации в общей иерархии (уровень, подуровень квалификации) в зависимости от сложности и наукоемкости деятельности, характера автономности, ответственности, полномочий, рисков при осуществлении деятельности.

Алгоритм разработки содержания проекта квалификации предусматривает:

1) Выбор (при наличии профессионального стандарта) или определение (уточнение) вида профессиональной деятельности, предполагающие:

– анализ имеющейся информации и определение целей и результатов (продуктов) бизнес-процесса, в который включена исходная квалификация;

– установление связей с другими бизнес-процессами в рамках области профессиональной деятельности, профессиями (специальностями, направлениями подготовки), типовыми этапами жизненного цикла продукта или услуги;

– определение места искомой квалификации в профессионально-квалификационной структуре области профессиональной деятельности, отрасли, сегмента экономики, компании, проекта;

– декомпозицию бизнес-процесса для выявления (уточнения) состава и содержания профессиональных задач (трудовых функций), образующих искомую квалификацию.

2) Составление и описаний характеристик трудовых функций, входящих в содержание искомой квалификации, предполагающее:

– проведение функционального анализа бизнес-процесса и выработку предложений по его оптимизации, включая:

- анализ уровня функциональной загруженности работников;
- выявление фактов дублирования функций, избыточных функций;
- определение отсутствующих, но необходимых функций, реализация которых никем не ведется и никому не поручена;
- определение излишних выходов¹⁴ функций, в дальнейшем не являющихся входами;
- выявление наличия или отсутствия функций, выполняемых в нештатных ситуациях, функций по обработке несоответствующей продукции;
- выявление иных несоответствий;
- определение содержания каждой трудовой функции, получение ответов на вопросы: «кто выполняет задачу?», «какие конкретные действия выполняются?», «с помощью каких инструментов, материалов, устройств (предметов и средств труда)?», «с кем работник при этом взаимодействует?», «на основании каких правил и указаний выполняются действия?», «какой достигается результат?»;
- выявление критериев компетентной и безопасной работы при исполнении каждой трудовой функции, выражаемых через требования к соответствующим трудовым действиям, умениям и знаниям;
- определение уровня (подуровня) квалификации;
- экспертный анализ элементов содержания квалификации, включая их отбор по степени важности для достижения целей бизнес-процесса и частоты использования;
- уточнение взаимосвязей между различными квалификациями работников, занятых в бизнес-процессе;
- оценка функций, необходимых для планирования и интегрирования задач, определение известных и ожидаемых рисков и эффективных мер для их преодоления, выражаемых через функции соответствующих работников;
- проведение сопоставительного анализа предлагаемых к описанию новых трудовых функций с уже описанными в профессиональных стандартах трудовыми функциями по родственным или связанным видам деятельности;
- заполнение структуры описания квалификации.

При этом, если сопоставительный анализ показывает полное или частичное совпадение вводимых разработчиком функций и элементов их содержания с уже описанными в профессиональных стандартах функциями, даже с учетом использования разными разработчиками (профессиональными сообществами) разных лексических единиц для передачи одного и того же смысла, – это четкий сигнал разработчику, что имеет место недопустимое дублирование, задвоение

¹⁴ Выход функции как элемента бизнес-процесса – результат ее выполнения, получаемые промежуточные продукты бизнес-процесса, представляющие собой совокупность предметов труда, измененных в ходе выполнения законченной профессиональной задачи. Вход функции – ресурсы (в т. ч. выходы других функций), необходимые для ее выполнения.

функций. Сам факт такого дублирования указывает на неточности проведенного анализа или даже на нецелесообразность выделения данной квалификации.

3) Формирование описания проекта квалификации (наименования квалификации и требований к квалификации).

Направления использования информации о проектируемой квалификации, содержащейся в источниках, при реализации алгоритма разработки содержания проекта квалификации приведены в таблице 1.

Таблица 1. Возможные источники информации об элементах описания квалификации

№	Элементы описания, содержащиеся в источниках информации (квалификационных характеристиках или квалификационных требованиях, в результатах мониторинговых или прогнозных исследований)	Направления использования при реализации алгоритма	Примеры привлечения дополнительных источников информации при реализации алгоритма
1.	Обязанности (трудовые функции, профессиональные задачи)	Используются в качестве исходного набора трудовых функций для дальнейшего анализа и уточнения их наименований и содержания	Данные мониторинга рынка труда, экспертных исследований, база трудовых функций реестра профессиональных стандартов (при необходимости)
2.	Требования к необходимым знаниям и умениям (навыкам)	Используются в качестве исходного набора единиц содержания трудовых функций для дальнейшего анализа и уточнения их наименований, в качестве источника информации для определения уровня (подуровня) квалификации	Данные мониторинга рынка труда, экспертных исследований, база трудовых функций реестра профессиональных стандартов (при необходимости); ФГОС по соответствующим профессиям, специальностям, направлениям подготовки; примеры образовательных программ

3.	Требования к образованию (уровень, профессия / специальность / направление подготовки)	Используются в качестве прямого указания на характеристики квалификации, а также в качестве указаний на бизнес-процесс (вид профессиональной деятельности), в качестве источника информации для определения уровня (подуровня) квалификации	Данные мониторинга рынка труда, экспертных исследований, квалификационные характеристики (ЕТКС, ЕКС), ОКПДТР, ОКСО, перечни профессий, специальностей, направлений подготовки; ФГОС по соответствующим профессиям, специальностям, направлениям подготовки; примеры образовательных программ, государственный информационный ресурс «Справочник профессий»
4.	Требования к практическому опыту	Используются в качестве прямого указания на характеристики квалификации, а также в качестве возможных указаний на бизнес-процесс (вид профессиональной деятельности), в качестве источника информации для определения уровня (подуровня) квалификации	Данные мониторинга рынка труда, экспертных исследований, квалификационные характеристики ¹⁵ (ЕТКС, ЕКС), ОКЗ, ОКВЭД

4.2.4. При формировании содержания проекта квалификации в соответствии с алгоритмом рекомендуется применять цифровые инструменты, например конструктор квалификаций в цифровом ресурсе «Рамки квалификаций» (<https://ork.nark.ru>), который ведет Национальное агентство. Этот инструмент

¹⁵ ЕТКС, ЕКС могут использоваться в случае отсутствия профессионального стандарта.

позволяет в значительной степени автоматизировать и визуализировать конструирование содержания проектов квалификаций.

При наличии у Совета собственной цифровой платформы разработки содержания проектов квалификаций формируемые с ее помощью данные могут без затруднений экспортироваться в цифровой ресурс «Рамки квалификаций». Для работы в этом ресурсе необходима регистрация. Национальное агентство предоставляет Совету доступ к личному кабинету и оказывает консультационную поддержку. Руководство пользователя и подробные методические рекомендации по разработке элементов содержания профессиональных стандартов и квалификаций размещены по электронной ссылке <https://ork.nark.ru/#/documents>.

5. Рекомендации по актуализации квалификаций, исключению ранее утвержденных квалификаций, внесению технических правок в ранее утвержденные квалификации

5.1. Основаниями для актуализации ранее утвержденных квалификаций являются:

– актуализация профессионального стандарта¹⁶, нормативного правового акта Российской Федерации, в котором установлены иные квалификационные требования и (или) квалификационные характеристики, связанные с видом профессиональной деятельности;

– результаты мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций), экспертные оценки, поручения Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, решения федеральных органов исполнительной власти, Советов и другие основания, в том числе данные об изменении содержания квалификации, данные о невостребованности квалификации.

Результатом актуализации является утверждение наименований квалификаций и требований к квалификации в новой редакции, либо их отмена (исключение из Реестра).

Если актуализация ранее утвержденных квалификаций предполагает существенное изменение содержания квалификации (состава трудовых функций), то она осуществляется в порядке, предусмотренном для разработки проектов квалификаций. Если содержание квалификации в ходе актуализации существенно не изменяется, то она проводится в упрощенном порядке (технические правки) в соответствии с пп. 5.3–5.7 раздела 5 Рекомендаций и в соответствии с п. 17 Положения.

5.2. Исключение квалификации из Реестра (отмена квалификации) осуществляется по инициативе Совета в порядке, предусмотренном для разработки проектов квалификаций.

После исключения квалификаций из Реестра им присваивается статус «в архиве» и по ним прекращается (становится невозможной) процедура независимой оценки квалификации. При этом ссылки (по номеру и дате выдачи или QR-коду) в Реестре на сведения о ранее выданных свидетельствах о квалификации по исключенным квалификациям действуют бессрочно.

5.3. Внесение на рассмотрение Национального агентства технических правок (изменений редакционного характера) в ранее утвержденные квалификации проводится Советом на основании принятого решения Совета, подготовленного в том числе по инициативе федерального органа исполнительной власти, Национального агентства, Минтруда России.

¹⁶ Актуализация профессионального стандарта, т. е. его утверждение в новой редакции либо отмена происходит в связи с изменениями профессиональной деятельности, законодательства, а также с учетом результатов практики применения профессионального стандарта.

5.4. Технические правки – это изменения редакционного характера формулировок в наименовании и в требованиях к квалификации, которые не влекут существенных изменений в содержании самой квалификации, а также на основе технических правок в профессиональном стандарте – изменения соответствующих положений профессионального стандарта.

К техническим правкам относятся:

- изменения кодов, наименований групп занятий, областей профессиональной деятельности, направлений подготовки, уровней квалификации, образовательных траекторий, опыта практической работы, редакционные изменения наименований обобщенных трудовых функций и (или) трудовых функций, отраженные в новой редакции профессионального стандарта, утвержденной по результатам технических правок профессионального стандарта;

- изменение перечня документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена;

- уточнение реквизитов нормативных правовых актов Российской Федерации, включая их замену или удаление (в случае вступления в силу новых нормативных правовых актов, отмены действующих нормативных правовых актов);

- исправление ошибок, опечаток;

- изменение (актуализация) текста в наименовании и в требованиях к квалификации, которое не влечет изменений в отражении положений действующего профессионального стандарта и существенных изменений в содержании квалификации (в составе трудовых функций).

Допускается единичное изменение в составе трудовых функций и изменение уровня квалификации (если изменение уровня квалификации является следствием единичного изменения состава трудовых функций).

5.5. Совет при формировании документов для внесения изменений редакционного характера в ранее утвержденные квалификации представляет в Национальное агентство:

- информационное письмо о внесении изменений редакционного характера;

- перечень наименований квалификаций, в которые предлагается внести изменения, с указанием регистрационных номеров квалификаций;

- сводную таблицу проектов квалификаций с предлагаемыми изменениями (в формате текстового редактируемого документа);

- копию протокольного решения Совета об одобрении новой редакции квалификаций на основе технических правок к ранее утвержденным квалификациям (в формате текстового редактируемого документа);

- краткую справку – обоснование вносимых изменений.

5.6. При наличии замечаний Национального агентства Совет организует доработку предложения по вносимым изменениям к ранее утвержденным квалификациям и повторное их внесение в Национальное агентство или актуализацию ранее утвержденных квалификаций, проводимую в соответствии с п. 5.1 раздела 5 Рекомендаций.

5.7. Изменения редакционного характера вносятся приказом Национального агентства.

5.8. В случае, когда актуализация профессионального стандарта не влечет за собой актуализацию ранее утвержденных квалификаций (положения профессионального стандарта, на основании которых разработаны квалификации, не претерпели изменений при актуализации), Совет представляет в Национальное агентство:

- информационное письмо о том, что по ряду ранее утвержденных квалификаций не предполагаются изменения;

- перечень наименований квалификаций, по которым не предполагаются изменения, с указанием регистрационных номеров квалификаций;

- копию протокольного решения Совета об отсутствии необходимости актуализации утвержденных ранее квалификаций;

- краткую справку – обоснование нецелесообразности изменений.

6. Рекомендации по формированию описания квалификации

6.1. Единицей описания квалификации¹⁷ является трудовая функция (далее – ТФ). Квалификация включает одну или несколько ТФ, в совокупности реализуемых одним работником в рамках одного или реже – нескольких¹⁸ видов профессиональной деятельности. Задача разработчиков проектов квалификаций – определить состав необходимых ТФ для формирования целостной квалификации, востребованной рынком труда.

Совокупность ТФ, отнесенных к квалификации, в большинстве случаев соответствует обобщенной трудовой функции (будем называть такую квалификацию базовой), реже – нескольким обобщенным трудовым функциям или части обобщенной трудовой функции (далее – ОТФ). Иными словами, ОТФ и входящие в нее отдельные ТФ в большинстве случаев образуют содержательную основу соответствующей квалификации. Могут формироваться и так называемые гибридные квалификации, содержащие ТФ из разных ОТФ одного или нескольких профессиональных стандартов.

Примеры

Профессиональный стандарт "Специалист по предоставлению парикмахерских услуг"

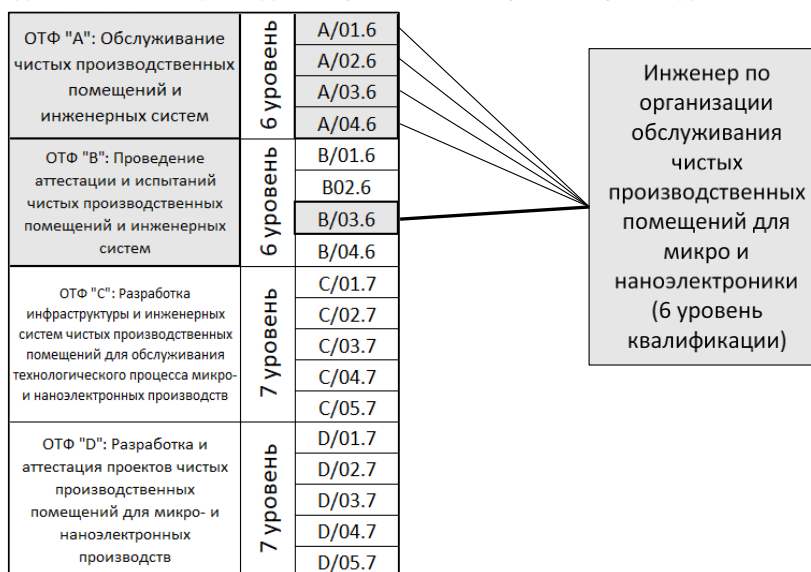
ОТФ "А": Предоставление типовых парикмахерских услуг	4 уровень	Мытье и массаж головы, профилактический уход за волосами	A/01.4	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Парикмахер (4 уровень квалификации) </div>
		Выполнение классических женских, мужских, детских стрижек и повседневных укладок волос различными инструментами и способами	A/02.4	
		Химическая завивка волос классическим методом	A/03.4	
		Окрашивание волос на основе базовых техник	A/04.4	
		Выполнение классических причесок на волосах различной длины	A/05.4	
		Оформление усов, бороды, бакенбард классическим методом	A/06.4	
ОТФ "В": Предоставление парикмахерских услуг повышенной сложности	5 уровень	Выполнение креативных женских, мужских, детских стрижек и комбинированных укладок волос различными инструментами и способами	B/01.5	
		Выполнение химической завивки волос с использованием инновационных препаратов и технологий	B/02.5	
		Сложное окрашивание волос	B/03.5	
		Выполнение сложных причесок на волосах различной длины с применением украшений и постижерных изделий	B/04.5	
		Наращивание волос различными методами	B/05.5	
		Изготовление постижерных изделий из натуральных и искусственных волос различными способами	B/06.5	

Базовая квалификация «Парикмахер (4-й уровень квалификации)» включает все трудовые функции из ОТФ А «Предоставление типовых парикмахерских услуг»: A/01.4; A/02.4; A/03.4; A/04.4; A/05.4; A/06.4.

¹⁷ Формирование содержания проекта квалификации рекомендуется вести с применением цифрового ресурса «Рамки квалификаций» (<https://ork.nark.ru>), являющегося автономным модулем специализированного ресурса «Разработка квалификаций» (<https://rk-nark.ru>). Этот инструмент позволит в значительной степени автоматизировать и визуализировать конструирование содержания проектов квалификаций. Для работы в этом ресурсе необходима регистрация. Предоставление временного логина и пароля для работы в личном кабинете Совета в ресурсе производится аналогично алгоритму, описанному в п. 2.1 раздела 2 Рекомендаций.

¹⁸ В случае «гибридных» квалификаций и (или), например, при разработке квалификационных профилей работников, членов временных трудовых коллективов (проектных команд), занятых в реализации инвестиционных проектов.

Профессиональный стандарт " Специалист по проектированию и обслуживанию чистых производственных помещений для микро- и нанoeлектронных производств "



«Гибридная» квалификация «Инженер по организации обслуживания чистых производственных помещений для микро- и нанoeлектроники (6-й уровень квалификации)» включает как неполный набор ТФ из ОТФ А «Обслуживание чистых производственных помещений и инженерных систем»: А/02.6; А/03.6; А/04.6, – так и одну ТФ из ОТФ В «Проведение аттестации и испытаний чистых производственных помещений и инженерных систем» – В/03.6.



В то же время ситуации отклонения от базового сценария (появление «гибридных» квалификаций) требуют дополнительного внимательного анализа и профессионально-общественного обсуждения, так как могут быть следствием нарушения правил выделения ОТФ при разработке профессионального стандарта. Результатом анализа и обсуждения может стать корректировка проекта профессионального стандарта или актуализация действующего профессионального стандарта.

Если квалификация базовая, то она включает полный перечень ТФ, входящих в ОТФ. Решение исключить отдельные ТФ, принимаемое разработчиками, – сигнал о необходимости пересмотра содержания ОТФ: возможно, данные ТФ должны быть перенесены в другую ОТФ или вообще исключены из профессионального стандарта (если они являются факультативными и незначимыми с точки зрения достижения

результатов профессиональной деятельности). Возможно также, что в изменившихся условиях разделения труда вместо одной ОТФ должно быть несколько.

6.2. Квалификации преимущественно формируются на основе одного профессионального стандарта и (или) квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, хотя нормативных ограничений для использования нескольких профессиональных стандартов не существует.

Эффективным инструментом для получения информации, необходимой при принятии решения о выделении и описании квалификации, становится мониторинг рынка труда. Результаты мониторинга могут служить основанием для формирования новых (экспериментальных) квалификаций, еще не описанных в профессиональных стандартах. Алгоритм разработки содержания таких квалификаций и соответствующие рекомендации представлены в разделе 4 Рекомендаций.

6.3. В соответствии с Положением в структуру проекта квалификации входят:

- наименование квалификации, на соответствие которой планируется проводить независимую оценку квалификации;

- номер квалификации в Реестре (присваивается Национальным агентством при внесении в реестр информации о наименовании квалификации и требованиях к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификаций, и разработчиком не проставляется);

- уровень (подуровень) квалификации в соответствии с профессиональным стандартом (профессиональными стандартами) (в соответствии с приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»);

- вид профессиональной деятельности (в соответствии с приказом Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»);

- реквизиты протокола Совета об одобрении квалификации;

- реквизиты приказа Национального агентства об утверждении квалификации (присваиваются Национальным агентством после подписания приказа об утверждении квалификации и разработчиком не проставляются);

- основание разработки квалификации:

- наименование и реквизиты профессионального стандарта, на соответствие которому проводится независимая оценка квалификации (в случае разработки проектов квалификаций на основании проекта профессионального стандарта на этапе рассмотрения проектов квалификаций указывается наименование проекта профессионального стандарта и реквизиты протокола Совета о его одобрении (после утверждения профессионального стандарта и его регистрации в Минюсте России Национальным агентством вносятся окончательное наименование и реквизиты утвержденного

профессионального стандарта));

– квалификационное требование, установленное федеральным законом и иным нормативным правовым актом Российской Федерации, и реквизиты этих актов (при наличии);

– квалификационная характеристика, связанная с видом профессиональной деятельности, и реквизиты этих актов (при наличии);

– трудовые функции (профессиональные задачи, обязанности) и их характеристики:

– при наличии профессионального стандарта заполняются положения профессионального стандарта с указанием кода и наименования трудовой функции, дополнительные сведения (при необходимости);

– при наличии квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности, заполняются столбцы с наименованиями трудовой функции (профессиональной задачи, обязанности), указываются трудовые действия, необходимые умения и знания, дополнительные сведения (при необходимости);

– возможные наименования должностей, профессий и иные дополнительные характеристики – наименование профессии рабочего, должности руководителя, специалиста и служащего в соответствии с ЕТКС, ЕКС с указанием разряда работы, профессии/категории должности/класса профессии. Эти данные, как правило, приводятся для облегчения поиска информации о квалификации при установлении связей между информационными базами данных о квалификациях и профессиях (должностях), а также с целью показать преемственность формируемой квалификации по отношению к ранее действовавшим квалификационным характеристикам, обеспечить лучшее понимание пользователями производственного назначения и сферы применения разработанной квалификации;

– основные пути получения квалификации;

– особые условия допуска к работе;

– наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы (при наличии);

– перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

– срок действия свидетельства о квалификации.

6.4. В наименование квалификации рекомендуется включать (см. примеры, приведенные ниже):

– наименование субъекта профессиональной деятельности (обязательный атрибут);

– уточняющую характеристику (при необходимости), в том числе наименование объекта профессиональной деятельности, специфические

характеристики объекта профессиональной деятельности, средства и условия труда;
– уровень (подуровень) квалификации (обязательный атрибут).

Наименование квалификации должно:

- обеспечивать однозначную идентификацию квалификации участниками рынка труда, показывать отличие предлагаемой квалификации от других;
- соответствовать содержанию деятельности, представленной в трудовых функциях, составляющих квалификацию;
- соответствовать терминологии, используемой на рынке труда на современном этапе развития вида профессиональной деятельности.

Рекомендуется выбирать лаконичные, четкие, узнаваемые наименования, широко представленные на рынке труда, используемые в том числе на сайтах поиска работы. Наименования квалификаций должны быть привлекательны и понятны молодежи, при их выборе следует отказаться от устаревших, но привычных старшему поколению работников наименований «периода ранней индустриализации». Для минимизации рисков, связанных с появлением переходного периода, в течение которого работодатели смогут адаптироваться к использованию обновленных наименований квалификаций, рекомендуется предусмотреть в работе Совета проведение соответствующих информационных мероприятий.

Наименование субъекта профессиональной деятельности формулируется через имя существительное, обозначающее «наименование работника». Оно может определяться исходя из наименования профессии, специальности, профессионального стандарта, трудовой функции. Например: лифтер, агроном, парикмахер, системный аналитик. В целях различения понятий «квалификация» и «должность» в наименовании квалификации не допускается использовать такие обозначения субъекта, как «директор», «начальник», «заведующий», «заместитель», «управляющий». При формировании наименований квалификаций возможно использовать слово «руководитель», если выделяемая квалификация предполагает выполнение соответствующих трудовых функций. Следует также избегать использования определений «ведущий, главный, генеральный, старший, младший» к субъектам, обозначающим соответствующих специалистов.

Для формирования наименований родственных квалификаций, относящихся к одному уровню квалификации, но различающихся по трудовым функциям, рекомендуется использовать одну или несколько уточняющих характеристик, в том числе в виде наименований объектов, средств, условий профессиональной деятельности. Например, уточняющая характеристика «дуговой сварки неплавящимся электродом в защитном газе» к субъекту профессиональной деятельности «сварщик» или уточняющая характеристика «благоустройства и озеленения территорий» к субъекту профессиональной деятельности «инженер».

Не рекомендуется использовать в наименовании квалификации уточняющую характеристику в виде категории, класса, разряда, так как они при необходимости

указываются в дополнительных характеристиках квалификации и в перспективе будут утрачивать значение в качестве характеристики квалификации.

Наименования объектов профессиональной деятельности содержат указание на направление профессиональной деятельности, процесс, систему или предмет, на которые направлено воздействие в ходе осуществления профессиональной деятельности. Это, например, тип оборудования тепловой электростанции (котельное, турбинное), тип локомотива (электровоз, тепловоз, паровоз, газотурбовоз), вид спорта, иностранный язык, предметная область (в образовании), классы растений и животных (в сельском хозяйстве) и т. п. Выбор наименования объектов профессиональной деятельности, как правило, требует анализа наименования области профессиональной деятельности, вида профессиональной деятельности, ОТФ или ТФ либо их совокупности.

Объект профессиональной деятельности может служить основанием для различения квалификаций.

6.5. Уровень (подуровень) квалификации в наименовании квалификации указывается в соответствии с уровнем (подуровнем) квалификации, к которому в профессиональном стандарте отнесены ТФ, включенные в состав квалификации. Если в описание квалификации вошли ТФ, относящиеся к разным уровням, то указывается максимальный из представленных уровней.

При необходимости единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации¹⁹, могут быть расширены и уточнены разработчиками профессионального стандарта и квалификаций с учетом специфики конкретных ТФ путем введения подуровней квалификации.

При этом в проекте профессионального стандарта вводимые подуровни фиксируются в формате «х.х», где первый знак обозначает уровень квалификации, а второй знак через точку – подуровень квалификации, указываемый от наименьшего к наивысшему.

В проекте квалификации подуровень (если предусмотрен в профессиональном стандарте или вводится разработчиком квалификации на основе иных нормативных требований) указывается после уровня квалификации в виде записи «(i-й уровень j-й подуровень квалификации)».

Как и уровни квалификации, подуровни определяются на основании трех универсальных дескрипторов: полномочия и ответственность, характер умений и характер знаний. При введении подуровней дескрипторы уточняются и детализируются, что рекомендуется отразить в отраслевой рамке квалификаций, утверждаемой Советом. При пакетной разработке проектов профессиональных стандартов и проектов квалификаций табличное описание подуровней квалификаций по форме, заданной приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов

¹⁹ Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

профессиональных стандартов», необходимо включить в пакет приложений к пояснительной записке к проекту профессионального стандарта.

Для описания подуровней можно раскрыть в содержании дескрипторов следующие изменяющиеся характеристики, связанные с нарастанием сложности предметов труда, характера взаимодействия с ними, особенностями применения знаний и умений в рабочих контекстах – степени автономности, рисков, полномочий, ответственности, степени овладения общими компетенциями (soft skills)²⁰, сложности деятельности (hard skills), наукоемкости деятельности:

Примеры возможных изменяющихся наименований характеристик для выделения и описания подуровней на основании дескриптора «характер умений» (приведен избыточный перечень характеристик, из которых разработчики могут выбрать те, которые соответствуют определенной квалификации):

– технические умения – выполнять ручную работу, использовать материалы и инструменты, использовать методы;

– аналитические и креативные умения – умение мыслить интуитивно, логически, критически;

– базовые навыки письменной и устной речи, несложные операции с числами, грамотность, умение межличностного поведения;

– основополагающие, базовые, когнитивные, технические, коммуникативные и экспертные навыки, позволяющие: реализовывать четко определенные рутинные обязанности, идентифицировать проблемные ситуации и отчитываться о решении простых задач, находить решения ограниченного круга предсказуемых проблем, находить и реализовывать решения для предсказуемых и иногда непредсказуемых проблем; выбирать и применять на практике ряд методов, инструментов, материалов и информацию; анализировать информацию по комплексу задач, находить и реализовывать решения комплексных задач, интерпретировать и реализовывать решения непредсказуемых и комплексных проблем; анализировать с критической точки зрения, оценивать и трансформировать полную информацию по комплексу проблем; синтезировать комплексную информацию, проблемы, концепции и теории, обучать навыкам других лиц, исследовать и использовать существующие теории на практике; передавать знания, навыки и идеи другим лицам; проводить критический анализ, синтез и оценку; развивать, принимать и реализовывать исследовательские методологии для расширения существующего знания, распространять новые тенденции среди экспертов и научного сообщества, создавать новое знание для значительного вклада в существующую область знаний или практики.

²⁰ Гибкие, мягкие навыки – собирательный термин: сквозные, ключевые, надпрофессиональные, универсальные компетенции и др. – неспециализированные, важные для карьеры компетенции и отдельные навыки, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются общими для разных видов деятельности, то есть не связаны с конкретной предметной областью. Становятся востребованными в условиях технического прогресса и динамично меняющейся бизнес-среды. Наличие и состав soft skills влияет на полномочия и ответственность работника, степень автономности и самостоятельности в принятии решений, уровень рисков при осуществлении деятельности, то есть определяет уровень квалификации работника.

Примеры возможных изменяющихся наименований характеристик для выделения и описания подуровней на основании дескриптора «полномочия и ответственность» (приведен избыточный перечень характеристик, из которых разработчики могут выбрать те, которые соответствуют определенной квалификации):

- уровень повторяемости рабочих операций – рутинные, нерутинные;
- уровень неопределенности, связанной с исполнением работы – предсказуемые, непредсказуемые, известные события;
- работа в знакомом / изменяющемся, структурированном / неструктурированном и стабильном / нестабильном контексте / в изменчивых ситуациях, при очень детально сформулированных / широких, но установленных / широких параметрах.

Примеры возможных изменяющихся наименований характеристик для выделения и описания подуровней на основании дескриптора «характер знаний» (приведен избыточный перечень характеристик, из которых разработчики могут выбрать соответствующие определенной квалификации): знания фундаментальные для каждодневной жизни, дальнейшего обучения и подготовки к элементарной работе / базовые, фактические, технические и процедурные знания в определенной области работы и обучения / технические и некоторые теоретические знания в специфической области или более широкой области работы или обучения / широкие технические и теоретические знания в специфической области или более широкой области работы или обучения / общие теоретические и технические знания в одной отдельной области или в более широком спектре работы и обучения / общие и логически выстроенные теоретические знания с особым глубоким опытом в одном или нескольких предметах или областях / глубокие теоретические и технические знания в одном или нескольких предметах или областях / глубокое интегрированное понимание комплексных проблем в одном или нескольких предметах или областях / критическое и систематическое понимание комплексных проблем на границе нескольких предметов или сфер профессиональной практики и др.

Введение подуровней квалификаций неизбежно повлияет на состав и содержание единиц описания проекта профессионального стандарта и квалификаций.

а) Влияние подуровней на изменение требований к практическому опыту работников с различными подуровнями квалификаций

Указание требований к практическому опыту – самый простой способ обозначения подуровней в профессиональном стандарте и квалификации, но не единственный, то есть его нельзя использовать без соответствующих изменений единиц содержания квалификации. При этом сам опыт выполнения трудовых действий непосредственно влияет на повышение производительности труда, например, через увеличение скорости выполнения работ, что дает основания для выделения подуровней.

Если сложившееся разделение труда обуславливает переходы работника в рамках одного бизнес-процесса (вида профессиональной деятельности) с имеющейся квалификации на другую, более высокую, не через длительный (3–5 лет и более) профессиональный опыт, освоение отдельной многочасовой программы дополнительного профессионального образования или профессиональной переподготовки, что свидетельствует о смене уровня квалификации или самого вида профессиональной деятельности, а посредством приобретения краткосрочного (не более 1 года) практического опыта, адаптационного периода, обучения на рабочем месте, освоения отдельной краткосрочной программы дополнительного профессионального образования, краткосрочной стажировки по освоению конкретных навыков, – это явный сигнал разработчику профессионального стандарта и квалификаций о наличии подуровней.

При таком подходе подуровни становятся удобным инструментом для описания деятельности молодых специалистов с «входными» квалификациями, которым требуется приобретение практического опыта (не менее 1 года) после завершения обучения по соответствующей основной образовательной программе.

Примеры указания практического опыта при наличии подуровней: не указан (для «входных» квалификаций), не менее 1 года в соответствии со специализацией /профилем, не менее 2 лет..., не менее 3 лет... и т. д.

б) Влияние подуровней на изменение состава ТФ (профессиональных задач, обязанностей), выполняемых работниками с различными подуровнями квалификаций

К отнесению к подуровням квалификаций можно подойти как дифференцированно, четко относя ТФ к подуровням, так и комплексно. В этом случае содержание квалификации работника может представлять собой совокупность уникальных для подуровня или общих для уровня ТФ.

Например, проект профессионального стандарта «Разливщик стали» предусматривает на 3-м уровне квалификации как общую для уровня ТФ «ведение технологического процесса разлива стали в слиток в изложницы (3)», так и ТФ, относящиеся к различным подуровням квалификации: «выполнение подготовительных работ по обеспечению разлива стали в изложницы (3.1)», «подготовка промежуточных ковшей (3.2)», «подготовка сталеразливочного станда и подъемно-поворотного устройства, огнеупорных изделий и вспомогательных материалов (3.3)».

Такое разделение позволяет, например, выделить «входную» квалификацию «разливщик стали в слиток в изложницы (3-й уровень 1-й подуровень квалификации)», в содержание которой входит всего одна ТФ «выполнение подготовительных работ по обеспечению разлива стали в изложницы (3.1)».

в) Влияние подуровней на изменение содержания трудовых функций

Квалификации с подуровнями могут отличаться как в целом составом образующих их ТФ, так и составом трудовых действий и умений – даже при неизменности самих наименований ТФ.

Поскольку ТФ представляет собой систему трудовых действий, выполняемых одним работником для решения одной целостной (автономной) профессиональной задачи, следовательно, ее специфика может быть выражена через характеристики входящих в нее трудовых действий, являющихся самостоятельными процессами взаимодействия работника с предметами труда (в том числе, с информацией), а также через характеристики необходимых умений (освоенных надлежащих или целесообразных способов выполнения этих трудовых действий, основанных на каком-либо правиле, знании), которым возможно дополнительно обучить работника, в том числе при выполнении трудовых действий (путем приобретения опыта).

В свою очередь, специфика трудовых действий, объективно выражаемая через особенности предметов труда (сложность, объем трудозатрат на их изменение) и условий взаимодействия с ними, может существенно влиять на детализацию дескрипторов уровней квалификаций.

Степень сложности предмета труда, в отношении которого совершается трудовое действие, выражается в профессиональном стандарте и описании квалификации в конкретизации этого трудового действия (а также профессионального умения) путем добавления соответствующих уточнений в его формулировку, например: «уникальных», «аналоговых и цифровых», «сложной конфигурации», «более 1000 абонентов», «массой свыше 5000 кг», «на объектах историко-культурного и архитектурного наследия» и т. п. Аналогичное уточнение будет необходимо для выделения степени сложности условий взаимодействия с предметом труда в ходе выполнения трудового действия – например: «на высоте», «под водой», «под землей», «на закрепленной веревке», «в процессе движения», «в условиях повышенной влажности воздуха» и т.п.

Указание в перечне умений дополнительно отдельных общих компетенций (soft skills) также конкретизирует дескрипторы, что дает серьезные основания для выделения подуровней, например: «выстраивать оптимальные межличностные отношения с членами трудового коллектива», «организовывать собственную деятельность», «определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество», «решать проблемы в условиях многозадачности», «принимать решения в нестандартных ситуациях», «обучать других», «работать с прикладными (офисными) программами, с цифровым оборудованием, с цифровой информацией (работа с поисковыми системами)» и др.

Умения, указываемые как в профессиональном стандарте, так и в проектах квалификаций, должны быть измеряемы, в том числе в рамках процедуры независимой оценки квалификации.

Поскольку необходимые знания как совокупность освоенной работником профессионально значимой информации, методов ее применения и переработки, имеющих существенное значение для решения профессиональной задачи, формулируются в профессиональных стандартах (описаниях квалификаций), как правило, весьма обобщенно, это обстоятельство не дает возможности их

конкретизировать так, чтобы это повлияло на обоснование выделения подуровней квалификации при детализации дескриптора «характер знаний». К сожалению, сами формулировки знаний в профессиональном стандарте (описании квалификации) в большинстве случаев слабо зависят от подуровней.

Необходимо, однако, учитывать, что смысловоразличительным для подуровней может быть именно объем знаний. Например, на одном подуровне работнику не нужно знать какие-то методы работы или свойства определенных материалов, а на другом, по мере возрастания сложности предметов труда и характера взаимодействия с ними, это знание ему уже требуется. Другими словами, подуровень может определяться не только через опыт, но и через знания, которые зависят от умений и их обеспечивают. То есть если появляется новое умение, оно должно подкрепляться соответствующими знаниями. Поэтому в целях различения подуровней предлагается использовать градации формулировок знаний в зависимости от степени усложнения их типов, глубины, широты овладения, что предполагает получение ответов на вопросы.

«Знать что?» (характеристики объектов, предметов, средств и условий труда, нормативных требований, необходимых для решения профессиональной задачи), например – «состав бетонов, виды вяжущих...», «свойства бетонов...», «конструктивные особенности...», «требования охраны труда при работе на высоте» и т. п.

«Знать, что... (делать), кто... (делает)?» (владение структурированной информацией, необходимой для алгоритмизированного решения профессиональной задачи), например – «алгоритм действий оператора... при возникновении...», «состав аварийной бригады и последовательность действий ее членов...», «побочные продукты, образуемые при... и их свойства ...» и т. п.

«Знать, как...» (методология / технология решения профессиональной задачи), например – «способы и приемы фрезерования поверхностей...», «основные методы модификации свойств...» и т.п.;

«Знать, почему...?» (системное понимание), например – «причины возникновения сбоев и неисправностей ...», «последствия действий...», «факторы риска при...» и т. п.

Примеры наименований квалификаций

Учитель (по программам начального общего образования) (6-й уровень 3-й подуровень квалификации), где:

субъект – учитель;

уточняющая характеристика (объект) – по программам начального общего образования;

уровень квалификации – 6;

подуровень квалификации – 3.

Агроном (6-й уровень квалификации), где:

субъект – агроном;

объект отсутствует;

уровень квалификации – 6.

Слесарь-сборщик ракетно-космической техники (3-й уровень квалификации),

где:

субъект – слесарь-сборщик;

объект – ракетно-космическая техника;

уровень квалификации – 3.

Инженер-технолог производства волокнистых наноструктурированных композиционных материалов (7-й уровень квалификации), где:

субъект – инженер-технолог;

объект – производство волокнистых наноструктурированных композиционных материалов;

уровень квалификации – 7.

Электромонтер по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи (3-й уровень квалификации),

Электромонтер по выполнению сложных работ по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи (4-й уровень квалификации), где:

субъекты – электромонтер;

объекты – техническое обслуживание и ремонт воздушных линий электропередачи;

уровни квалификации – 3, 4.

6.6. Графа 4 «Область профессиональной деятельности» заполняется в соответствии кодом утвержденного профессионального стандарта и приказом Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)». Например, для профессионального стандарта «Слесарь-электрик» первые две цифры «40» кода «40.048» соответствуют области профессиональной деятельности «Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности». При разработке проектов квалификаций на основе иных требований (раздел 4 Рекомендаций) разработчик исходя из анализа сложившегося разделения труда²¹ указывает область профессиональной деятельности, корреспондирующую с отраслью, сегментом экономики, видом экономической деятельности, в котором выделяется бизнес-процесс, обслуживаемый квалификацией, и (или) указывается (при соответствии бизнес-процессов) область профессиональной деятельности того профессионального стандарта, из которого при разработке квалификации заимствовались трудовые функции.

²¹ Разделение труда – дифференциация (разграничение, обособление) деятельности работников, их специализация при выполнении определенной части бизнес-процесса. Закрепленное в нормативных документах разделение труда может оказаться и неэффективным – например, при использовании сугубо функционального подхода в управлении, характеризующемся строгой вертикальной иерархией, контролем выполнения изолированных функций (обязанностей) самих по себе, а не процессов, отсутствием ориентации на конечного потребителя результатов. В этом случае задачей разработчика становится предложение более рациональной схемы – например, основанной на процессном подходе.

6.7. Графа 5 «Вид профессиональной деятельности» заполняется в соответствии с наименованием, указанным в профессиональном стандарте или его проекте, в том числе при разработке проекта квалификации на основе иных требований (раздел 4 Рекомендаций), если разработанная квалификация, учитывающая какую-либо отраслевую и иную специфику, существует в бизнес-процессе, уже формализованном в профессиональном стандарте через указание соответствующего вида профессиональной деятельности. При отсутствии формализации бизнес-процесса в профессиональном стандарте или его проекте, например, для выделяемых новых или экспериментальных квалификаций, в данной графе ставится прочерк.

6.8. Графа 8 «Основание разработки квалификации» заполняется следующим образом.

На основе положений профессионального стандарта формируется содержание структуры описания квалификации, устанавливающее наименование и реквизиты профессионального стандарта, на соответствие которому проводится независимая оценка квалификации. При формировании проекта квалификации в структуре описания проекта квалификации указываются наименование профессионального стандарта, дата и номер приказа Минтруда России об утверждении профессионального стандарта (действующая редакция).

Примеры

«Агроном». Приказ Минтруда России от 20.09.2021 № 644н.

«Специалист по организации тушения пожаров». Приказ Минтруда России от 31.03.2021 № 199н.

Для проектов квалификаций, разрабатываемых на основании проектов профессиональных стандартов, на этапе рассмотрения проектов квалификаций указывается наименование проекта профессионального стандарта и реквизиты протокола Совета о его одобрении (после утверждения профессионального стандарта и его регистрации в Минюсте России вносятся окончательное наименование и реквизиты утвержденного профессионального стандарта).

Примеры

Проект профессионального стандарта «Вальцовщик», одобрен протоколом СПК в машиностроении от 26.08.2020 № 5/20.

Проект профессионального стандарта «Специалист архива», одобрен протоколом СПК в области документационного и административно-хозяйственного обеспечения деятельности организации от 19.11.2018 № 5.

Для проектов квалификаций, разрабатываемых на основании квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, или квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности, указываются реквизиты соответствующих актов.

Пример:

Статья 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации».

6.9. Графа 9 «Трудовые функции (профессиональные задачи, обязанности) и их характеристики»

Для проектов квалификаций, разрабатываемых на основании утвержденных профессиональных стандартов, вписываются коды и наименования ТФ в соответствии с утвержденным профессиональным стандартом (профессиональными стандартами), а также заполняются графы «Трудовые действия», «Необходимые умения», «Необходимые знания» и «Дополнительные сведения (при необходимости)».

Проекты квалификаций, разрабатываемые по проектам профессиональных стандартов, формируются в соответствии с положениями соответствующих проектов профессиональных стандартов, т. е. их разработка осуществляется по тем же принципам, что и разработка проектов квалификаций по утвержденным профессиональным стандартам.

Для проектов квалификаций, разрабатываемых при отсутствии профессиональных стандартов на основании квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности, в этом разделе делается запись, содержащая наименования ТФ, указанных в требовании. Также раскрывается содержание ТФ через перечисление трудовых действий, необходимых знаний, умений.

Трудовая функция всегда направлена на получение или достижение определенного результата определенным способом и в определенном контексте. Соответственно, результат, способ и контекст, как правило, указываются в наименовании ТФ. Ее наименование формулируется как наименование решаемой автономной профессиональной задачи по шаблону:

действие, начинающееся с неодушевленного существительного (действие по значению глагола несовершенного вида в неопределенной форме «что делать?» и результат такого действия) – объект и (или) предмет профессиональной деятельности – уточняющий контекст профессиональной деятельности (при необходимости – указание на условия труда, средства и предметы труда, количественные характеристики объекта).

Примеры

Фрезерование поверхностей заготовок простых деталей с точностью размеров по 12–14-му квалитетам на горизонтальных и вертикальных фрезерных станках.

Ремонт узлов, агрегатов и механических систем автотранспортных средств.

Процесс и результат выполнения ТФ должны быть объективно измеримы (фиксируемы) на основе определенных критериев, должна существовать возможность объективной проверки владения человеком любой из ТФ, причем отдельно от других. Формулировка ТФ должна соответствовать профессиональной

терминологии, положениям нормативной правовой базы и одинаково пониматься подавляющим большинством представителей профессионального сообщества, она должна быть удобной для использования в управлении персоналом (при расстановке кадров и определении должностных обязанностей, тарификации работ, оценке квалификации, аттестации) и в профессиональном образовании (при разработке образовательных программ и оценке результатов освоения квалификации).

Трудовое действие, выполняемое работником, должно быть относительно самостоятельным и законченным, должно иметь вход в виде предмета труда и выход (результат, продукт действия) в виде измененного предмета труда, его результат должен способствовать реализации профессиональной задачи (трудовой функции).

Наименование трудового действия формулируется по шаблону:

выполнение действия, обозначаемого отглагольным существительным – предмет труда – уточняющий контекст профессиональной деятельности (при необходимости – указание на нормативные требования, условия труда, средства труда, количественные характеристики предмета труда). В наименовании должна быть понятна задача, которая решается при выполнении трудового действия.

Примеры

Загрузка бетонной смеси в бадьи из емкостей и лотка автобетоносмесителя.

Выполнение процесса модификации свойств наноматериалов и наноструктур в соответствии с технологической и нормативной документацией.

Умение отличается способностью при помощи знания обдумывать конкретную ситуацию, продумывать дальнейший план действий для выполнения действия, координировать процесс и следить за его выполнением, т. е. это умственный процесс, предшествующий выполнению действия, а не само действие. Оно формируется только в результате целенаправленного обучения и непосредственного выполнения действия, т. е. оно должно быть определено так, чтобы ему можно и нужно было обучить. Наименование умения формулируется по шаблону:

глагол «выполнять» или иной глагол несовершенного вида в неопределенной форме (отвечающий на вопрос «что делать?») – действие – предмет труда – уточняющий контекст профессиональной деятельности (при необходимости – указание на нормативные требования, условия труда, средства труда, количественные характеристики предмета труда).

Примеры

Производить настройку и регулировку деталей узлов, агрегатов и систем автотранспортных средств.

Корректировать сроки, способы и темпы уборки урожая сельскохозяйственных культур в соответствии с фактическими условиями конкретного года.

*Пользоваться компьютерными и телекоммуникационными средствами*²².

*Вести информационный поиск, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»*²³.

*Формулировать проблему, достижимую цель и задачи проведения исследований*²⁴.

Знание как освоенная работником специализированная информация должно способствовать решению поставленной профессиональной задачи и пониманию, каким способом решить эту задачу. Формулировка знаний должна быть предельно конкретной, необходимой и достаточной, должна соотноситься с действиями и совокупностью умений. Она должна быть связанной со свойствами, особенностями трудового процесса или предмета деятельности, а не с их названиями.

Примеры

Состав бетонов, виды вяжущих, заполнителей, добавок к бетонным смесям, свойства бетонов и бетонной смеси.

Основные методы модификации свойств наноматериалов и наноструктур.

Способы и приемы фрезерования поверхностей заготовок простых деталей с точностью размеров по 12–14-му классам на горизонтальных и вертикальных фрезерных станках.

Конструктивные особенности узлов, агрегатов и систем автотранспортных средств.

Знания и умения определяют уровень (подуровень) квалификации работника.

Для проектов квалификаций, разрабатываемых на основании квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности, при наличии ТФ, заимствованных из утвержденных профессиональных стандартов, информация об этих ТФ вносится так же, как описано выше для проектов квалификаций, разрабатываемых на основании утвержденных профессиональных стандартов.

Кроме того, для проектов квалификаций, разрабатываемых на основании квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности, указываются дополнительные сведения (при необходимости) – в отношении каждой трудовой функции дается значимая информация, обеспечивающая конкретизацию условий осуществления деятельности, значимые по решению разработчика характеристики ТФ, например специфика средств труда или предметов труда, конкретизация ответственности и т. п.

Примеры:

²² Общие компетенции – soft skills.

²³ Общие компетенции – soft skills.

²⁴ Общие компетенции – soft skills.

– работа под воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

– соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики.

Решение об указании данной информации и ее составе принимает разработчик. При отсутствии дополнительных сведений в соответствующей графе ставится прочерк.

6.10. В графе 10 «Возможные наименования должностей, профессий и иные дополнительные характеристики» указывается соответствующая информация (например, 4–6 наиболее типичных примеров наименований должностей, профессий рабочих), если возникает необходимость:

– улучшения поиска информации о квалификации с использованием связанных информационных баз данных о профессиях, должностях и иных характеристиках, соответствующих виду профессиональной деятельности;

– указания должностей, профессий рабочих, выполнение работ по которым связано с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации);

– соотнесения в течение определенного переходного периода квалификаций, сформированных в соответствии с профессиональными стандартами, с разрядами, категориями, классами – в отраслях и секторах экономики, в которых они используются. Информацию рекомендуется вносить при условии, если соответствующие документы (нормативные правовые акты, характеристики ЕТКС и ЕКС и др.) были приняты или актуализированы за последние 5 лет. При невыполнении этого условия (квалификационные требования с неподтвержденной актуальностью) рекомендуется в соответствующей графе ставить прочерк.

При размещении электронного вида проекта квалификации в цифровых ресурсах (например в Реестре, в ПМК «Разработка квалификаций», в цифровом ресурсе «Рамки квалификаций») трудовые функции должны содержать гиперссылки на соответствующие профессиональные стандарты, содержащиеся в Реестре профессиональных стандартов Минтруда России (<http://profstandart.rosmintrud.ru>), а графы «Трудовые действия», «Необходимые умения», «Необходимые знания» и «Дополнительные сведения (при необходимости)» могут заполняться автоматически выгрузкой информации по соответствующим профессиональным стандартам.

6.11. Графа 11 «Основные пути получения квалификации» формируется с учетом информации разделов «Образование и обучение» и «Опыт практической работы» профессионального стандарта (профессиональных стандартов).

Должна быть предусмотрена вариативность образовательных траекторий, в том числе через неформальное образование и обучение как равноправный путь достижения квалификации, наряду с формальным образованием и практическим опытом. Готовность к выполнению ТФ, образующих содержание квалификации, вне зависимости от способа ее получения может подтверждаться свидетельством о

квалификации в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

В строке «Формальное образование и обучение» указываются, как правило, несколько образовательных траекторий с указанием профессионального обучения или уровня профессионального образования. При особой необходимости, например при законодательном требовании для медицинских работников прохождения обучения по профессиональным образовательным программам медицинского образования (Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») – направление подготовки / специальность / профессия, а также срок обучения и (или) иные требования. Различные образовательные траектории перечисляются с союзом «или». При наличии нескольких позиций в рамках одной образовательной траектории используется союз «и». Например, «высшее образование и дополнительное профессиональное образование».

Примеры

Среднее профессиональное образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки по профилю деятельности

Или

Профессиональная подготовка по профилю должности (при наличии опыта работы не менее шести месяцев прессовщиком предыдущего уровня квалификации)

Или

Среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих по профессии «Оператор в производстве металлических изделий»

В строке «Опыт практической работы» указываются характер и продолжительность такого опыта и (или) наличие свидетельства о соответствующей квалификации в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Примеры

Опыт работы не менее трех лет прессовщиком предыдущего уровня квалификации (при отсутствии среднего профессионального образования и профессиональной подготовки по профилю подтверждаемой квалификации)

Или

Опыт работы не менее шести месяцев прессовщиком предыдущего уровня квалификации (при отсутствии среднего профессионального образования и при наличии прохождения обучения по программе профессиональной подготовки по профилю подтверждаемой квалификации)

Или

Не требуется (при наличии среднего профессионального образования по программе подготовки квалифицированных рабочих по профессии «Оператор в производстве металлических изделий» или при наличии среднего профессионального

образования (непрофильного) и дополнительного профессионального образования по программе профессиональной переподготовки по профилю деятельности)

Или

Свидетельство о квалификации «Прессовщик металлов и сплавов (4-й уровень квалификации)».

В строке «Неформальное образование и самообразование» указываются возможные пути достижения квалификации посредством неформального образования и обучения, подтверждаемого в том числе свидетельством о соответствующей квалификации в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Примеры

Неформальное обучение (наличие сертификатов вендоров) работе в операционной системе «Линукс», среде «Битрикс» и др. (при наличии опыта работы не менее 1 года по профилю квалификации) Свидетельство о квалификации «Программист (4-й уровень квалификации)».

Обучение MBA City Business School по программе «Директор по продажам» (при наличии высшего образования и опыта работы не менее 3 лет на позиции руководителя).

Обучение и тренинги по развитию технологических стартапов, обучение пониманию ключевых трендов рынка и перспективных технологических направлений (сертификат Открытого университета Сколково или аналогичный) (при наличии высшего образования и опыта работы с наставником (нетворкинг) не менее 6 месяцев по профилю квалификации).

6.12. В графе 12 «Особые условия допуска к работе» указываются (при наличии) требования к половозрастным характеристикам работников, а также наличие ограничений к осуществлению деятельности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы, а также ссылки на документы, содержащие эти требования.

Примеры

Лица не моложе 18 лет (постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 10, ст. 1131; 2001, № 26, ст. 26, ст. 2685; 2011, № 26, ст. 3803)).

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем (ст. 331

Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (приказ Минтруда России, Минздрава России от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (зарегистрирован Минюстом России 29 января 2021 г., регистрационный № 62278); приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (зарегистрирован Минюстом России 29 января 2021 г., регистрационный № 62277)).

Прохождение обучения, стажировки, инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2022, № 1, ст. 171)).

Прохождение противопожарного инструктажа и проверка знаний требований пожарной безопасности (приказ МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности» (зарегистрирован Минюстом России 25 ноября 2021 г., регистрационный № 65974)).

При отсутствии дополнительных требований в соответствующей графе ставится прочерк.

6.13. В графе 13 «Наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы (при наличии)» указывается информация о наличии специального права, необходимого для выполнения работы, а также ссылки на документы, содержащие эти требования.

Примеры

Правом на занятие педагогической деятельностью обладают лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие

квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте (ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

Право на осуществление медицинской деятельности имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации и прошедшие аккредитацию специалиста (ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 69 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 323-ФЗ).

Наличие удостоверений: - на право работы с грузоподъемными сооружениями или стропальщика (приказ Ростехнадзора от 26 ноября 2020 г. № 461 «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности “Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения”») (зарегистрирован Минюстом России 30 декабря 2020 г., регистрационный № 61983)).

6.14. В графе 14 перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующей квалификации (для допуска к профессиональному экзамену) формируется с учетом информации, представленной в следующих разделах профессионального стандарта (проекта профессионального стандарта): разделах «Образование и обучение» и «Опыт практической работы», «Особые условия допуска к работе».

Перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующей квалификации, не относится к положениям профессионального стандарта²⁵. В соответствии с решением Национального совета²⁶ определение перечня документов, необходимых для допуска к профессиональному экзамену по соответствующей квалификации, относится к ведению совета по профессиональным квалификациям.

Состав документов для разных частей профессионального экзамена может определяться отдельно. При этом для прохождения теоретической части экзамена рекомендуется устанавливать минимально достаточный перечень документов, в том числе ограниченный только документом, удостоверяющим личность соискателя.

По решению Совета в перечень документов, необходимых для прохождения практической части профессионального экзамена, могут входить также документы, подтверждающие:

- получение соискателем образования, успешное прохождение профессионального обучения;
- трудовой стаж и (или) практический опыт выполнения работ, связанных с

²⁵ В соответствии со Структурой проекта наименования квалификации и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации (приложение к Положению о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, утвержденному приказом Минтруда России от 11.07.2022 № 410н).

²⁶ Пункты 2.1–2.4 протокола от 26.06.2019 № 37 заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

оцениваемой квалификацией;

– наличие квалификации, предшествующей оцениваемой (в случае установления Советом такой необходимости).

В случаях, когда для допуска к экзамену нет ограничений по уровню высшего образования или виду программ среднего профессионального образования, могут использоваться обобщенные формулировки, например: документ, подтверждающий наличие высшего образования (т. е. допускается и бакалавриат, и магистратура, и специалитет), или документ, подтверждающий наличие среднего профессионального образования (т. е. не важно, по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих или по программам подготовки специалистов среднего звена).

В целях обеспечения доступности независимой оценки квалификации для обучающихся профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования рекомендуется предусматривать квалификации, подтверждение которых возможно без наличия опыта трудовой деятельности, на основании практического опыта, полученного в ходе обучения и практики, являющейся частью образовательной программы. Для таких случаев в перечень документов могут включаться справки об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Если в профессиональном стандарте предусмотрено несколько альтернативных вариантов образования и обучения и (или) опыта работы, это отражается в виде нескольких вариантов комплектов документов.

Установление перечня документов – полномочие, право и ответственность Совета²⁷. Советы могут дифференцированно²⁸ определять требования допуска к профессиональному экзамену для различных категорий соискателей с учетом доступности подтверждения квалификации для людей, у которых есть опыт, но нет образования нужного профиля или уровня, а также для лиц, которые начинают профессиональную деятельность.

Если при разработке проекта квалификаций выясняется, что в действующем профессиональном стандарте учтены не все варианты образования (обучения) и (или) опыта работы, предусмотренные для осуществления соответствующих ТФ, рекомендуется одновременно инициировать процедуру внесения технических правок в профессиональный стандарт.

Примеры записей о перечне документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующей квалификации

Документ, подтверждающий наличие высшего образования (с указанием направленности (профиля)).

²⁷ Пункт 2.4 протокола от 26.06.2019 № 37 заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

²⁸ Пункт 2.3 протокола от 26.06.2019 № 37 заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

Документы, подтверждающие наличие не менее одного года практического опыта работы... (далее указывается характер выполняемой работы)

ИЛИ

Документ, подтверждающий наличие высшего образования (без указания направленности (профиля) – непрофильного).

Документ, подтверждающий наличие профессиональной переподготовки (повышения квалификации) по профилю подтверждаемой квалификации.

Документы, подтверждающие наличие не менее одного года практического опыта работы... (указывается характер выполняемой работы)

ИЛИ

Документ, подтверждающий наличие высшего образования (с указанием направленности (профиля)) не ниже уровня магистратуры (специалитета)

ИЛИ

Документ, подтверждающий наличие среднего профессионального образования (по программе подготовки специалистов среднего звена).

ИЛИ

Документ, подтверждающий наличие высшего образования (без указания направленности (профиля) – непрофильного).

Документы, подтверждающие наличие практического опыта работы... (далее указывается характер выполняемой работы) ... лет

ИЛИ

Документ, подтверждающий наличие среднего профессионального образования по профессии (специальности) _____.

Документ, подтверждающий наличие практического опыта работы... (указывается характер выполняемой работы) не менее пяти лет

ИЛИ

Документ, подтверждающий наличие среднего профессионального образования (без указания профессии (специальности) – непрофильного.

Документ, подтверждающий прохождение профессиональной переподготовки (повышения квалификации) по профилю подтверждаемой квалификации.

Документы, подтверждающие наличие одного года практического опыта работы... (далее указывается характер выполняемой работы)

ИЛИ

Документ, подтверждающий прохождение обучения по программе профессиональной подготовки по профессии _____

ИЛИ

Документ, подтверждающий прохождение обучения по программе профессиональной переподготовки по профессии _____ .

Удостоверение о допуске к работам на высоте

ИЛИ

*Документ, подтверждающий наличие практического опыта работы...
(указывается характер выполняемой работы) не менее 5 лет*

ИЛИ

*Документы, подтверждающие наличие практического опыта работы...
(указывается характер выполняемой работы) не менее одного года*

ИЛИ

Личная медицинская книжка

ИЛИ

Удостоверение о проверке знаний правил работы в электроустановках.

В целях обеспечения доступности независимой оценки квалификации для обучающихся профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования рекомендуется предусматривать квалификации, подтверждение которых возможно без наличия опыта трудовой деятельности, на основании практического опыта, полученного в ходе обучения и практики, являющейся частью образовательной программы. Для таких случаев в перечень документов могут включаться справки об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Примеры

Справка по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией, об обучении студентов, или заверенная копия зачетной книжки завершающих освоение образовательных программ среднего профессионального образования по укрупненным группам (с указанием профиля)

ИЛИ

Справка по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией, об обучении на выпускном курсе магистратуры (специалитета) по одному из направлений (специальностей) (с указанием направленности (профиля)).

6.15. В графе 15 «Срок действия свидетельства о профессиональной квалификации» устанавливается решением Совета и зависит от темпов развития вида профессиональной деятельности: обновления технологий, знаний и умений, применяемых в конкретных видах профессиональной деятельности. Как правило, срок действия свидетельства составляет от 3 до 5 лет.

Пример проекта квалификации представлен в приложении 4.

Приложение 1. Пример оформления материалов по итогам обсуждения проекта квалификаций с представителями организаций, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его отдельная трудовая функция, а также с представителями других Советов, общероссийских профессиональных союзов и других организаций, заинтересованных в реализации и развитии вида профессиональной деятельности

№	Мероприятие	Дата проведения	Организации, в которых реализуется вид профессиональной деятельности или его отдельная трудовая функция, СПК, общероссийский профессиональные союзы, заинтересованные в реализации и развитии вида профессиональной деятельности	Ссылка на мероприятие
1.				
2.				
3.				
...				

Приложение 2. Пример оформления копий документов, в которых приводится информация о поддержке проекта квалификации другими Советами, общероссийскими профессиональными союзами и другими организациями, заинтересованными в реализации и развитии вида профессиональной деятельности

№	Организации, заинтересованные в реализации и развитии вида профессиональной деятельности	Информация о поддержке проекта квалификации	№ и дата письма или протокола или иной документ
1.	СПК...		
2.	Общероссийский профессиональный союз...		
3.	Организация...		
...	...		

Приложение 3. Аналитическая информация о востребованности проекта квалификации и последующей независимой оценки квалификации с указанием потенциальных сфер и масштабов ее применения (примерная форма)

Проект квалификации _____ сформирован на основании требований профессионального(ых) стандарта(ов) / на основании иных квалификационных требований, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, и квалификационных характеристик, связанных с видом профессиональной деятельности: _____. Основной целью вида(ов) профессиональной деятельности (области профессиональной деятельности), в рамках которого(ых) разработан проект квалификации _____, является _____.

Потребность в разработке проекта квалификации вызвана следующим.

1. В соответствии с результатами мониторинга рынка труда, проводимого Советом, данная квалификация востребована в _____²⁹ организациях, осуществляющих деятельность в _____³⁰ субъектах Российской Федерации.

2. Утверждение данной квалификации позволит организовать процедуру подтверждения (независимой оценки) квалификации для _____ работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

²⁹ Примерное количество организаций, в которых применяются данные виды профессиональной деятельности.

³⁰ Количество субъектов.

Приложение 4. Пример проекта квалификации

1. Наименование квалификации Прессовщик металлов и сплавов (4-й уровень квалификации)
2. Номер квалификации присваивается Национальным агентством при внесении в Реестр информации о наименовании квалификации и требованиях к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификаций
3. Уровень (подуровень) квалификации 4-й уровень квалификации
4. Область профессиональной деятельности: металлургическое производство
5. Вид профессиональной деятельности: производство изделий из металлических порошков, металлов и сплавов способом прессования
6. Реквизиты протокола СПК об одобрении квалификации: от 9 ноября 2021 г. № 09-11-21/1
7. Реквизиты приказа Национального агентства об утверждении квалификации присваиваются Национальным агентством после подписания приказа об утверждении квалификации
8. Основание разработки квалификации

Вид документа	Полное наименование и реквизиты документа
Профессиональный стандарт (при наличии)	«Прессовщик металлов и сплавов», приказ Минтруда России от 31 февраля 2021 г. № 111111н
Квалификационное требование, установленное федеральным законом и иным нормативным правовым актом Российской Федерации (при наличии)	-
Квалификационная характеристика, связанная с видом профессиональной деятельности	-

9. Трудовые функции (профессиональные задачи, обязанности) и их характеристики

Код (при наличии профессионального стандарта)	Наименование трудовой функции (профессиональной задачи, обязанности)	Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания	Дополнительные сведения (при необходимости)
C/01.4	Подготовка к процессу прессования	Получение (передача) информации при приеме-сдаче смены о сменном производственном задании, состоянии рабочего места, неполадках в работе прессового оборудования и принятых мерах по их устранению Проверка состояния основного и вспомогательного оборудования, узлов, машин и механизмов, оборудования постов управления прессами, контрольно-измерительной аппаратуры,	Визуально и с использованием средств контрольно-измерительных приборов и аппаратуры (КИПиА), автоматизированной системы управления технологическими процессами (АСУТП) прокатки определять состояние и отклонения от установленных значений параметров текущего состояния основного и вспомогательного оборудования, приводов, устройств и механизмов стана горячей прокатки Проводить проверку исправности и работоспособности	Устройство, назначение, принцип действия, конструктивные особенности, правила подготовки к работе и эксплуатации устройств и приборов постов управления, систем контроля и управления, основного и вспомогательного оборудования, технологических узлов, машин и механизмов стана горячей прокатки, систем связи, сигнализации и блокировок Основы пластической	-
C/02.4	Ведение процесса прессования профилированных изделий сплошного, полого поперечного сечения и панелей				
C/03.4	Ведение процесса прессования стальных труб				

		<p>средств связи между постами, контроллеров ограждений, напольного покрытия, работоспособности средств связи, производственной сигнализации, блокировок, аварийного инструмента, противопожарного оборудования</p> <p>Ведение агрегатного журнала и учетной документации рабочего места прессовщика</p> <p>Выбор метода прессования применительно к виду (конфигурации) прессуемого изделия и марки прессуемого металла или сплава</p> <p>Подогрев</p>	<p>устройств и приборов поста управления станов горячей прокатки, средств КИПиА, блокировок и сигнализации, средств связи между постами стана горячей прокатки</p> <p>Пользоваться средствами и инструментарием АСУТП, соответствующим программным обеспечением рабочего места прессовщика на обслуживаемом участке</p> <p>Синхронизировать настройки основного, вспомогательного оборудования и механизмов прессового производства</p>	<p>деформации металла в горячем состоянии</p> <p>Возможности, инструментарий, интерфейс и правила работы с АСУТП, на обслуживаемом участке,</p> <p>прикладное программное обеспечение</p> <p>Порядок и правила проверки исправности оборудования, механизмов, пусковых и контрольно-измерительных приборов, систем блокировок и сигнализаций, приспособлений и инструментов прессового хозяйства</p>	
--	--	---	---	--	--

		<p>инструмента до технологически заданных температур</p> <p>Проверка работоспособности и состояния основного и вспомогательного оборудования, узлов, машин и механизмов, ограждений, напольного покрытия, работоспособности средств связи, производственной сигнализации, блокировок, аварийного инструмента, оснастки, приборов и приспособлений</p> <p>Устранение своими силами или с привлечением ремонтных служб выявленных неисправностей</p>			
--	--	--	--	--	--

10. Возможные наименования должностей, профессий и иные дополнительные характеристики

Связанные с квалификацией наименования должностей, профессий, специальностей, групп, видов деятельности, компетенций и т.п.	Документ, цифровой ресурс	Код по документу (ресурсу)	Полное наименование и реквизиты документа (адрес ресурса)
Прессовщик на гидропрессах 4-го разряда Прессовщик на гидропрессах 5-го разряда Прессовщик на гидропрессах 6-го разряда Прессовщик горячих труб 3-го разряда Прессовщик горячих труб 4-го разряда Прессовщик горячих труб 5-го разряда Прессовщик горячих труб 6-го разряда Прессовщик горячих труб 7-го разряда	ОКЗ	7221	Кузнецы
	ОКВЭД	25.50	Ковка, прессование, штамповка и профилирование, изготовление изделий методом порошковой металлургии
	ОКПДТР	16995	Прессовщик горячих труб
		17054	Прессовщик на гидропрессах
	ЕТКС, ЕКС	§ 39	Прессовщик на гидропрессах 4-го разряда
		§ 40	Прессовщик на гидропрессах 5-го разряда
		§ 41	Прессовщик на гидропрессах 6-го разряда
		§ 49	Прессовщик горячих труб 3-го разряда
		§ 50	Прессовщик горячих труб 4-го разряда
		§ 51	Прессовщик горячих труб 5-го разряда
		§ 52	Прессовщик горячих труб 6-го разряда
	§ 53	Прессовщик горячих труб 7-го разряда	
	ОКСО, ОКСВНК	2.15.01.01	Оператор в производстве металлических изделий
	Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»		Прессовщик металлов и сплавов https://spravochnik.rosmintrud.ru/professions/
	Иное (указать)	-	-

11. Основные пути получения квалификации

Формальное образование и обучение (тип образовательной программы, при необходимости – направление подготовки / специальность / профессия, срок обучения и особые требования, возможные варианты):

Профессиональное обучение – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, программы повышения квалификации рабочих

или

Среднее профессиональное образование, программы подготовки квалифицированных рабочих

Опыт практической работы (стаж работы и особые требования (при необходимости), возможные варианты):

При наличии профессионального обучения не менее шести месяцев прессовщиком предыдущего уровня квалификации

Неформальное образование и самообразование (возможные варианты): -

12. Особые условия допуска к работе:

Лица не моложе 18 лет

Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

Прохождение обучения, стажировки, инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда

Прохождение противопожарного инструктажа и проверка знаний требований пожарной безопасности

Наличие удостоверений: на право работы с грузоподъемными сооружениями или стропальщика

13. Наличие специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, необходимого для выполнения работы (при наличии) -

14. Перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена квалификации:

1) Документ, подтверждающий прохождение обучения по программе профессиональной подготовки по профилю подтверждаемой квалификации

Документ, подтверждающий наличие опыта работы не менее шести месяцев прессовщиком предыдущего уровня квалификации

или:

2) Документ, подтверждающий наличие среднего профессионального образования по программе подготовки квалифицированных рабочих по профессии «Оператор в производстве металлических изделий»

или

3) Документ, подтверждающий наличие среднего профессионального образования (непрофильное)

Документ, подтверждающий наличие дополнительного профессионального образование по программе профессиональной переподготовки по профилю деятельности

или:

4) Свидетельство о квалификации «Прессовщик металлов и сплавов (4-й уровень квалификации)»

15. Срок действия свидетельства: 3 года

Приложение 5. Перечень информационных ресурсов для разработчиков профессиональных стандартов, проектов квалификаций

1. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» (<https://profstandart.rosmintrud.ru>) – ресурс, содержащий реестр профессиональных стандартов, реестр уведомлений о разработке (пересмотре) профессиональных стандартов, перечень наименований профессиональных стандартов, планируемых к разработке.

2. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://nok-nark.ru>) – основной действующий и развиваемый ресурс для участников НОК, содержащий сведения об участниках НОК, о нормативных документах, о квалификациях, об оценочных средствах, о свидетельствах о квалификации, обеспечивающий взаимодействие между участниками НОК через систему личных кабинетов, поиск информации о НОК для соискателей и работодателей.

3. Программно-методический комплекс «Разработка квалификаций» (<https://rk-nark.ru>) – ресурс по разработке квалификаций и требований к ним, обеспечивающий информационно-коммуникационное взаимодействие экспертов, автоматизацию процедур и методическое сопровождение разработки проекта квалификаций.

4. Информационный модуль «Разработка отраслевых рамок квалификаций» (<https://ork.nark.ru>) – многофункциональный модуль, обеспечивающий постоянное обновление квалификаций, достраивание, развитие квалификационной структуры той или иной области профессиональной деятельности.

5. Информационный модуль «Автоматизированная система мониторинга жизненного цикла квалификаций» (<https://skillscaner.ru>) – многофункциональный модуль для Совета, Минтруда России, Национального агентства, организаций, проводящих мониторинг рынка труда. Модуль позволяет отслеживать жизненный цикл квалификаций и их трудовых функций.